



ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเลยเขต 2



เบญจมาศ ช่างเรื่อง

มหาวิทยาลัย

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาเลยเขต 2



เบญจมาศ ช่างเรื่อง

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

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



BENCHAMAS CHANGRUEANG

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

MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2026

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อสารนิพนธ์	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2
ชื่อนักศึกษา	เบญจมาศ ช่างเรือง
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระครูศรีวิฑูรย์คุณสุนทร , ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์:

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชฌิมพงศ์ ศรีจันทร์)

กรรมการ

(ดร.กรรณิกา ไวโสภา)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยุทธ์ ชูสอน)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

## บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2
ชื่อนักศึกษา	เบญจมาศ ช่างเรือง
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน และ (3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 297 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซีและมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.945 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ครูและผู้บริหารที่มีตำแหน่ง มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ขณะที่ครูและผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01
3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มุ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วม การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ และความไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน โดยเน้นการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงอนาคตอย่างเป็นระบบ ที่สอดคล้องกับบริบทและนโยบายทางการศึกษา และสามารถ

นำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ ยังมุ่งพัฒนาความสามารถในการปรับตัว การเลือกใช้แนวทางการบริหารที่เหมาะสมตามสถานการณ์ และการตัดสินใจบนพื้นฐานของวิจรรณญาณเชิงวิชาชีพ อีกทั้งยังเน้นการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การเปิดโอกาสให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ และการต่อยอดแนวคิดเหล่านั้นไปสู่การสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำ , ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ , ผู้บริหารสถานศึกษา



## ABSTRACT

Thematic Paper Topic	CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER LOEI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2
Student's Name	Benchamas Changrueang
Degree Sought	Master of Education
Program	Program in Educational Administration
Anno Domini	2026
Advisor	Chakgrit Podapol

---

The purposes of this research were to: (1) examine the level of creative leadership of school administrators; (2) compare creative leadership as classified by position, educational level, and work experience; and (3) explore guidelines for developing creative leadership of school administrators. This study employed a mixed-methods research design. The sample consisted of 297 school administrators and teachers under the Loei Primary Educational Service Area Office 2, obtained using Krejcie and Morgan's table. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire with an overall reliability of 0.945. Statistical analyses included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance. For the qualitative phase, five key informants were selected through purposive sampling. A semi-structured interview was used, and data were analyzed using content analysis.

The findings revealed that:

1. The overall and individual aspects of creative leadership of school administrators were at a high level.

2. The comparison of creative leadership levels among school administrators revealed that teachers and administrators with different positions showed statistically significant differences at the .05 level. In contrast, teachers and administrators with different educational levels and work experience demonstrated statistically significant differences at the .01 level.

3. The guidelines for developing creative leadership among school administrators aim to promote participation, creative communication, and trust in

collaborative work, emphasizing the systematic formulation of a future-oriented vision that is aligned with the educational context and policies and can be translated into concrete practice; furthermore, they focus on developing adaptability, selecting appropriate administrative approaches according to different situations, and making decisions based on professional judgment, while also promoting creativity by providing opportunities for new ideas to emerge and extending these ideas toward the development of educational innovations.

**Keywords: Leadership, Creative Leadership, School Administrators**



## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยได้รับความกรุณาอย่างสูงยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จักรกฤษณ์ โปตาพล อาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งได้เมตตาให้ความรู้ ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ และตรวจแก้ไขงานตลอดระยะเวลาในการดำเนินการจัดทำ อีกทั้งยังคอยกระตุ้นให้ผู้วิจัยดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ พร้อมทั้งให้กำลังใจในการทำงาน ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและถือเป็นพระคุณอย่างสูงยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณท่านไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้และคำแนะนำเป็นอย่างดีเสมอมา ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ บุญช่วย ศิริเกษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชฌิมพงศ์ ศรจันทร์ ดร.วุฒิชัย ดานะ นางสาวอุษณีย์ สีแก้วตุ้ และนางวิรวลีย์ สาธารัตน ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ตลอดจนให้คำแนะนำในการจัดทำเครื่องมือวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ทุกท่าน ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทำให้ผู้วิจัยได้รับข้อมูลที่ครบถ้วนในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ และขอขอบพระคุณพี่น้องสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ทุกท่าน ที่คอยช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา และให้กำลังใจผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา ขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้กล่าวนาม ณ ที่นี้

คุณงามความดีและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมมอบเป็นเครื่องบูชาแด่พระคุณของบิดา มารดา และครอบครัว ที่คอยให้กำลังใจ ตลอดจนพี่น้องและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ซึ่งล้วนเป็นกำลังสำคัญยิ่งที่ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

เบญจมาศ ช่างเรื่อง

# สารบัญ

## หน้า

บทคัดย่อ .....	จ
ABSTRACT .....	ช
กิตติกรรมประกาศ .....	ฅ
สารบัญ .....	ญ
สารบัญตาราง .....	ฐ
สารบัญรูปภาพ.....	ด
<b>บทที่ 1 บทนำ.....</b>	<b>1</b>
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
1.2 คำถามวิจัย.....	4
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
1.4 สมมุติฐานการวิจัย.....	5
1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
1.6 ขอบเขตของการวิจัย.....	6
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
1.8 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย .....	9
<b>บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....</b>	<b>11</b>
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	12
2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ.....	12
2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ.....	14
2.1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	16
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา.....	18
2.2.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา.....	18
2.2.2 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา.....	18
2.2.3 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา.....	20
2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	21
2.3.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	21

2.3.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ .....	23
2.3.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ .....	25
2.4 แนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา .....	26
2.4.1 ความหมายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	26
2.4.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา .....	28
ตารางที่ 2.1 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ .....	31
ตารางที่ 2.1 (ต่อ) ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	32
2.5 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 .....	42
2.5.1 อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 .....	42
2.5.2 แนวทางการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2.....	43
2.5.3 ทิศทางการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2.....	45
2.5.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ดำเนินการขับเคลื่อน นโยบายพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยใช้รูปแบบการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา ดังนี้ .....	47
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	48
2.6.1 งานวิจัยในประเทศ .....	48
2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ.....	60
<b>บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย .....</b>	<b>63</b>
ตอนที่ 1 การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ.....	63
ตอนที่ 2 การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ .....	70
<b>บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....</b>	<b>74</b>
4.1 สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
4.2 ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	75
ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	75
ตอนที่ 2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2.....	76
ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2.....	81

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 .....	98
<b>บทที่ 5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ</b> .....	108
5.1. สรุปผลการวิจัย.....	108
5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถาม .....	108
5.1.2 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด	
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 .....	109
5.1.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด	
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับ	
การศึกษาและประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน .....	110
5.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถามสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ	
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	
เลย เขต 2.....	112
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	114
5.2.1 การศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน	
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2.....	114
5.2.2 การศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน	
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2.....	116
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	118
5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปฏิบัติ .....	118
5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	119
บรรณานุกรม.....	120
ภาคผนวก.....	123
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	124
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	125
ภาคผนวก ค ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม .....	130
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการ Try-out.....	135
ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์ (Reliability Analysis).....	138
ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	139
ภาคผนวก ช หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล .....	144
ภาคผนวก ซ หนังสือขอความอนุเคราะห์ขอเข้าสัมภาษณ์ในการรวบรวมข้อมูล .....	145

ภาคผนวก ฅ แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย.....	150
ภาคผนวก ฆ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	153
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	157



## สารบัญตาราง

### หน้า

ตารางที่ 2.1 แสดงการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา.....	31
ตารางที่ 3.1 กลุ่มตัวอย่างการวิจัยจำแนกตามจำนวนผู้บริหารและครูผู้สอนในแต่ละอำเภอ .....	64
ตารางที่ 3.2 แสดงค่าความเที่ยงของแบบสอบถามของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา .....	67
ตารางที่ 4.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน .....	75
ตารางที่ 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายด้าน.....	76
ตารางที่ 4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิสัยทัศน์ โดยรวมและรายข้อ.....	77
ตารางที่ 4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความยืดหยุ่น โดยรวมและรายข้อ.....	78
ตารางที่ 4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จินตนาการ โดยรวมและรายข้อ.....	79
ตารางที่ 4.6 การวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายข้อ.....	80
ตารางที่ 4.7 การวิเคราะห์เปรียบเทียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 จำแนกตาม ตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน .....	81

ตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม ตำแหน่งรายด้านและรายข้อ วิสัยทัศน์.....	82
ตารางที่ 4.9 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม ตำแหน่งรายด้านและรายข้อ ความยืดหยุ่น.....	83
ตารางที่ 4.10 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม ตำแหน่งรายด้านและรายข้อ จินตนาการ.....	85
ตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม ตำแหน่งรายด้านและรายข้อ การทำงานเป็นทีม .....	86
ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน.....	87
ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม ระดับการศึกษา รายด้านและรายข้อ วิสัยทัศน์.....	88
ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม ระดับการศึกษา รายด้านและรายข้อ ความยืดหยุ่น .....	90
ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม ระดับการศึกษา รายด้านและรายข้อ จินตนาการ.....	92
ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม ระดับการศึกษา รายด้านและรายข้อ การทำงานเป็นทีม.....	93
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน.....	95
ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน .....	96
ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบรายค่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 วิสัยทัศน์ จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน.....	97
ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบรายค่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ความยืดหยุ่น จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน .....	98

ตารางที่ 4.21 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

(ข้อค้นพบเชิงสังเคราะห์จากการวิจัย) ..... 104



## สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 แสดงสรูปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	6
ภาพที่ 2.1 รูปแบบการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา.....	47
ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย.....	68
ภาพที่ 4.1 โมเดลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ TVFI.....	107



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันนี้กระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกได้ส่งผลกระทบต่อประเทศไทย จำเป็นต้องเร่งพัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงระบบการจัดการศึกษาของประเทศ เพื่อให้สามารถ พัฒนาคน ให้มีคุณภาพอย่างเพียงพอต่อการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่กำลังเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้ง ทางด้าน เศรษฐกิจและสังคม โดยต้องการให้ประชากรของประเทศสามารถร่วมมือและแข่งขันกับ ประชาคมโลกอื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะด้านการศึกษาที่เป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการ พัฒนาคน สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้กำหนดไว้ว่าบุคคล ย่อมมีสิทธิ เสมอภาคกันในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี และ (พระราชบัญญัติ การศึกษา แห่งชาติ, 2542) พ.ศ.- 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดว่า การศึกษาเป็น กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคล และสังคมโดยการถ่ายทอด ความรู้ การ ฝึกอบรม การสืบสานวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ ความรู้ อัน เกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ของการจัดการศึกษา และเป็น ปัจจัย ก่อหนุนให้บุคคลเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ทั้งนี้เพื่อเป็นหลักในการพัฒนา ทรัพยากร มนุษย์ และเป็นเข็มทิศชี้แนะในการพัฒนาสังคมไทยได้อย่างยั่งยืน และส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ พัฒนาการ ตาม ธรรมชาติ และเต็มศักยภาพโดยเน้นความรู้ คุณธรรม และการเรียนรู้ที่ทุกคนและทุกส่วน ในสังคมมี ความใฝ่ รู้ พร้อมที่จะเรียนรู้อยู่เสมอ และให้ความสำคัญของการศึกษาที่จะเป็นเครื่องมือใน การสร้าง คน สร้างงานและสร้างชาติ โดยผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้ การศึกษามี ประสิทธิภาพได้

จากการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมา พบว่ายังมีหลายปัญหาที่ต้องเร่งแก้ไขและพัฒนาโดย เฉพาะ ด้านคุณภาพผู้เรียน ครู บุคลากร และประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โรงเรียนจำนวนมากยังไม่ได้ มาตรฐาน ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ต่ำกว่าร้อยละ 50 (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา, 2560, หน้า 48) ปัญหาสำคัญเกิดจากสมรรถนะผู้บริหารที่ยังขาดประสิทธิภาพ เช่น การบริหารบุคคลที่ไม่ กระจายอำนาจ ยึดติดความคิดตนเอง การสื่อสารไม่ชัดเจนส่งผลให้บุคลากรทำงานผิดพลาด ด้านการ บริหารเชิงกลยุทธ์ยังเน้นอำนาจผู้อำนวยการ ขาดการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจ ขาดการ

มองการณ์ไกลและการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้คุณภาพการจัดการศึกษาไม่บรรลุเป้าหมาย (ศุภมาส วิสีชนาม, 2560, หน้า 2)

ผู้นำการศึกษาในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์กรท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคม และข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552–2561) ที่มุ่งเน้นการปฏิรูป 4 มิติ ได้แก่ นักเรียน ครู โรงเรียน และระบบบริหารจัดการ ซึ่งต้องอาศัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นแกนหลัก สถานศึกษาในฐานะองค์กรแห่งการเรียนรู้มีเป้าหมายสำคัญคือการพัฒนาผู้เรียนให้สามารถขยายความรู้ ความคิด และศักยภาพอย่างสร้างสรรค์และยั่งยืน นอกจากนี้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) ได้ชี้ให้เห็นถึงความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงระดับโลก โดยเฉพาะความผันผวนทางเศรษฐกิจที่ส่งผลต่อประเทศไทยทั้งด้านบวกและลบ จึงมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพคน สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อเป็นพลังในการพัฒนาประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ รัฐบาลได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่เน้นการพัฒนาประเทศบนฐานความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และภูมิปัญญา โดยใช้แนวคิดบูรณาการแบบองค์รวมที่เน้นคนเป็นศูนย์กลาง การพัฒนาคนให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงเป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนประเทศ ทั้งนี้ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องยังถูกมองว่าเป็นภูมิคุ้มกันในการดำรงชีวิตและการปรับตัวต่อความท้าทายในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างยั่งยืน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership) เป็นแนวคิดสำคัญที่เน้นบทบาทของผู้นำในการใช้วิสัยทัศน์ ความคิดริเริ่ม และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร เพื่อผลักดันการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมที่นำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (Amabile, 1996; Runco, 2014) นักวิชาการระบุว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องสามารถประสานความรู้และความเชี่ยวชาญของบุคลากรที่หลากหลาย สร้างแรงบันดาลใจ และส่งเสริมความร่วมมือเพื่อนำไปสู่ผลงานที่สร้างคุณค่าใหม่ต่อสังคม (Mumford, Scott, Gaddis & Strange, 2002) ในบริบทของสถานศึกษา งานวิจัยพบว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถสร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สนับสนุนการทดลองและนวัตกรรมของครู และพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งต่อยอดการเรียนรู้และการปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างเหมาะสม (จินตนา ดิดวงพันธ์, 2565; อิบตีซาม เจะหะ, 2564; กชกร จันทร์แดง, 2566) ทั้งนี้ การนำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไปใช้จริงจำเป็นต้องพิจารณาบริบทของโรงเรียน เช่น ขนาด ทรัพยากร และความต้องการของชุมชน เพื่อให้การบริหารจัดการและการพัฒนาผู้เรียนเกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพและการพัฒนาของโรงเรียนในหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นการสร้าง

บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมทางการสอน หรือการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยืดหยุ่นและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง หากผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สูง โรงเรียนก็จะสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริง และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในบริบทของประเทศไทย โดยเฉพาะในพื้นที่ต่างจังหวัด โรงเรียนส่วนใหญ่ยังเผชิญข้อจำกัดทั้งด้านทรัพยากร งบประมาณ และบุคลากร ข้อจำกัดเหล่านี้ทำให้การบริหารจัดการศึกษาเป็นเรื่องท้าทายอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในพื้นที่ชนบทที่โรงเรียนมีขนาดเล็กและมีทรัพยากรจำกัด ผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่เหล่านี้จึงจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการประสานทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ตลอดจนสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานภายนอกเพื่อเสริมศักยภาพโรงเรียน การศึกษาในพื้นที่ชนบท

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการกำกับ ดูแล และสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และเป้าหมายของการศึกษาชาติ โดยมีพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุม 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอวังสะพุง อำเภอภูกระดึง อำเภอผาขาว อำเภอภูหลวง อำเภอเอราวัณ และอำเภอหนองหิน รวมทั้งสิ้น 152 โรงเรียน โรงเรียนในสังกัดมีความแตกต่างกันทั้งด้านขนาด บริบททางภูมิศาสตร์ สังคม และทรัพยากร ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่ห่างไกลที่ประสบปัญหาด้านงบประมาณ บุคลากรไม่เพียงพอ และโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีไม่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังพบว่าคุณภาพผู้เรียนในหลายโรงเรียนยังอยู่ในระดับต่ำ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนตามการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2567 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีคะแนนเฉลี่ยรวมทุกกลุ่มสาระต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ โดยเฉพาะกลุ่มสาระคณิตศาสตร์ และภาษาอังกฤษ ซึ่งอยู่ในระดับต่ำกว่า 50 คะแนน (แผนปฏิบัติการ สพ.เลย2, 2568)สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเร่งด่วน ขณะเดียวกัน ครูผู้สอนจำนวนหนึ่งยังขาดทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสอนยังมีข้อจำกัด และขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การบริหารจัดการภายในสถานศึกษายังไม่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและนโยบายด้านการศึกษาของประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น การพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาในบริบทดังกล่าวจึงจำเป็นต้องอาศัย ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในฐานะบุคคลสำคัญที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนการ

เปลี่ยนแปลงและยกระดับคุณภาพโรงเรียนให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นโอกาสจากข้อจำกัด สร้างแนวทางการบริหารที่ยืดหยุ่น และสร้างสรรค์ จูงใจให้ครูเกิดแรงบันดาลใจในการพัฒนางาน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ในการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างแท้จริง สอดคล้องกับแนวคิดของ Sternberg (2003) ที่ระบุว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์คือ ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่และนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของจินตนา ตีดวงพันธุ์ (2565) ที่พบว่าผู้บริหารซึ่งมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถ พัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างยั่งยืนและมีคุณภาพต่อไปได้

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ ผู้บริหารสถานศึกษา อันจะนำไปสู่การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของ ผู้บริหารให้สามารถขับเคลื่อนการบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลลัพธ์ที่เป็น รูปธรรม ผลการวิจัยที่ได้สามารถใช้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และนโยบาย การศึกษาของชาติ อีกทั้งยังเป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์และนโยบายด้านการพัฒนาผู้นำทาง การศึกษาในระดับโรงเรียนและระดับเขตพื้นที่ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการและการเรียนรู้ ของสถานศึกษาให้ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกและความต้องการของการศึกษายุค ดิจิทัลอันจะส่งผลให้ระบบการศึกษามีความเข้มแข็งและยั่งยืนมากยิ่งขึ้น

## 1.2 คำถามวิจัย

1.2.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 อยู่ในระดับใด

1.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ที่มี ตำแหน่ง ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกัน หรือไม่

1.2.3 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ควรเป็นอย่างไร

### 1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2

1.3.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

1.3.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2

### 1.4 สมมุติฐานการวิจัย

1.4.1 ผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 แตกต่างกัน

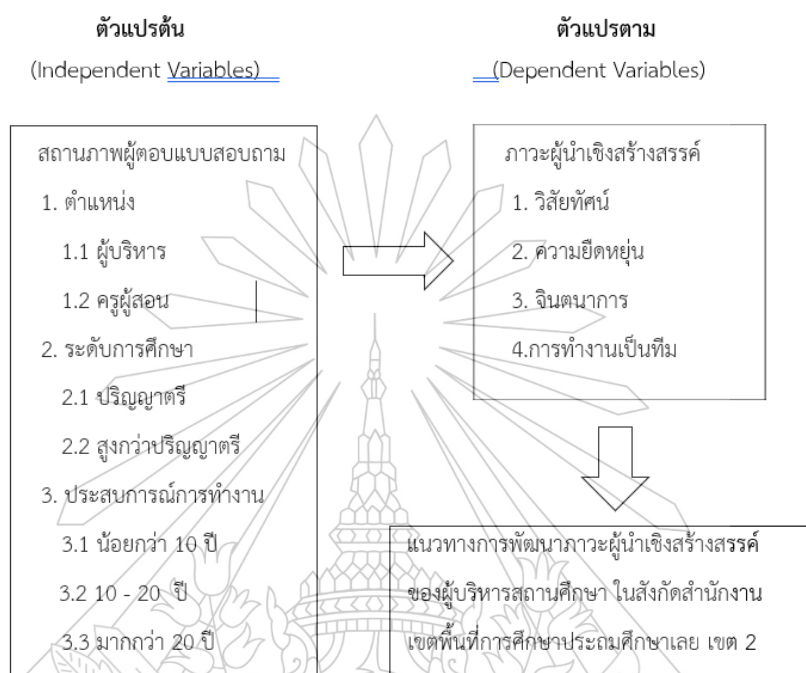
1.4.2 ผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 แตกต่างกัน

1.4.3 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 แตกต่างกัน

### 1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจากนักวิชาการ จักรกฤษณ์ โปตาพล (2564 , หน้า 43) ฐานะมาศ หาดยาว (2564, หน้า 27–28) อิบตีซาม เจะหะ (2564, หน้า 31) พิชราภรณ์ ลัมพ์คิน (2564, หน้า 33–34) สุทธิพันธุ์ สุภานันท์ (2565, หน้า 24) 4พักตร์นภา หาญประชุม (2565, หน้า 69) จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565, หน้า 41) กชพร จันทรแดง (2566, หน้า 32) สนธยา สมลิกุล (2566, หน้า 15–16) เกียรติศักดิ์ ปรามสาร (2567 ,หน้า 8) Guntern (2004, p. 463 อ้างถึงใน สุทธิพันธุ์ สุภานันท์, 2565, หน้า 20) Casse and Claudel (2007 อ้างถึงใน สุทธิพันธุ์ สุภานันท์, 2565, หน้า 20) Palus and Horth (2005 อ้างถึงใน สุทธิพันธุ์ สุภานันท์, 2565, หน้า 20) Uhl-Bien, Hughes and Norris (2011 อ้างถึงใน สุทธิพันธุ์ สุภานันท์, 2565, หน้า 21) การสังเคราะห์มีจำนวนทั้งหมด 13 องค์ประกอบ แต่

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป ทำให้ได้ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ได้จำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ 2) ความยืดหยุ่น 3) จินตนาการ 4) การทำงานเป็นทีม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## 1.6 ขอบเขตของการวิจัย

### 1.6.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา ดังนี้

1.6.1.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบดังนี้ 1. วิสัยทัศน์ 2. ความยืดหยุ่น 3. จินตนาการ 4. การทำงานเป็นทีม

### 1.6.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.6.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 1,314 คน จากโรงเรียน 152 แห่ง (อ้างอิงจากระบบบริการฐานข้อมูลภาครัฐ Big data สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2, ข้อมูล ณ วันที่ 11 ตุลาคม 2568)

1.6.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 297 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดของ กลุ่มตัวอย่าง โดยเทียบจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : pp. 607-608)

1.6.2.3 กลุ่มเป้าหมายที่ให้สัมภาษณ์ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 หรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ศึกษาพิเศษ ผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

### 1.6.3 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

1.6.3.1 ตัวแปรต้น (Independent variable) เป็นปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

1.6.3.1.1 ตำแหน่ง แบ่งเป็น

1.6.3.1.1.1 ผู้บริหาร

1.6.3.1.1.2 ครูผู้สอน

1.6.3.1.2 ระดับการศึกษา แบ่งเป็น

1.6.3.1.2.1 ปริญญาตรี

1.6.3.1.2.2 สูงกว่าปริญญาตรี

1.6.3.1.3 ประสบการณ์ทำงาน แบ่งเป็น

1.6.3.1.3.1 น้อยกว่า 10 ปี

1.6.3.1.3.2 10-20 ปี

1.6.3.1.3.3 มากกว่า 20 ปี

1.6.3.2 ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1.6.3.2.1 วิสัยทัศน์

1.6.3.2.2 ความยืดหยุ่น

1.6.3.2.3 จินตนาการ

1.6.3.2.4 การทำงานเป็นทีม

## 1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

1.7.1 ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่สามารถใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน หรือสมาชิกในกลุ่ม เพื่อชักนำ จูงใจ และสร้างแรง

บันดาลใจให้เกิดความเต็มใจ ศรัทธา และความร่วมมือในการปฏิบัติงาน อาศัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ความรู้ ความสามารถ ศิลปะในการบริหาร และทักษะการสื่อสาร รวมทั้งการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคล หรือกลุ่ม เพื่อโน้มน้าวและผลักดันให้บุคคลเหล่านั้นยอมรับและมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรร่วมกัน

1.7.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของ ผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้วิสัยทัศน์ ความคิดริเริ่ม และวิธีการใหม่ ๆ เพื่อจูงใจ สร้างแรงบันดาลใจ และประสานงานให้บุคลากรร่วมมือกันคิดอย่างสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาและพัฒนางาน โดยผู้นำ ลักษณะนี้จะเปิดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน เคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง สามารถคิดนอกกรอบ กล้าตัดสินใจ ปรับตัวได้อย่างยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม หรือแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน ทั้งนี้ยังมุ่งเน้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม เกิดการทำงาน เป็นทีม และสามารถเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของ องค์กรอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1.7.2.1 วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาในการมองเห็นภาพอนาคตที่พึงปรารถนาอย่างชัดเจน มีทิศทาง สอดคล้องกับพันธกิจ เป้าประสงค์ และค่านิยมหลักขององค์กร โดยวิสัยทัศน์มิใช่เพียงความฝัน หากแต่เป็นภาพที่มีความ เป็นไปได้ สามารถปฏิบัติได้จริง สร้างแรงบันดาลใจ และจูงใจบุคลากรให้เกิดความมุ่งมั่นร่วมกันเพื่อ ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงและความสำเร็จ วิสัยทัศน์ที่ดีต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของการคิด วิเคราะห์อย่างมีเหตุผล ใช้องค์ความรู้และนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการกำหนดทิศทาง ก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมและความภาคภูมิใจร่วมกัน และสะท้อนถึงความ มุ่งมั่นของผู้บริหารในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

1.7.2.2 ความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาในการปรับเปลี่ยนความคิด พฤติกรรม และวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์และ บริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์หรือแนวคิดแบบเดิม เปิดกว้างรับฟัง ความคิดเห็นและแนวทางใหม่ ๆ ใช้ความคิดที่หลากหลายและสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา พร้อมทั้ง สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและร่วมมือร่วมใจในองค์กร ความยืดหยุ่นยังสะท้อนถึงการมีทัศนคติที่เป็น บวก มองเห็นคุณค่าและศักยภาพของบุคลากรแต่ละคน และสนับสนุนให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่าง มีพลัง ส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถก้าวข้ามข้อจำกัดและปรับตัวไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพ

1.7.2.3 จินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแนวทางการบริหารอย่างเป็นระบบที่แตกต่างและหลากหลาย คิดนอกกรอบ ไม่ยึดติดกับวิธีการเดิม ๆ กล้าคิด กล้าฝัน และกล้าลงมือทำสิ่งใหม่ ๆ โดยอาศัยความคิดสร้างสรรค์ สติปัญญา และประสบการณ์ที่มีอยู่ เพื่อนำมาสร้างแนวทางใหม่หรือวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับสถานการณ์ จินตนาการยังหมายถึงการเปิดใจกว้างต่อสิ่งใหม่ ๆ เห็นคุณค่าในความหลากหลายของมุมมอง สามารถผสมผสานความรู้ เทคโนโลยี และวัฒนธรรมที่แตกต่าง เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างสร้างสรรค์และยั่งยืน

1.7.2.4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการและประสานความร่วมมือของบุคลากรให้ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมายเดียวกัน โดยมีการกำหนดบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบที่ชัดเจน สนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสื่อสารและการประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน เพื่อให้งานขององค์กรดำเนินไปอย่างราบรื่นและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพยังสะท้อนถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สามารถสร้างความไว้วางใจ ความร่วมมือ และความสามัคคีภายในองค์กรได้อย่างยั่งยืน

1.7.3 แนวทางการพัฒนา หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการที่กำหนดขึ้นอย่างมีระบบและทิศทางชัดเจน เพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติในการปรับปรุงและยกระดับสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

1.7.4 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.7.5 ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.7.6 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

## 1.8 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1.8.1 ผู้บริหารสถานศึกษาได้ข้อมูลสารสนเทศในการกำหนดแนวทางการพัฒนาส่งเสริมบทบาทและหน้าที่ในการบริหารและการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

1.8.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สามารถกำหนดแผนพัฒนา  
ผู้บริหารสถานศึกษาในแผนพัฒนาประจำปี

1.8.3 ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2



## บทที่ 2

### เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ

##### 2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

##### 2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

##### 2.1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

#### 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา

##### 2.2.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

##### 2.2.2 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

##### 2.2.3 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

#### 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

##### 2.3.1 ความหมายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

##### 2.3.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

##### 2.3.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

#### 2.4 แนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา

##### 2.4.1 ความหมายผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

##### 2.4.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

#### 2.5 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

#### 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

##### 2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

##### 2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

## 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับของภาวะผู้นำ

### 2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการได้แสดงทัศนะและความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership) ไว้เหมือนกันและแตกต่างกันตามทัศนคติ มุมมองและขอบเขตเนื้อหา ดังต่อไปนี้

จินตนา ตีดวงพันธ์ (2565, หน้า 18) ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการโน้มน้าว ชักนำ จูงใจ และมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มเพื่อดำเนินกิจกรรมไปสู่ความสำเร็จตาม เป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

สุธิกานต์ บริเอก (2564, หน้า 46) ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่สามารถใช้อิทธิพลโน้มน้าว จูงใจ หรือสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมมือด้วยความเต็มใจ เลื่อมใส ศรัทธา โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ หน้าที่ ความสัมพันธ์และสถานการณ์ชักจูง เปลี่ยนแปลงการกระทำของบุคคลและกลุ่ม ให้สามารถรวมพลังช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

หทัยกานต์ เลขานุกิจ (2563, หน้า 21) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้หนึ่งที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มคน สามารถกระตุ้นชี้แนะให้ทำตามโดยใช้ความรู้ความสามารถในการสร้าง แรงจูงใจ ให้แรงกระตุ้นในบุคคลหรือกลุ่มคน เพื่อก่อให้เกิดกิจกรรมการเปลี่ยนแปลง ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลและไปสู่ เป้าหมายขององค์การ และสังเกตได้ว่า นิยามของ คำว่า ภาวะผู้นำนั้น ส่วนใหญ่มาจากแนวคิดเรื่องคุณลักษณะ (Traits) พฤติกรรม (Behavior) การใช้ อิทธิพล (Influence) และการมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคล

พัชรี อินทาศัจ (2563, หน้า 25-26) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มหรือต่อผู้ตาม ในการจูงใจหรือชักชวนให้กลุ่มหรือผู้ตามละทิ้งความสนใจของตนเองแล้วมารับเอาเป้าหมายของกลุ่มหรือส่วนรวมเป็นของตนเองด้วยความเต็มใจ ความเป็นผู้นำเป็นหน้าที่หนึ่งในหลายๆ หน้าที่ของผู้บริหาร ผู้นำกับผู้บริหารจึงแตกต่างกัน กล่าวคือ ผู้บริหารเป็นตำแหน่งที่กำหนดขึ้นในองค์การ มีอำนาจโดยตำแหน่งและได้รับความคาดหวังในหน้าที่เฉพาะเจาะจง จะมุ่งเน้นที่การควบคุมการตัดสินใจ และผู้บริหารจะต้องมีลักษณะของผู้นำ (Leadership) ไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดก็ตาม ส่วนผู้นำจะไม่ได้รับมอบอำนาจทางสายงานแต่มีอำนาจโดยวิธีอื่น มีบทบาทที่กว้างกว่าบทบาทผู้บริหาร และ บ่อยครั้งที่ไม่ได้มีส่วนในองค์การอย่างมีรูปแบบ ผู้นำจะเน้นที่กระบวนการกลุ่ม

การรวบรวมข้อมูลข่าวสารการให้ข้อมูลย้อนกลับ และการใช้อำนาจกับบุคคลอื่น ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหารหรือต่อตัวผู้บริหาร เพราะภาวะผู้นำจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นความสำเร็จของหน่วยงาน งานจะดำเนินไปด้วยดีและบรรลุวัตถุประสงค์ย่อมขึ้นอยู่กับทักษะและศิลปะในการบริหารงานของผู้นำ ซึ่งทักษะและศิลปะที่ใช้ในการบริหารงาน คือ ภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือที่มีภาวะผู้นำ เป็นผู้ชักนำจูงใจ ชี้นำ ใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่มีอยู่ในรูปแบบต่างๆ ทำให้หรือกระตุ้นให้หรือชี้นำให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ยินดี เต็มใจ พร้อมใจ ยินดี ในการกระทำการให้มีความกระตือรือร้นหรือร่วมดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ผู้นำต้องการ หรือตามที่ผู้นำต้องการ ให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่เขาชักนำในการทำงานหรือดำเนินกิจกรรมที่ผู้นำนั้นรับผิดชอบหรือตามที่ผู้นำนั้นต้องการ

เสาวณีย์ สมบูรณ์สิโรรัตน์ (2562, หน้า 21) ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในกลุ่ม เป็นผู้ที่มีความสามารถในการจูงใจ มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม มีความรับผิดชอบในหน้าที่ช่วยเหลือ ส่งเสริม เห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน ร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน มีความพากเพียร อดทน กล้าตัดสินใจสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขสิ่งบกพร่องต่างๆ อยู่เสมอ

เตือนใจ สุนกุล (2562, หน้า 22) ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรม ความสามารถหรือกระบวนการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในกลุ่ม หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่วางไว้ โดยใช้การสนับสนุน ชักชวน กระตุ้นจูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามด้วยความกระตือรือร้นเต็มใจ และยินดีที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานและการบริหารจัดการการศึกษาในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เกศณี กฐินเทศ (2562, หน้า 25-26) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำหรือผู้ที่มีภาวะผู้นำเป็นผู้ชักนำ จูงใจ ชี้นำ ใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่มีอยู่ในรูปแบบต่าง ๆ ทำให้หรือกระตุ้นให้หรือชี้นำให้เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ ยินดี เต็มใจ พร้อมใจ ยินดีในการกระทำ มีความกระตือรือร้นหรือร่วม ดำเนินการอย่างใด อย่างหนึ่งตามที่ผู้นำต้องการหรือตามที่ผู้นำต้องการให้มีพฤติกรรม ไปในทิศทางที่เขา 17 ชักนำในการทำงานหรือดำเนินกิจกรรมที่ผู้นำนั้นรับผิดชอบหรือตามที่ผู้นำนั้น ต้องการซึ่ง สิ่งี่ผู้นำในโรงเรียนในอนาคตควรมีเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาภาวะผู้นำ ซึ่งประกอบด้วย สิ่งสำคัญเหล่านี้ 1) ความสามารถเชิงวิสัยทัศน์ การวางแผนและการกำหนดเป้าหมายของ องค์กร 2) ความสามารถในการทำงานแบบมีส่วนร่วม 3) ความสามารถในการ

การสื่อสารแบบ มีประสิทธิภาพ 4) ความสามารถในการสร้างทีมงาน 5) ความสามารถในการดำเนินกระบวนการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม 6) ความสามารถในการจัดการกับปัญหา 7) ความสามารถในการเรื่องการสร้างสรรค์นวัตกรรมความคิดสร้างสรรค์ และการริเริ่มใน การเปลี่ยนแปลงองค์กร

อัยริน สมาแอ (2562, หน้า 18) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่าใช้อิทธิพล โดยได้รับการยอมรับและยกย่อง จากบุคคล อื่นให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคล นั้น สามารถกระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่น มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่ง ต่าง ๆ ตามความต้องการ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

Yukl (2006, p. 22) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัว ของบุคคล คนที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามในรูปแบบกระบวนการเพื่อลดความยุ่งยากของภารกิจ ในกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Lacocca (2011, p. 3) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คนที่สามารถ จัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กรได้อย่างสร้างสรรค์

Robbins and Coulter (2012, p. 228) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง สิ่งที่ผู้นำกระทำคือกระบวนการจูงใจให้กลุ่มปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม องค์กรนั้น

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่สามารถใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน หรือสมาชิกในกลุ่ม เพื่อชักนำ จูงใจ และสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความเต็มใจ ศรัทธา และความร่วมมือในการปฏิบัติงาน อาศัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ความรู้ ความสามารถ ศิลปะในการบริหาร และทักษะการสื่อสาร รวมทั้งการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลหรือกลุ่ม เพื่อโน้มน้าวและผลักดันให้บุคคลเหล่านั้นยอมรับและมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรร่วมกัน

## 2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ความสำคัญของภาวะผู้นำ มีนักวิชาการและนักวิจัยได้แสดงทัศนะความสำคัญภาวะผู้นำไว้เหมือนกันและแตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

จินตนา ดีดวงพันธ์ (2566, หน้า 20) ภาวะผู้นำช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคคลทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กรซึ่งย่อมเกิดจากบุคคลยอมรับ ศรัทธา และเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร ผู้ที่มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงาน ทำให้กลุ่มคนรวมตัวกันได้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมี

ความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม ซึ่งส่งผลให้องค์กร ประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

อิตีซาม เจะหะ (2564, หน้า 21) ภาวะผู้นำมีความสำคัญที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร เนื่องจากเป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารพึงมีในการที่จะจูงใจ และลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กรให้เกิดเกิดการยอมรับ นับถือ ศรัทธา และให้ความร่วมมือปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพพร้อมกัน

กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562, หน้า 42) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำว่าเป็นคุณลักษณะเด่นที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญต่อองค์กร เป็นผู้นำที่ไม่ใช่แรงจูงใจทางวัตถุ (เงินหรือ สิ่งของ) เพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้ตามแต่พยายามทำให้กิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำมีความหมายเชิงคุณค่าทางจิตใจ สร้างความเข้าใจและความรู้สึกร่วมกับผู้ตาม อาจสรุปแนวคิดนี้ได้ว่าเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เน้นความมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) ซึ่งผู้นำหรือผู้บริหารในลักษณะนี้จะส่งผลให้เกิดความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร

กมลทิพย์บุญโพธิ์ (2561, หน้า 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การเป็นอย่างยิ่ง ผู้นำในสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคลากร หรือผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลสัมฤทธิ์ของงานโดยรวม ทั้งหมดขององค์การ ทั้งนี้เพราะผู้นำหรือผู้บริหารนั้นเป็นผู้ควบคุม ดูแล และมีอิทธิพลต่อการดำเนินงาน ซึ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

Razik & Swanson (2001) ให้ความหมายว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง การคิด ุบายวิธีที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและผู้นำจะทำเสมือนกับผู้ควบคุมการเปลี่ยนแปลง

Daft (1999, p. 5) กล่าวว่า อ้างถึงใน นฤมล สุวรรณรงค์, 2564, หน้า 21) ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ และผู้ตามซึ่งทำให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

Wright W. and Noe L. (1996) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญอย่างสำหรับองค์กร เพราะจะเพิ่มเสริมความสำเร็จขององค์กร ในระยะยาวงานของภาวะผู้นำจึงไม่ใช่เป็นการดำเนินงานตามกรอบงานประจำ แต่จะเป็นการดำเนินงานให้เกิดผลที่ 'สร้างสรรค์ต่อองค์กรใช้แนวแนวคิดหรือทฤษฎีใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรภายในสถานการณ์แห่งการเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาและความสำเร็จขององค์กรทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานราชการ เอกชน หรือสถานศึกษา เนื่องจากผู้นำเป็นผู้กำหนดทิศทาง วางแผน ควบคุม และชี้แนะแนวทางการดำเนินงานขององค์กร อีกทั้งยังมีบทบาทในการสร้างแรงบันดาลใจ จูงใจ และลดความขัดแย้ง เพื่อให้บุคลากรเกิดความร่วมมือ ปฏิบัติงานด้วยความเชื่อมั่นและศรัทธา ส่งผลให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาวะผู้นำยังเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ช่วยสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกภายในองค์กร โดยไม่อาศัยแรงจูงใจทางวัตถุ แต่เน้นการสร้างคุณค่าทางจิตใจและความเข้าใจร่วมกันกับผู้ตาม สำหรับสถานศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารถือเป็นปัจจัยหลักที่กำหนดพฤติกรรมการทำงานของครูและบุคลากร ตลอดจนคุณภาพของผู้เรียนและการพัฒนาสถานศึกษา

### 2.1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นหัวข้อที่นักวิชาการและนักบริหารให้ความสนใจมาโดยตลอด เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร โดยเฉพาะในยุคที่สภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ภาวะผู้นำจึงถือเป็นคุณลักษณะและทักษะสำคัญที่ผู้นำองค์กรจำเป็นต้องมีเพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ (จินตนา ตีดวงพันธ์, 2565) ทั้งนี้ ทฤษฎีภาวะผู้นำได้มีพัฒนาการและแนวคิดที่หลากหลาย โดยสามารถจำแนกได้ดังนี้

#### 1. ทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait Theory of Leadership)

ทฤษฎีคุณลักษณะมุ่งเน้นความเป็นผู้นำเกิดจากคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลซึ่งแตกต่างจากคนทั่วไป เช่น ความมั่นใจในตนเอง ความฉลาด ความซื่อสัตย์ ความมุ่งมั่น และทักษะการสื่อสาร คุณลักษณะเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลสามารถก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพได้ โดย Stogdill (1948 อ้างถึงใน จินตนา ตีดวงพันธ์, 2565) ได้เชื่อว่าผู้นำมิได้เกิดจากการฝึกฝนเท่านั้น แต่ต้องอาศัยคุณสมบัติส่วนบุคคลที่เป็นพื้นฐานสำคัญด้วย

#### 2. ทฤษฎีพฤติกรรม (Behavioral Theory of Leadership)

ทฤษฎีพฤติกรรมหมายถึงภาวะผู้นำสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้จากการแสดงออกทางพฤติกรรม โดยงานวิจัยของมหาวิทยาลัยรัฐโอไฮโอ (Ohio State Studies) จำแนกพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 2 มิติ ได้แก่ การริเริ่มโครงสร้าง (Initiating Structure) และการพิจารณาเอาใจใส่ (Consideration) ในขณะทำงานวิจัยของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (University of Michigan Studies)

จำแนกออกเป็นแบบมุ่งงาน (Task-Oriented) และแบบมุ่งความสัมพันธ์ (Relationship-Oriented) ซึ่ง Robbins และ Judge (2019) เห็นว่าพฤติกรรมเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้นำสามารถปรับการบริหารให้เหมาะสมกับผู้ตามและสถานการณ์ได้

### 3. ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational / Contingency Theory of Leadership)

ทฤษฎีตามสถานการณ์หมายถึงภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับ การปรับตัวของผู้นำให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ เช่น ทฤษฎีของ Fiedler (1967) ที่เสนอว่าความสำเร็จในการนำขึ้นอยู่กับความสอดคล้องระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โครงสร้างงาน และอำนาจตำแหน่ง รวมถึงทฤษฎีของ Hersey และ Blanchard (1982) ที่เสนอว่าผู้นำควรปรับสไตล์การนำให้เหมาะกับระดับความพร้อมและวุฒิภาวะของผู้ตาม ซึ่งสะท้อนว่าผู้นำที่ยืดหยุ่นจะสามารถสร้างผลลัพธ์ที่ดีกว่าในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

### 4. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงแลกเปลี่ยนและเชิงเปลี่ยนแปลง (Transactional and Transformational Leadership Theory)

Bass และ Avolio (1994) ได้นำเสนอภาวะผู้นำในสองมิติที่สำคัญ โดยภาวะผู้นำเชิงแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) มุ่งเน้นการสร้างแรงจูงใจผ่านระบบรางวัลและการลงโทษที่ชัดเจนตามข้อตกลงหรือสัญญา ในขณะที่ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) มุ่งสร้างแรงบันดาลใจ พัฒนาศักยภาพของผู้ตาม และกระตุ้นให้บุคลากรก้าวข้ามผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อเป้าหมายส่วนรวม ถือเป็นแนวคิดที่เหมาะสมกับบริบทการบริหารยุคใหม่ซึ่งเต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลงและความท้าทาย

### 5. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และดิจิทัล (Creative and Digital Leadership Theory)

แนวคิดร่วมสมัยได้ขยายความหมายของภาวะผู้นำให้ครอบคลุมความสามารถในการสร้างนวัตกรรมและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ โดย Robinson (2007) อธิบายว่าผู้นำเชิงสร้างสรรค์คือผู้ที่สามารถริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานกล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ ๆ ขณะที่ (จินตนา แสนภูวา , 2566) ได้เสริมว่าผู้นำยุคดิจิทัลต้องมีความสามารถด้านดิจิทัลเพื่อการสื่อสาร การจัดการข้อมูล และการพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองต่อสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วในศตวรรษที่ 21

จากทฤษฎีที่ได้กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำนั้น นักวิชาการต่างศึกษาแตกต่างกันไปหลายแนวคิด แนวคิดหลักของแต่ละทฤษฎี สรุปได้ดังนี้ภาวะผู้นำได้ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะเฉพาะบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่ยังเกี่ยวข้องกับพฤติกรรม การปรับตัวให้เหมาะสมสถานการณ์ ตลอดจนความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจและการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ในองค์การ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงเลือกใช้ทฤษฎีคุณลักษณะ ทฤษฎีพฤติกรรม ทฤษฎีตามสถานการณ์ และทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง รวมถึงแนวคิดผู้นำเชิงสร้างสรรค์และดิจิทัลเป็นกรอบแนวคิดหลัก เพื่อใช้วิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างครอบคลุมและรอบด้าน

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา

### 2.2.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ได้กำหนดไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามกฎหมาย (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2547)

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

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพผู้ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา โดยใช้ความรู้ความสามารถสนับสนุนการทำงาน ในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพทั้งในสถานศึกษาของรัฐและเอกชน

### 2.2.2 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารเป็นกระบวนการที่บุคคลดำเนินการอย่างมีระบบ โดยใช้ทรัพยากรและเทคนิคต่างๆที่เหมาะสมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ คำว่า การบริหารการศึกษา มีนักวิชาการทางการบริหารการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

สนธยา สมลิคุณ (2566, หน้า 7) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การทำกิจกรรมการร่วมกันระหว่างผู้บริหาร และสมาชิกในองค์การให้ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ สนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ

จินตนา แสนภูวา (2566, หน้า 22) การบริหารสถานศึกษาหมายถึงการจัดระบบการทำงานของโรงเรียนทั้งระบบ โดยผู้บริหารมีหน้าที่สำคัญในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และใช้ทรัพยากรทุกด้านอย่างคุ้มค่า เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

อิตติชาม เจะหะ (2564, หน้า 9) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานหรือกิจกรรม ที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มี บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม และค่านิยมตรงกับความต้องการของ สังคม

Good (1974, p. 542 อ้างถึงใน สุธิกานต์ บริเอก, 2564, หน้า 27) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง เป็นผู้ที่มิบทบาทในการสั่งการ การควบคุมดูแลงานและการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นภาระหน้าที่ของสถานศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติงานเหล่านั้นนำไปสู่ความสัมฤทธิ์ผลในการจัดการศึกษาได้ตรงเป้าหมายทุกประการ

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

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบที่ครอบคลุมทั้งการวางแผน การจัดระบบงาน การอำนวยความสะดวก และการควบคุมดูแล โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ประสานความร่วมมือระหว่างบุคลากร ครู ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานและความต้องการของสังคม การบริหารดังกล่าวครอบคลุมทั้งด้านวิชาการ บุคลากร งบประมาณ และงานทั่วไป ซึ่งต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ในการใช้ทรัพยากร

อย่างคุ้มค่า การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อการตัดสินใจ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนเต็มตามศักยภาพและยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

### 2.2.3 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากสถานศึกษาเป็นองค์การหลักที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีบทบาทในการกำหนดทิศทาง วางแผน และบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ (สนธยา สมลิกุล, 2566, หน้า 25)

จินตนา แสนภูวา (2566, หน้า 48) อธิบายว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียน เนื่องจากผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจ สนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนโดยตรง

วิโรจน์ สารรัตน์ (2564, หน้า 41) ชี้ให้เห็นว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาอยู่ที่การสร้างระบบการจัดการที่มีส่วนร่วม โปร่งใส และใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ ซึ่งจะช่วยยกระดับความน่าเชื่อถือของสถานศึกษาและสร้างความไว้วางใจจากผู้ปกครองและชุมชน

อิปตีซาม เจะหะ (2564, หน้า 13) การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานทางการศึกษา นำโดยผู้บริหารระดับกระทรวง กรม จังหวัด เขตพื้นที่ อำเภอ และสถานศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน ร่วมมือกันพัฒนามนุษย์ สังคม และประเทศชาติ ให้เติบโตเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (มาตรา 22-24) ยังได้กำหนดหลักการว่าการจัดการศึกษาในสถานศึกษาต้องส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ โดยการบริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการบูรณาการนโยบายการศึกษากับความต้องการของท้องถิ่นและชุมชน เพื่อให้เกิดความสมดุลและความยั่งยืนทางการศึกษา

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาอยู่ที่การทำหน้าที่เป็นกลไกหลักในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู บุคลากร และระบบการจัดการศึกษาในภาพรวม ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะช่วยยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน สร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ปกครองและชุมชน ตลอดจนทำให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมได้อย่างเหมาะสมและยั่งยืน

## 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

### 2.3.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการให้นิยามของผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างหลากหลาย ดังนี้

จินตนา แสนภูวา (2566, หน้า 40) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการ ใช้กระบวนการต่าง ๆ ในการจูงใจให้บุคคลอื่นร่วมกันปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุตามเป้าหมาย แผน หรือวัตถุประสงค์ เปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ สามารถคิดนอก กรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้ องค์กร ผู้ร่วมงาน ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

จินตนา ดิฉวงพันธ์ (2565, หน้า 28) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจหรือนำ บุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลองภายในองค์กร เพื่อที่จะทำให้อุบลากรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ หาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัวและทำให้กระบวนการทำงานต่าง ๆ ดีมากขึ้น

สุทธิพันธ์ สุภานันท์ (2565, หน้า 11) ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการคิดทางสมองที่สามารถนำไปสู่ความคิดที่แปลกใหม่จากเดิม หรืออาจจะคิด เพิ่มเติมจากความคิดเดิม และก่อให้เกิดสิ่งประดิษฐ์ ผลงานหรือนวัตกรรมที่ค้นพบขึ้นมาใหม่ โดยความคิดอาจจะเชื่อมโยงจากประสบการณ์ของตนเอง

พักตร์นภา หาญประชุม (2565, หน้า 36) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมระหว่างบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์ กันใน ลักษณะที่บุคคลหนึ่งสนับสนุนบุคคลอื่นในการดำเนินงานหรือกิจกรรมของกลุ่ม โดยการสร้าง แรง บันดาลใจ ร่วมกันแสวงหาแนวทางในการทำงานใหม่ ๆ เคารพ

ความแตกต่างทางความคิด เน้นการคิด สร้างสรรค์ สนับสนุนให้ทุกคนได้มีโอกาสเป็นผู้นำร่วมกัน ในการหาแนวทางการปฏิบัติงานใหม่ ๆ พร้อมเผชิญกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน

พัชรี อินทาปัจ (2563, หน้า 34) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์หมายถึง ความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่นๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ การแก้ปัญหาและการดำเนิน กิจกรรมต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ พร้อมทั้งรู้จักกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของผู้อื่น กล้าคิดกล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ๆ ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กร มีความ ยืดหยุ่น และมีความไว้วางใจ มีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนกรทำงานต่างๆ ในองค์กรทำให้เกิด การเรียนรู้ในองค์กร สมาชิกตระหนักในวิสัยทัศน์ ภารกิจ จนทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ที่วางไว้

บุศรา ปุณริบุรณ์ (2563, หน้า 29) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ คือ ความสามารถ ของผู้นำในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่น ๆ ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจเพื่อจะมีโอกาส ได้เรียนรู้ร่วมกันอย่างมีวิสัยทัศน์ และสนับสนุนให้ เกิดการทดลองภายในองค์กร เพื่อผลลัพธ์ที่ได้ อาจจะไม่ใช่ความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน แต่ อาจจะมาจากความเห็นที่ไม่ตรงกัน ความคิดเห็นที่ไม่ ตรงกันเชิงสร้างสรรค์อันจะนำไปสู่ การคิดเชิงสร้างสรรค์

Basadur (2008) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้าง สรรค์ หมายถึง การนำบุคคลอื่นผ่านกระบวนการหรือวิธีการร่วมกัน เป็นการค้นหา และแก้ไข ปัญหา ด้วยแนวทางและวิธีการใหม่ ๆ ซึ่งเป็นวิธีการหรือกระบวนการที่เรียบง่าย ไม่ยุ่งยาก ไม่ซับซ้อน ทว่าได้ ผลลัพธ์ที่ดีมีคุณภาพ

Palus and Horth (2002) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การที่บุคคลที่เป็นผู้นำสามารถเผชิญกับสถานการณ์ที่ซับซ้อน โดยใส่ใจที่จะ เข้าใจสถานการณ์ที่ซับซ้อนนั้น สามารถดึงศักยภาพส่วนตนของทั้งตนเองและสมาชิก ในองค์กร หรือ ชุมชนมาเป็นพลังกลุ่มในการจัดการสิ่งต่าง ๆ มีการให้ข้อมูลข่าวสาร เสนอความคิด และสื่อสาร อย่างมีประสิทธิภาพ รู้จักริเริ่มความคิดที่ผ่านการตรวจสอบและทดสอบอย่างอิสระ และรู้จักการใช้ กระบวนการของการเรียนรู้อย่างเป็นสาระบันเทิง เพื่อค้นหาความคิดใหม่ ๆ ตลอดจนรู้จักสังเคราะห์ ทุกเนื้อหาและการกระทำที่ปรากฏ

Raelin (2002) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การที่บุคคลที่เป็นผู้นำเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น โดยรู้จักแบ่งปันอำนาจของตนให้กับสมาชิกในองค์กรหรือชุมชนอย่างเต็มที่ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้วิสัยทัศน์ ความคิดริเริ่ม และวิธีการใหม่ ๆ เพื่อจูงใจ สร้างแรงบันดาลใจ และประสานงานให้บุคลากรร่วมมือกันคิดอย่างสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาและพัฒนางาน โดยผู้นำลักษณะนี้จะเปิดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน เคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง สามารถคิดนอกกรอบ กล้าตัดสินใจ ปรับตัวได้อย่างยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมหรือแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน ทั้งนี้ยังมุ่งเน้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม เกิดการทำงานเป็นทีม และสามารถเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพขององค์กรอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

### 2.3.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

Charalampos Mainemelis and others (2019 , 3-6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ กำหนดแนวคิดได้ 3 ประการ คือ 1) อำนวยความสะดวก (Facilitating) การส่งเสริม ความคิดสร้างสรรค์ของผู้อื่นในการทำงาน 2) การกำกับ (Directing) การทำให้วิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์ ของตนเองเป็นจริงผ่านงานของผู้อื่น และ 3) การบูรณาการ (Integrating) การบูรณาการความคิดสร้างสรรค์ของตนเข้ากับความคิดสร้างสรรค์ที่หลากหลายของผู้อื่น ในบริบทการทำงาน

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2563, หน้า 6) กล่าวว่า ความคิดเชิงสร้างสรรค์ เป็นการขยายขอบเขตของ ความคิดออกไปจากกรอบ และได้กำหนดองค์ประกอบคือ 1) บุคลิกลักษณะและทัศนคติ 2) ความสามารถด้านสติปัญญา 3) ด้านความรู้ 4) สภาพแวดล้อม 5) แรงจูงใจ และ 6) รูปแบบการคิด

อิปตีซาม เจะหะ (2564 , หน้า 25) แนวคิด ทฤษฎีของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าเป็นการประสานงาน ระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงานในการที่จะคิดค้นหาคำตอบและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน โดยการใช้วิธีการหรือ กระบวนการใหม่ ๆ ที่มีความท้าทายและมีความหลากหลายกดดันผู้นำให้มีบทบาทในการที่จะสนับสนุนและสร้างบรรยากาศที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ โดยการสร้างแรงจูงใจ แรงบันดาลใจ โดยการ

คิด นอกกรอบของผู้นำ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายอย่างสร้างสรรค์

ธีรชาติ พงศ์ณมิตร (2565, หน้า 20) สรุพบว่า แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรม หรือความสามารถของผู้หน้าที่แสดงถึงคุณลักษณะ ความรู้ ความสามารถ การบริหารจัดการองค์กร การแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ สามารถส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาความสามารถและศักยภาพของผู้ร่วมงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพ ผู้นำสามารถกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ สามารถชักจูง เชิญชวน โน้มน้าว หรือจูงใจผู้ร่วมงานในองค์กรให้เกิดการเรียนรู้ และสามารถปฏิบัติงาน ให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565 , หน้า 33) กล่าวว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการตอบสนอง เชิงจินตนาการต่อสิ่งต่าง ๆ โดยการนำและประสานงานบุคคลอื่นด้วยแนวทางหรือวิธีการใหม่อย่างท้าทายอีกทั้งยังเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อมเพื่อก่อให้เกิดการริเริ่มสิ่งใหม่ สนับสนุนให้ผู้อื่นได้มีความสร้างสรรค์

สนธยา สมลิคุณ (2566 , หน้า 10) แนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่น ดำเนินการแก้ปัญหา พัฒนาแนวทางด้านวิธีการใหม่ ๆ มีความสามารถในการจูงใจ หรือนำบุคคลอื่น ๆ โดยการนำและประสานงานบุคคลอื่น ด้วยจินตนาการ (imagination) ความยืดหยุ่น (Flexibility) และวิสัยทัศน์ (Vision) โดยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ อย่างท้าทายร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุ เป้าหมาย และนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

พงธร เมืองมุสิก (2566 , หน้า 18) แนวคิดและทฤษฎีของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สรุได้ว่า พฤติกรรมที่แสดงความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกถึงคุณลักษณะ ความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน โดยการคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่า แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นกระบวนการนำที่มุ่งเน้นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่และการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า โดยผู้นำมีบทบาทสำคัญในการอำนวยความสะดวก ส่งเสริม และบูรณาการความคิดสร้างสรรค์ของตนเองและผู้อื่น เพื่อให้เกิดนวัตกรรมและแนวทางแก้ไขปัญหาที่หลากหลาย ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องมีวิสัยทัศน์ จินตนาการที่กว้างไกล เปิดกว้างต่อความคิดเห็นใหม่ ยืดหยุ่นในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนให้

บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจ กล้าคิด กล้าทำ และร่วมมือกันพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายร่วมอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

### 2.3.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2563, หน้า 6-7) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า ในทุกยุคทุกสมัย จะมีผู้นำเกิดขึ้นเสมอซึ่งผู้นำที่แสดงออกถึงการนำสิ่งที่ดีงามมีคุณค่าและทำให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตนเรียกได้ว่า เป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ซึ่งในปัจจุบัน นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสนใจและศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้ทันต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงและมีการซับซ้อนมากขึ้น

นายสรายุทธ ชูยก (2565, หน้า 25) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสำคัญอย่างยิ่งกับสถานศึกษา เพราะการแสดงออกถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ให้สามารถปฏิบัติงานได้ สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

นครินทร์ ศรีเนตร (2566, หน้า 27) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสำคัญต่อองค์กร มีผลกระทบต่อผู้ร่วมงานผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงาน ทำให้กลุ่มคนรวมตัวกันได้ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม ซึ่งส่งผลให้องค์กรประสบ ความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

แนตี นุชภู (2567, หน้า 32) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์นั้นมีความสำคัญเป็นผู้นำที่วิสัยทัศน์มีจินตนาการที่กว้างไกล มีความยืดหยุ่นในการบริหารงานและมีกระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย มีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างดี มีความสามารถในการประสานงานให้เกิดความสมดุลในการทำงาน มีความรอบรู้มีไหวพริบ และจินตนาการสามารถแสดงออกถึงการนำสิ่งที่ดีงามมีคุณค่าและทำให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตน สามารถสร้างสรรค์งานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

เกียรติศักดิ์ ปราบสาร (2567, หน้า 32) ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การปฏิบัติงานต้องอาศัยผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถ มีทัศนคติเชิงบวก ซึ่งผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีการค้นหาวิธีการใหม่ ๆ ในการบริหารจัดการองค์กร สามารถสร้างแรงบันดาลใจ แรงจูงใจ ให้บุคคลอื่นทำตาม มีการสร้างทีมงาน รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง และสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ และแก้ปัญหาร่วมกันนำไปสู่ความสำเร็จด้วยความกระตือรือร้นที่จะไปสู่จุดมุ่งหมายให้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

พิมประไพ คัญศรี (2567, หน้า 37) ภาวะผู้นำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสำคัญ เป็น การแสดงออกถึงพฤติกรรม และความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้มีความรอบรู้ มีไหวพริบ ในการแก้ปัญหาจากสถานการณ์ต่างๆ สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี เป็นผู้ที่สามารถ รับมือกับความ ขัดแย้งและความวุ่นวายต่างๆได้ มีอิทธิพลสามารถทำให้องค์กรเติบโตอย่างเข้มแข็ง มีประสิทธิผลและความชอบธรรม ทำให้บุคคลในองค์กรสามารถรวมตัวกันได้ ผู้ร่วมงานมีความพึง พอใจในการทำงานเป็นทีม เกิดการเปลี่ยนแปลงสู่ความสำเร็จในอนาคต

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรและสถานศึกษา เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จขององค์กร ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือและความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน ส่งเสริม ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ความยืดหยุ่นในการบริหาร และความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความเข้มแข็ง มีความชอบธรรม และสามารถปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมที่ เปลี่ยนแปลงได้อย่างต่อเนื่อง

## 2.4 แนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

### 2.4.1 ความหมายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

Droske (2014) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาว่าเป็น ภาวะผู้นำ ที่ส่งเสริม (Encourages) มุ่งมั่นในงาน (Captures) การบ่มเพาะการทำงาน (Cultivates) และ การ ดำเนินการที่ไม่ธรรมดา (Implements atypical) มีกลยุทธ์และการ แก้ปัญหาเชิงจินตนาการ สามารถผลิตสิ่งแปลกใหม่ (Produce uncommon) และนำองค์กรไปสู่ สิ่งใหม่อยู่เสมอ

Veld and Verhart (2014, Online) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา หมายถึง ผู้นำที่สามารถเปลี่ยนแปลงอนาคต สามารถสร้างอนาคต ด้วยการ วางรากฐาน ที่มั่นคงในปัจจุบัน มีความรู้เชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน รับรู้และใช้ให้ เกิดประโยชน์กับ ความสามารถของผู้ตาม ไม่เพียงแค่ส่งแรงกระตุ้น แต่จะให้คำตอบที่ชัดเจนต่อ ผู้ตามหรือคนรอบข้าง

เพ็ญภา ศรีภูธร (2562, หน้า 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถ ของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน รู้จักยืดหยุ่นและปรับตัวใน

การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ สามารถกำหนดภาพความสำเร็จในอนาคตได้มีความสามารถในการนำ  
 จูงใจ หรือกระตุ้นผู้อื่นให้เกิดความคิดแปลกใหม่ เน้นการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม

พัชรพล หนองภิวงค์ (2562, หน้า 22) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารการศึกษา  
 หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหาร เป็นความสามารถของผู้บริหารที่จะนำองค์กร ไปสู่  
 เป้าหมายที่ตั้งไว้ พัฒนาความสามารถและพัฒนาศักยภาพของบุคคลทุกคนในองค์กรให้มี ความคิด  
 สร้างสรรค์ มุ่งมั่นในงาน ได้รับการสนับสนุนและได้รับการเพิ่มประสิทธิภาพ โดยมี องค์ประกอบคือ  
 การส่งเสริม (Encourages) มุ่งมั่นในงาน (Captures) การบ่มเพาะการทำงาน (Cultivates) และ การ  
 ดำเนินการที่ไม่ธรรมดา (Implements atypical) มีกลยุทธ์และ การแก้ปัญหาเชิงจินตนาการ  
 สามารถผลิตสิ่งแปลกใหม่ (Produce uncommon) และนำองค์กร ไปสู่สิ่งใหม่ เกิดวัฒนธรรมใน  
 องค์กรที่จะขับเคลื่อนกันเป็นทีม มีแนวทางร่วมกันในองค์กรที่ทันสมัย ตามยุคตามสมัย

ศศิภาดา เก็จโกวิท (2563, หน้า 9) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมใน  
 การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต  
 3 ที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรเป็นอันดับแรกในด้านความสามารถในการสร้างสรรค์และ  
 กระตุ้นความสร้างสรรค์

อิปตีซาม เจะหะ (2564, หน้า 23) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร  
 สถานศึกษา ที่แสดงออกถึงความสามารถในการจูงใจและประสานงานให้บุคลากรในสถานศึกษา  
 สามารถค้นหา และแก้ไขปัญหาโดยใช้วิธีการใหม่ ๆ ที่มีความหลากหลายและทันสมัยอย่างมี  
 จินตนาการ มีความยืดหยุ่น มีวิสัยทัศน์ แรงจูงใจ และทำงานเป็นทีม เพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้หรือการ  
 ริเริ่มในการทำสิ่งใหม่ ๆ

วรุฒ สุขสอน (2564, หน้า 24). สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง คุณลักษณะของ  
 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา โดยมีเป้าหมาย  
 ชัดเจน มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีวิธีการแก้ปัญหาที่หลากหลาย มีการสื่อสาร และการจูงใจให้ครูและ  
 บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานร่วมกันให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ที่  
 กำหนด

สนธยา สมลิกุล (2566, หน้า 8) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมและ  
 ความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาในการส่งเสริม และแนะนำกระบวนการใหม่ ๆ อย่างเป็น  
 ระบบด้วยวิธีการใหม่ ๆ พร้อมทั้ง จะเปลี่ยนแปลงและก่อให้เกิดการตอบสนองร่วมกันในกระบวนการ

เชิงริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและ ดำเนินงานตามสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาและเพิ่ม ประสิทธิภาพในสถานศึกษาอยู่ตลอดเวลา มีมุมมอง เชิงบวกที่ทำวิกฤตให้เป็นโอกาส และมีความสามารถในการปรับตัวอย่างยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

เกียรติศักดิ์ ปรามสาร (2567, หน้า 16) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างภาพในสมองที่มีความ เป็นไปได้ใน อนาคตมาใช้ในการทำงานที่หลากหลาย กล้าคิด กล้าตัดสินใจ ลงมือทำสิ่งใหม่ ๆ และมองภาพอนาคต ของสถานศึกษาจะดำเนินไปในทิศทางสู่ความสำเร็จ โดยเน้นกระบวนการบริหารงาน แบบมีส่วนร่วม และการทำงานเป็นทีม มีความเข้าใจตนเองและผู้อื่นปรับเปลี่ยนความคิด พร้อมรับฟัง และมีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาองค์กร

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึง คุณลักษณะและ พฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัย ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ วางแนวทางและกลยุทธ์ใหม่ ๆ และแก้ปัญหาอย่างยืดหยุ่นตาม สถานการณ์ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถเชื่อมโยงปัจจุบันกับอนาคต ส่งเสริมการ เรียนรู้ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการริเริ่มแนวคิดใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง สามารถจูงใจและ ประสานงานบุคลากรให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนความคิด สร้างสรรค์และนวัตกรรม ตลอดจนปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงและใช้วิกฤตเป็นโอกาสในการพัฒนา องค์กรอย่างยั่งยืน

#### 2.4.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

จักรกฤษณ์ โปตาพล (2564 , หน้า 43) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) จินตนาการ 2) ความยืดหยุ่น 3) การมีวิสัยทัศน์ 4) การกระจายอำนาจ 5) การสร้างผู้นำ

ฐานะมาศ หาดยาว (2564, หน้า 27-28) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีความคิดสร้างสรรค์ 3) ความไว้วางใจ 4) ความยืดหยุ่นและปรับตัว 5) ความสามารถทางเชี่ยวชาญ

อบัติชาม เจะหะ (2564, หน้า 31) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านความยืดหยุ่น 3) ด้านจินตนาการ 4) ด้านแรงจูงใจ

5) การมีแรงกระตุ้นหรือมีคุณค่า

พัชราภรณ์ ลัมพ์คิน (2564, หน้า 33-34) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีจินตนาการ 2) การมีความยืดหยุ่น 3) การมีวิสัยทัศน์

สุทธิพันธุ์ สุภานันท์ (2565, หน้า 24) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านจินตนาการ 2) ด้านวิสัยทัศน์ 3) ด้านความยืดหยุ่น 4) ด้านแรงบันดาลใจ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม

นางสาวมลธิชา ทองฉิม (2565, หน้า 59) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านการสื่อสาร 4) ด้านความคิดริเริ่ม

พัทธรักษา หาญประชุม (2565, หน้า 69) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) ความยืดหยุ่นและปรับตัว 4) ความคิดสร้างสรรค์ 5) การทำงานเป็นทีม

จินตนา ดิดวงพันธ์ (2565, หน้า 41) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 3) การมีความคิดสร้างสรรค์ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5) การทำงานเป็นทีม

กชพร จันท์แดง (2566, หน้า 32) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล 3) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ 5) การทำงานเป็นทีม

สนธยา สมลิขิต (2566, หน้า 15-16) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความยืดหยุ่น 2) ด้านวิสัยทัศน์ 3) ด้านจินตนาการ

เกียรติศักดิ์ ปราสสาร (2567, หน้า 22) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) จินตนาการ 2) วิสัยทัศน์ 3) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว 4) การทำงานเป็นทีม

Guntern (2004, p. 463 อ้างถึงใน สุทธิพันธุ์ สุภานันท์ 2565, หน้า 20) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) แรงบันดาลใจ 2) วิสัยทัศน์ 3) สติปัญญา 4) ความน่าเชื่อถือ

Casse and Claudel (2007 อ้างถึงใน สุทธิพันธุ์ สุภานันท์ 2565, หน้า 20) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) จินตนาการ 2) ความยืดหยุ่น

Palus and Horth (2005 อ้างถึงใน สุทธิพันธุ์ สุภานันท์ 2565, หน้า 20) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การให้ความสนใจ 2) บุคลิกภาพ 3) จินตนาการ 4) ความมุ่งมั่นทุ่มเท 5) การให้ความร่วมมือ 6) การสร้างจิตสำนึก

Ubeben, Hughes and Norris (2011 อ้างถึงใน สุทธิพันธุ์ สุภานันท์ 2565, หน้า 21) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. วิสัยทัศน์ 2) วัฒนธรรมเชิงบวก 3) การบริหารจัดการ 4) ปฏิสัมพันธ์

จากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยทั้งหลายที่ได้กล่าวมา ในด้านขององค์ประกอบจะพบได้ว่ามีเนื้อหาสาระสำคัญส่วนใหญ่ที่คล้ายคลึงกัน และทฤษฎีนั้นได้มีนักวิชาการได้ทำการศึกษาเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จากแนวคิดทฤษฎีของ จักรกฤษณ์ โปตาพล (2564, หน้า 43) ฐานะมาศ หาดยาว (2564, หน้า 27-28) อิบตีซาม เจะหะ (2564, หน้า 31) พิชราภรณ์ ลัมพ์คิน (2564, หน้า 33-34) สุทธิพันธุ์ สุภานันท์ (2565, หน้า 24) พักตร์นภา หาญประชุม (2565, หน้า 69) จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565, หน้า 41) กชพร จันท์แดง (2566, หน้า 32) สนธยา สมลิกุล (2566, หน้า 15-16) เกียรติศักดิ์ ปราสสาร (2567, หน้า 8) Guntern (2004, p. 463 อ้างถึงใน สุทธิพันธุ์ สุภานันท์, 2565, หน้า 20) Casse and Claudel (2007 อ้างถึงใน สุทธิพันธุ์ สุภานันท์, 2565, หน้า 20) Palus and Horth (2005 อ้างถึงใน สุทธิพันธุ์ สุภานันท์, 2565, หน้า 20) Uhl-Bien, Hughes and Norris (2011 อ้างถึงใน สุทธิพันธุ์ สุภานันท์, 2565, หน้า 21) โดยผู้วิจัยใช้วิธีวิเคราะห์ สังเคราะห์จัดกลุ่มคำสำคัญที่ใกล้เคียงหรืออยู่ในกลุ่มคำเดียวกัน ซึ่งสามารถตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้เป็นอย่างดี ดังแสดงในตารางที่ 2.1



ตารางที่ 2.1 (ต่อ) ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

องค์ประกอบภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์	Guntern (2004)	Casse and Claudel (2007)	Palus and Horth (2005)	Uhl-Bien Hughes and Norris (2011)	จักรกฤษณ์ โปตาพล (2564)	ฐานะมาศ หาดยาว (2564)	อิตติชาม เจะหะ (2564)	พัชราภรณ์ ลัมพ์คิน (2564)	สุทธิพันธุ์ สุภานันท์ (2565)	พัชรัตน์ภา หาญประชุม (2565)	จินตนา ตีดวงพันธ์ (2565)	กชพร จันทร์แดง (2566)	สนธยา สมเลิศคุณ (2566)	เกียรติศักดิ์ ปรามสาร (2567)	ความถี่	ร้อยละความถี่
9.การคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล										✓	✓	✓			4	28.57
9.1 การคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล																
9.2 สร้างผู้นำ				✓												
10.การสื่อสาร															1	7.14
10.2 ปฏิสัมพันธ์				✓												
11.วัฒนธรรมเชิงบวก															1	7.14
11.1 วัฒนธรรมเชิงบวก				✓												
12. การสร้างจิตสำนึก															1	7.14
12.1 การสร้างจิตสำนึก			✓													
13. การกระจายอำนาจ															1	7.14
13.1 การกระจายอำนาจ					✓											
รวม	4	2	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	3	4		

จากตาราง การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของ จักรกฤษณ์ โปตาพล (2564, หน้า 43) ฐานะมาศ หาดยาว (2564, หน้า 27-28) อิตติชาม เจะหะ (2564, หน้า 31) พชราภรณ์ ลัมพ์คิน (2564, หน้า 33-34) สุทธิพันธุ์ สุภานันท์ (2565, หน้า 24) พชรัตน์ภา หาญประชุม (2565, หน้า 69) จินตนา ตีดวงพันธ์ (2565, หน้า 41) กชพร จันทร์แดง (2566, หน้า 32) สนธยา สมเลิศคุณ (2566, หน้า 15-16) เกียรติศักดิ์ ปรามสาร (2567, หน้า 8) Guntern (2004, p. 463 อ้างถึงใน สุทธิพันธุ์ สุภานันท์, 2565, หน้า 20) Casse and Claudel (2007 อ้างถึงใน สุทธิพันธุ์ สุภานันท์, 2565, หน้า 20) Palus and Horth (2005 อ้างถึงใน สุทธิพันธุ์ สุภานันท์, 2565, หน้า 20) Uhl-Bien, Hughes and Norris (2011 อ้างถึงใน สุทธิพันธุ์ สุภานันท์, 2565, หน้า 21) จากข้างต้นผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีความถี่ 7 ขึ้นไป จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ 2) ความยืดหยุ่น 3) จินตนาการ 4) การทำงานเป็นทีม

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีดังนี้

### 1.วิสัยทัศน์

Guntern (2004) ได้ให้ความหมายของ "วิสัยทัศน์" (Vision) ไว้ว่า เป็น ภาพอนาคตที่พึงปรารถนาขององค์กรหรือโครงการ (A desirable image of the future of an organization or project) ซึ่งภาพนี้ไม่ได้เป็นเพียงความฝัน แต่เป็นภาพที่ชัดเจน มีทิศทาง และสร้างแรงบันดาลใจให้คนในองค์กรเดินหน้าไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

Uhl-Bien, Hughes and Norris (2011) ในหนังสือ "The Principal: Creative Leadership for Excellence in Schools" ได้ให้ความหมายของ "วิสัยทัศน์" (Vision) ไว้ว่าเป็น ความสามารถในการมองเห็นภาพอนาคตขององค์กรหรือสถาบันการศึกษาอย่างชัดเจน (The ability to clearly envision the future of an organization or educational institution)

จักรกฤษณ์ โปตาพล (2564, หน้า 41) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การสร้างภาพอนาคตหรือการมองอนาคตซึ่งจะเป็นเป้าหมายในการเดินไปสู่อนาคต โดยวิธีการนำเอาระบบการวางแผนมาใช้ หรือหมายถึงสิ่งที่อยากเห็นในอนาคตและเป็นสิ่งที่ดีกว่าเดิม วิสัยทัศน์จะเกิดจากการรู้จักคิดโดยใช้ปัญญา และมุ่งมั่นให้เกิดขึ้นจริง มีตัวบ่งชี้ 3 ตัวบ่งชี้ คือ มีวิจรรย์ญาณ การสร้างวิสัยทัศน์ และการเผยแพร่วิสัยทัศน์

ฐานะมาศ หาดยาว (2564 , หน้า 6-7) ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการมองภาพในอนาคตที่พึงปรารถนาโดยวิสัยทัศน์ต้องอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง สอดคล้องกับพันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ขององค์กร มีแนวทางการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขต ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินงานทุก ขั้นตอนเพื่อให้บรรลุถึงข้อกำหนด เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในองค์กร รู้จักแสวงหาองค์ความรู้ใหม่นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหาร เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

อิปตีซาม เจะหะ (2564 , หน้า 6) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์หมายถึงพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถาน ศึกษาถึงการมองภาพในอนาคตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จโดยกำหนดเป้าประสงค์ กลยุทธ์สถาน ศึกษา นั้น ๆ บนพื้นฐานความเป็นจริงโดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายจัดการสถานศึกษา ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรสามารถใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการพัฒนาองค์กรอย่างสร้างสรรค์เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษามุ่งสู่ความเป็นเลิศอย่างมีคุณภาพ

พัชรภรณ์ ลัมพ์คิน (2564 ,หน้า 9) ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง มีความสามารถในการจินตนาการมองภาพกว้าง เข้าใจเป้าหมาย มีการตระหนักรู้ตัวเองในการไตร่ตรอง ปัญหาต่าง ๆ มีความสามารถการมองการณ์ ไกลและมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคคลในการทำงาน เปิดใจกว้างยอมรับฟัง ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการสร้างเครือข่าย ให้กับสมาชิกในการสร้างวิสัยทัศน์ ในการ เผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับ วิสัยทัศน์อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง สู่ความเป็นเลิศ

สุทธิพันธ์ สุภานันท์ (2565 ,หน้า 26) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหารในการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในการกำหนด เป้าหมายขององค์กร สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ ความสำเร็จ เป้าหมาย ปลายทางต้องชัดเจน ทำท่าย มีพลังและมีความเป็นไปได้ รู้จักแสวงหา วิธีการใหม่ ๆ นำมา ประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีสติปัญญาในการแก้ปัญหา อย่างสร้างสรรค์ และการ เป็นแบบอย่างที่ดี

พัทธรักษา หาญประชุม (2565 ,หน้า 10) ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง การ สร้างภาพอนาคตหรือการมองอนาคตซึ่งจะ เป็นเป้าหมายในการเดินไปสู่อนาคต โดยวิธีการนำเอา ระบบการวางแผนมาใช้หรือหมายถึงสิ่งที่ยาก เห็นในอนาคตและเป็นสิ่งที่ดีกว่าเดิม วิสัยทัศน์จะเกิด จากการรู้จักคิดโดยใช้ปัญญาและมุ่งมั่นให้ เกิดขึ้นจริง

จินตนา ดิดวงพันธ์ (2565 ,หน้า 11) ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่ความเป็นเลิศ มีการวางแผน และ สร้างกระบวนทัศน์ในการทำงานเพื่อสร้างสรรค์ให้เกิดนวัตกรรมใหม่ที่โดดเด่น ก้าวทันการ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

กชพร จันทร์แดง (2566 , หน้า 8) ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ ดังกล่าวสามารถสรุปนิยามเชิง ปฏิบัติการของการมี วิสัยทัศน์สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ว่า หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่แสดงออกถึง ความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูลได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับสถานการณ์ เพื่อนำมากำหนดภาพ อนาคตของสถานศึกษาว่าต้องการ ก้าวหน้าไปในทิศทางใด มีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรคของ สถานศึกษา เพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ ให้สอดคล้องกับเป้าหมาย และค่านิยมหลักของสถานศึกษา อยู่เป็น พื้นฐานความเป็นจริง ให้ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วน

ร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดวิสัยทัศน์ ร่วมกัน ซึ่งวิสัยทัศน์ที่ได้ต้องสั้น กระชับ มีพลัง มีความน่าสนใจ ท้าทายความรู้ ความสามารถของ คณะครู และมีการจัดทำวิสัยทัศน์ให้เป็นลายลักษณ์อักษร มียุทธศาสตร์ที่มุ่งสู่นาคต กระตุ้นให้ครู เกิดความฝัน แรงบันดาลใจและความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้หน่วยงานของตนเอง

สนธยา สมลิกุล (2566 ,หน้า 3-4) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการสื่อสารสามารถบริหารงานด้วยรูปแบบใหม่และในทิศทางที่ถูกต้อง สามารถขับเคลื่อนและการ พัฒนาสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่ทิศทางการเปลี่ยนแปลงที่ดียิ่งขึ้น มีการไตร่ตรองทางความคิดก่อน นำไปสู่การตัดสินใจ มองถึงภาพในอนาคตว่าสถานศึกษาจะต้องดำเนินการไปในทิศทางใด มีการ กำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด มีการวางแผนและมีแนวทางใน การดำเนินงานที่ชัดเจน มีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรสู่ความเป็นเลิศ กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการสร้างและกำหนดเป้าหมายของของ สถานศึกษาเพื่อมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน มุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ มี จุดมุ่งหมายในการทำงานที่ชัดเจนนำแนวความคิดมาสู่แนวทางการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม ประกอบ กับนำประสบการณ์ในอดีตมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาในอนาคตได้

เกียรติศักดิ์ ปรามสาร (2567 ,หน้า 8) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงความสามารถในการมองภาพอนาคตของสถานศึกษาว่าจะ ดำเนินไปในทิศทางใด แล้วนำไปสู่ความสำเร็จในการจัดการศึกษา ซึ่งเป้าหมายปลายทางถูกต้อง ชัดเจน ท้าทาย และมีความเป็นไปได้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยอาศัยกระบวนการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับสถานการณ์ มีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน เพื่อนำมา กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน สนับสนุน กระตุ้นให้บุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง เป้าหมายในการจัดการศึกษา และสื่อสารวิสัยทัศน์ให้มีความเข้าใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างเต็ม ศักยภาพ

สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาในการมองเห็นภาพอนาคตที่พึงปรารถนาอย่างชัดเจน มีทิศทาง สอดคล้องกับพันธกิจ เป้าประสงค์ และค่านิยมหลักขององค์กร โดยวิสัยทัศน์มิใช่เพียงความฝัน หากแต่เป็นภาพที่มีความ เป็นไปได้ สามารถปฏิบัติได้จริง สร้างแรงบันดาลใจ และจุดประกายให้เกิดความมุ่งมั่นร่วมกันเพื่อ

ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงและความสำเร็จ วิสัยทัศน์ที่ดีต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล ใช้อรรถความรู้และนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง ก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมและความภาคภูมิใจร่วมกัน และสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของผู้บริหารในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

## 2. ความยืดหยุ่น

Casse and Claudel (2007) ในงานวิจัยเรื่อง "Intercultural Management: A Business Guide" ได้ให้ความหมายของคำว่า "ความยืดหยุ่น" ไว้ว่า เป็น ความสามารถในการปรับพฤติกรรมและความคิดให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว (The ability to adjust one's behavior and thinking to rapidly changing situations)

จักรกฤษณ์ โปตาพล (2564, หน้า 41) ได้กล่าวว่า ยืดหยุ่น หมายถึง การให้ความสำคัญกับแนวคิดที่แปลกใหม่ไม่อยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยแบบเดิม เน้นเรื่องของการมีอิสระทางความคิด รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างจากเดิม เปิดรับความคิดและวิธีการใหม่ ๆ มีความสามารถปรับตัวหรือแก้ปัญหาในสถานการณ์ที่หลากหลายได้เป็นอย่างดี เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีตัวบ่งชี้ 3 ตัวบ่งชี้ คือ การเปิดรับความคิดใหม่ ๆ การตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลง และการปรับตัวตามสถานการณ์

ฐานะมาศ หาดยาว (2564 ,หน้า 7) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็น บุคคลที่มีความคิดที่หลากหลาย สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดวิธีการได้ตลอดเวลา ไม่ตกอยู่ภายใต้แนวคิดกฎเกณฑ์เดิมหรือความคุ้นเคย เปิดรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ เพื่อนำองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลง

อิบตีซาม เจะหะ (2564 ,หน้า 7) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของ ผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีอารมณ์ขัน รู้จักสร้างบรรยากาศให้มีความสนุกสนาน เคารพสิทธิส่วน บุคคลอย่างเท่าเทียมกัน มีจิตใจที่ตื่นตัวและพร้อมที่จะเปิดใจในการรับฟังแนวคิดของผู้อื่น เพื่อนำมา เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกันพร้อมทั้งมองเห็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการ ที่หลากหลาย ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความเคยชิน สามารถปรับเปลี่ยนความคิดหรือวิธีการตาม สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์ที่เป็นปัจจุบัน

พัชรภรณ์ ลัมพ์คิน (2564 , หน้า 9) ได้กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่น (flexibility) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่แสดงออกถึงการตอบสนองความเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมได้

อย่างรวดเร็ว มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ด้วยมุมมองที่นำไปสู่ความเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับบุคคลปรับตัวเข้ากับวิธีการและกระบวนการทำงานมีการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ ปล่อยความคิดให้เป็นอิสระจากความคิดเก่า ๆ มีการปรับตัวต่อวิธีการการแก้ปัญหาและ มีความสามารถการบูรณาการการทำงานได้อย่างหลากหลายมิติตามความเหมาะสม

สุทธิพันธ์ สุภานันท์ (2565 ,หน้า 6) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการแสดงออกถึงความเป็นผู้มีความมั่นใจในตนเอง ไม่ทำตามผู้อื่นโดยไม่มีเหตุผล แสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและ ความขัดแย้งที่เกิดขึ้น สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรคิดหาวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ ในการปฏิบัติงาน เป็นสมรรถนะที่หากผู้บริหารขาดเสียแล้ว อาจเป็นอุปสรรคสำคัญต่อ การกำหนดนโยบาย กระบวนการบริหาร การเป็นผู้นำ ทีมและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

พัทธรักษา หาญประชุม (2565 , หน้า 10) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่นและปรับตัว (Flexibility and Adaptation) หมายถึง พฤติกรรมการ แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้ กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ

จินตนา ตีดวงพันธ์ (2565 , หน้า 11) ได้กล่าวว่า ลักษณะของความยืดหยุ่นและการปรับตัวของผู้นำและผู้บริหาร ประกอบด้วย ความสามารถในการปรับตัวในหน้าที่และดัดแปลงให้เหมาะสมตาม บทบาทหน้าที่ เพื่อเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของการทำงาน ความรับผิดชอบส่วนตัว และ ความยืดหยุ่นในบริบทส่วนตัวทั้งที่ทำงานและชุมชน กำหนดและบรรลุตามมาตรฐาน เป้าหมายที่สูง อดทนต่อสภาวะที่คลุมเครือ

กชพร จันทรแดง (2566 ,หน้า 8) ได้กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัวดังกล่าวสามารถสรุปรูปนิยามเชิง ปฏิบัติการขององค์ประกอบการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ว่า พฤติกรรม การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงความเข้าใจในพฤติกรรมทั้งของตนเองและผู้อื่น โดยมีความเชื่อว่าครูทุกคนมีคุณค่า มีศักยภาพและความสามารถแตกต่างกัน และสามารถพัฒนาได้ มีความคิดที่เป็น อิสระ คิดได้หลายรูปแบบ หลายแนวทาง สามารถคิดนอกกรอบไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือสถานการณ์ แบบเดิม สามารถปรับเปลี่ยนแนวความคิดและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป เปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นและข้อมูล

ข่าวสารใหม่ ๆ ที่มีความน่าเชื่อถือจากผู้อื่น ไม่เข้มงวดหรือ ยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์หรือเวลามากจนเกินไป สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจ ส่งเสริมให้ คณะครูมีความยืดหยุ่นในการคิดและการทำงาน

สนธยา สมลิกุล (2566 ,หน้า 3) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการ ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง แก้ไขกฎและระเบียบ วิธีการปฏิบัติงานให้ เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา มีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาคำถามดำเนินงานด้วยวิธีที่หลากหลาย เปิดโอกาสและยอมรับรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่แตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชา มี การปรับเปลี่ยนความคิดและแผนงานได้ตลอดเวลาตามสถานการณ์ เปิดกว้างรับความคิดเห็นใหม่ ๆ โดย ไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย มีการตัดสินใจที่ดี และมีความอิสระในการทำงาน มีความเป็น กันเอง และให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดหาวิธีการที่ใหม่มาใช้

เกียรติศักดิ์ ปรามสาร (2567 ,หน้า 8) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่นและการปรับตัว หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงความเข้าใจพฤติกรรมของตนเองและผู้อื่น มีการปรับเปลี่ยนความคิด ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ ที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน และปรับปรุงการทำงานได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงจุดยืนที่ชัดเจนต่อปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้น พร้อมเปิดรับความคิดเห็นของผู้อื่นและเปิดรับข้อมูลใหม่ ๆ และให้อิสระในการตัดสินใจของบุคลากรที่ไม่ขัดต่อกฎระเบียบของทางราชการ

สรุปได้ว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการปรับเปลี่ยนความคิด พฤติกรรม และวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์หรือแนวคิดแบบเดิม เปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นและแนวทางใหม่ ๆ ใช้ความคิดที่หลากหลายและสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและร่วมมือร่วมใจในองค์กร ความยืดหยุ่นยังสะท้อนถึงการมีทัศนคติที่เป็นบวกมองเห็นคุณค่าและศักยภาพของบุคลากรแต่ละคน และสนับสนุนให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถก้าวข้ามข้อจำกัดและปรับตัวไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพ

### 3.ด้านจินตนาการ

Casse and Claudel (2007) ได้กล่าวว่า จินตนาการ ในมุมมองที่สอดคล้องกับแนวคิดของ Casse and Claudel จึงอาจหมายถึงความสามารถในการสร้างภาพในอนาคตที่แตกต่าง การมองเห็น

แนวทางใหม่ๆ หรือวิธีการแก้ปัญหาที่ยังไม่เคยมีมาก่อน การคิดนอกกรอบ การไม่ยึดติดกับวิธีการเดิมๆ และพร้อมที่จะสำรวจความเป็นไปได้ใหม่ๆ เพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป การเห็นคุณค่าในความหลากหลาย การจินตนาการถึงมุมมองที่แตกต่างกันของผู้คนจากวัฒนธรรมอื่น เพื่อสร้างความเข้าใจและทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จักรกฤษณ์ โปตาพล (2564, หน้า 40) ได้กล่าวว่า จินตนาการ หมายถึง การคิดสร้างภาพในสมอง ซึ่งภาพเหล่านี้เป็นสิ่งที่ไม่เคยพบเห็นหรือเกิดขึ้นมาก่อน เป็นการคาดเดาว่าสิ่งนั้นเป็นอย่างไร เป็นการคิดใหม่ในสิ่งที่จะนำไปสู่การสร้างสรรค์ผลงาน นวัตกรรม หรือวิธีการแก้ปัญหา อาจเป็นการเพื่อฟันเหนื่อความเป็นจริง ไม่มีหลักฐานยืนยันประกอบ ถึงแม้จะยังไม่เป็นจริงในขณะนั้น แต่อาจจะเป็นจริงได้ในอนาคต มีตัวบ่งชี้ 3 ตัวบ่งชี้ คือ มีความคล่องในการคิด ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และคิดเชิงอนาคต

อิปตีซาม เจะหะ (2564, หน้า 7) ได้กล่าวว่า จินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหาร สถานศึกษาถึงการมีความคิดสร้างสรรค์ มีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาด คิดได้หลายแง่มุม มีความรอบรู้ กล้าคิด กล้าฝัน กล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ มองโลกในแง่ดี รู้จักนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่มาคิดสร้างสิ่งใหม่ให้ เกิดประโยชน์ มีเจตคติที่ดีในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นที่ ปรึกษาให้กับบุคลากรได้ดี และสามารถวิเคราะห์หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์

พัชรภรณ์ ลัมพ์คิน (2564 , หน้า 9) ได้กล่าวว่า การมีจินตนาการ (Imagination) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่แสดงออกถึงการมีอารมณ์ขัน มีความคิดริเริ่ม มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีความสามารถในการ ตัดสินใจที่ดีมีความสามารถในการคิดไตร่ตรองและมีแนวทางใหม่ที่ เหมาะตามสถานการณ์

สุทธิพันธุ์ สุภานันท์ (2565 , หน้า 5-6) ได้กล่าวว่า จินตนาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารกระบวนการคิดของสมองซึ่งมีความสามารถในการคิดได้ หลากหลายและแปลกใหม่จากเดิม โดยสามารถนำไปประยุกต์ทฤษฎี หรือหลักการได้ อย่างรอบคอบและมีความถูกต้อง จนนำไปสู่การคิดค้นและสร้างสิ่งประดิษฐ์ที่แปลกใหม่หรือ รูปแบบความคิดใหม่ ในการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดไว้ในจิตใจ มีเหตุผล มีการแสดงออกถึง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

สนธยา สมลิกุล (2566 , หน้า 4) ได้กล่าวว่า ด้านจินตนาการ (Imagination) หมายถึง จุดกำเนิดของความคิดสร้างสรรค์ โดย คิดเป็นภาพที่สร้างขึ้นในจิตใจ โดยใช้ประสบการณ์ความรู้มา

สร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ สร้างความ คาดหวังในการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ มีทัศนคติที่เปิดกว้างต่อสิ่งใหม่ ๆ มองภาพที่ผ่านการประมวล มีการไตร่ตรองแล้วอย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผลในสมอง มีภาพที่มีเหตุผลในใจ โดยมีอารมณ์ขันและมีความสุข มีความอิสระ และนำไปสู่จินตนาการที่สร้างสรรค์เพื่อการแก้ปัญหา เชิงสร้างสรรค์

เกียรติศักดิ์ ปรามสาร (2567 , หน้า 8) ได้กล่าวว่า จินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึง ความสามารถในการสร้างภาพในสมองที่มีความเป็นไปได้ในอนาคตมาใช้ในการทำงานที่หลากหลาย มีความคิดสร้างสรรค์ คิดสิ่งใหม่ ๆ โดยไม่ยึดติดอยู่ในกรอบแนวทางของสถานศึกษา และตัดสินใจ อย่างรอบคอบ มีเหตุ มีผล ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ มีการบริหารจัดการคน โดยการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มากระตุ้นและแก้ปัญหาในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ด้านจินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแนวทางการบริหารอย่างเป็นระบบที่แตกต่างและหลากหลาย คิดนอกกรอบ ไม่ยึดติดกับวิธีการเดิม ๆ กล้าคิด กล้าฝัน และกล้าลงมือทำสิ่งใหม่ ๆ โดยอาศัยความคิดสร้างสรรค์ สติปัญญา และประสบการณ์ที่มีอยู่ เพื่อนำมาสร้างแนวทางใหม่หรือวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับสถานการณ์ จินตนาการยังหมายถึงการเปิดใจกว้างต่อสิ่งใหม่ ๆ เห็นคุณค่าในความหลากหลายของมุมมอง สามารถผสมผสานความรู้ เทคโนโลยี และวัฒนธรรมที่แตกต่าง เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างสร้างสรรค์และยั่งยืน

#### 4.ด้านการทำงานเป็นทีม

จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565 ,หน้า 11-12) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ แสดงออกถึงการกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากร ส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาส แลกเปลี่ยนเรียนรู้และพบปะสังสรรค์ตามสมควร มีการพัฒนาบุคลากรและทีมงาน ที่ตรงกับความต้องการระยะยาวของหน่วยงาน ตลอดจนแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้ บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

สุทธิพันธุ์ สุภานันท์ (2565 ,หน้า 6) ได้กล่าวว่า ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการนำกลุ่มบุคคล ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน การกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การ

วางแผนงานร่วมกัน การติดต่อสื่อสาร ประสานงานกัน การตัดสินใจและแก้ไขปัญหาพร้อมกันเพื่อให้ งานบรรลุผลตามเป้าหมาย และมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

พิกตรัณภา หาญประชุม (2565 ,หน้า 10-11) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหาร สถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำ บุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มี เป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกัน มีการ ติดต่อสื่อสารประสานงานกันมีการตัดสินใจร่วมกัน เพื่อให้ทำงานบรรลุผลตามเป้าหมาย และมีลักษณะ การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

กชพร จันทรแดง (2566 ,หน้า 9) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการ แสดงออกของผู้บริหารสถาน ศึกษาศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน อย่างใดอย่างหนึ่งรวมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารกัน มีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้ทำงานบรรลุผลตามเป้าหมาย และทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพโดยเป็นตัวบ่งชี้ของการทำงานเป็นทีม

เกียรติศักดิ์ ปราบสาร (2567 ,หน้า 8) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการที่ผู้บริหารสถานศึกษาริหารงานแบบมีส่วนร่วมใน สถานศึกษา มีความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ทำงานร่วมกับบุคลากรได้อย่างเต็มความสามารถ มีการติดต่อสื่อสารในการดำเนินกิจกรรม และ สนับสนุน ช่วยเหลือระหว่างสมาชิกเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายในทิศทาง เดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันให้เกิดความพอใจในการ ทำงานสูงสุด

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาในการบริหารจัดการและประสานความร่วมมือของบุคลากรให้ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมี เป้าหมายเดียวกัน โดยมีการกำหนดบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบที่ชัดเจน สนับสนุนให้เกิดการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสื่อสารและการประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจและแก้ไขปัญหาพร้อมกัน เพื่อให้งานขององค์กรดำเนินไปอย่างราบรื่นและบรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพยังสะท้อนถึงภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่สามารถสร้างความไว้วางใจ ความร่วมมือ และความสามัคคีภายในองค์กรได้อย่างยั่งยืน

## 2.5 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่เกิดขึ้นตาม พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ตั้งอยู่เลขที่ 256 หมู่ที่ 3 บ้านโนนสว่าง ตำบล ศรีสงคราม อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย มีเขตพื้นที่บริการครอบคลุมพื้นที่ 6 อำเภอ คือ อำเภอวังสะพุง อำเภอ ภูหลวง อำเภอภูกระดึง อำเภอเอราวัณ อำเภอหนองหิน และอำเภอผาขาว มีพื้นที่ติดต่อกับอำเภอและจังหวัด ไกล่เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับอำเภอเมืองเลย และอำเภอนาคำ จังหวัดเลย
ทิศใต้	ติดต่อกับอำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับอำเภอนาวัง และอำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับอำเภอภูเรือ จังหวัดเลย และอำเภอหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์

### 2.5.1 อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่บริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2545 และ มาตรา 3 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 และตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน ด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชนและ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
12. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย

### 2.5.2 แนวทางการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

#### ประถมศึกษาเลย เขต 2

1. จัดการศึกษาในระดับปฐมวัยให้กับเด็กปฐมวัยได้ครบทุกคนอย่างเป็นองค์รวมบนพื้นฐาน การอบรมเลี้ยงดูและการส่งเสริม กระบวนการเรียนรู้ที่สนองต่อธรรมชาติและ พัฒนาการตามวัยของ เด็กแต่ละคนให้เต็มตามศักยภาพภายใต้บริบทสังคมและวัฒนธรรมที่เด็กอาศัยอยู่ด้วยความรักความ เอื้ออาทร และความเข้าใจของทุกคน และเกิดการเพื่อให้มีพัฒนาการที่สมบูรณ์ครบถ้วนรอบด้านและ การเรียนรู้เต็มตามศักยภาพของเด็ก และจัดการศึกษาระดับภาคบังคับให้กับประชากรวัยเรียนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาจัดการศึกษาภาคบังคับให้กับเด็กทุกคน อย่าทั่วถึงและ เท่าเทียม ทั้งด้านโอกาสและให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

2. เร่งรัดการอ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็นทุกระดับชั้น อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการสนับสนุนกิจกรรมการจัดการเรียนกระบวนการเรียนรู้ทางด้านภาษาไทยและคณิตศาสตร์และสนับสนุนการอ่านออกเขียนได้เพื่อให้เด็กอ่านออกเขียนได้คิดเลขเป็นตั้งแต่ปีแรกของเรียนในการศึกษาภาคบังคับ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

3. นำนวัตกรรมที่มีความหลากหลายมาใช้ในการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้พื้นที่เป็นฐาน เพื่อก่อให้เกิดคุณภาพ ตามเป้าหมายของ “วิถีนวัตกรรม วิถีคุณภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2”

4. ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษา จัดทำหลักสูตร หรือ โครงการ หรือกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตและการมีงานทำให้กับนักเรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นทุกคน โดยใช้ชีวิตผู้เรียนเป็นตัวตั้งสอดคล้องกับความถนัดและความสนใจสนับสนุนและส่งเสริมทักษะในการดำรงชีวิตในสภาพที่มีการเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบันให้กับผู้เรียนให้สามารถเข้าใจและมีเหตุผลในการดำรงชีพอย่างมีความสุขในสังคม

5. ส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีการพัฒนาศักยภาพในการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งการส่งเสริมพัฒนา และจัดหาแหล่งเรียนรู้ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

6. ส่งเสริมและสร้างเครือข่ายระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ แก่สถานศึกษา ให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็งและได้รับการรับรองจากการประเมินภายนอก กับสถานศึกษาในการเข้ารับการประเมินคุณภาพการศึกษาทั้งจากภายในและภายนอกอย่างมีระบบ

7. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะที่จำเป็นในการแสวงหาความรู้ในโลกเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และพัฒนางานในหน้าที่โดยใช้นวัตกรรมรวมทั้งเสริมสร้างศักยภาพอย่างต่อเนื่องผ่านกระบวนการ PLC ในการจัดการเรียนการสอนในยุคปัจจุบันที่มีการใช้ระบบดิจิทัลและโซเชียลเน็ตเวิร์ค เข้ามาจัดการศึกษา รวมทั้งรูปแบบความหลากหลายในการแสวงหาความรู้ และการจัดกระบวนการเรียนรู้

8. บริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยมีเป้าหมายสำคัญคือคุณภาพเด็ก คุณภาพครู บุคลากร และผู้รับบริการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

9. การจัดประชุม/สัมมนา/อบรม ด้วยวิธีการที่หลากหลายทั้ง ON SITE และ ONLINE ผ่านแพลตฟอร์มที่หลากหลาย ให้มีวิธีการที่เข้าถึงและเรียนรู้ได้ตลอดเวลา

### 2.5.3 ทิศทางการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

#### ประถมศึกษาเลย เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้น้อมนำแนวพระราชดำริสืบสานพระราชปณิธานและพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (National Strategy) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2560-2579) นโยบายของรัฐบาล นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาคนให้มีคุณภาพและมาตรฐานสากล ภายใต้การประสานความร่วมมือกันกับหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน เพื่อร่วมกันดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึง เสมอภาค และมีคุณภาพได้มาตรฐานสู่การกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ดังนี้

#### อุดมการณ์ (Ideology)

“องค์กรมาตรฐาน ยึดหลักธรรมาภิบาล สร้างเครือข่ายการทำงาน บริการประทับใจ”

#### ค่านิยม (Core Values)

“รับผิดชอบ สร้างสรรค์ สามัคคี มีจิตอาสา”

#### คุณธรรมอัตลักษณ์ (Moral Identity)

“เด็กเลย 2 ต้องเป็นเลิศ (เรียนดี มีความสุข)”

#### จุดเน้น

กายภาพดี มีความเป็นเลิศ

#### วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์กรคุณภาพ สร้างคนดี มีความสุข สู่ความเป็นเลิศ

#### พันธกิจ (Mission)

1. พัฒนาสถานศึกษาและระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับให้มีความปลอดภัย และสถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2. เพิ่มโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

3. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และทักษะที่จำเป็นต่ออนาคตในศตวรรษที่21อย่างมีความสุข

4. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษา และพัฒนาระบบการบริหารจัดการของหน่วยงานในสังกัดให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเหมาะสมกับบริบทให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองคุณภาพผู้เรียน

#### เป้าประสงค์หลัก (Goals)

เป้าประสงค์ของการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ประกอบด้วย

1. ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ และรองรับวิถีชีวิตใหม่ วิถีชีวิตถัดไป รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี

2. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3. ผู้เรียนทุกคนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่เสมอภาคอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

4. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะความรู้และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีสมรรถนะที่เหมาะสมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามช่วงวัย และส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้เรียนเต็มตามศักยภาพ

5. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐาน มี ประสิทธิภาพเหมาะสมกับบริบท

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จัดสรรงบประมาณสำหรับดำเนินการ ตามแผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ดังนี้

1. งบบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวนงบประมาณ 2,500,000 บาท
2. งบโครงการตามแผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 รวม 25 โครงการ งบประมาณ 1,500,000 บาท จำแนกตามกลยุทธ์ ได้ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน

กลยุทธ์ที่ 2 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์ที่ 3 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ

#### 2.5.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ดำเนินการขับเคลื่อน

นโยบายพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยใช้รูปแบบการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา ดังนี้



ภาพที่ 2.1 รูปแบบการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาLeading (การนำข้อ

การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนยุทธศาสตร์ สอดรับกับยุทธศาสตร์ชาติ เน้นการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมในการดำเนินงานแผนปฏิบัติการมีความชัดเจน นำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และมีการกำกับดูแลการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

#### Operation (การปฏิบัติชอบ)

กระบวนการทำงาน มีการกำหนดตัวชี้วัด ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในกระบวนการทำงาน พัฒนาและสร้างนวัตกรรมในการปรับปรุงกระบวนการ ผลผลิต และการให้บริการ เพื่อพัฒนาองค์กรสู่ระบบการทำงานที่มีสมรรถนะสูง และมีความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน

#### Evaluation (การประเมินทันสมัย)

การประเมินแผนงาน การดำเนินงาน และผลลัพธ์อย่างเป็นระบบ พิจารณาถึงความสอดคล้องและบรรลุวัตถุประสงค์ ประสิทธิภาพการพัฒนา ประสิทธิภาพ ผลกระทบ และความยั่งยืน ใช้วิธีการประเมินผล ที่หลากหลายในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน

#### Improvement (การแก้ไขพัฒนา)

การทบทวนงานในหน้าที่รับผิดชอบ ทบทวนกระบวนการทำงาน ทบทวนผลการปฏิบัติงาน และการปรับปรุง พัฒนา เพื่อขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ดีขึ้น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

#### 2 results (การมุ่งหาผลลัพธ์)

ผลที่เกิดโดยตรงจากดำเนินงานหรือกิจกรรมและผลระยะยาวที่เกิดเป็นผลจุดหมายปลายทางตามเป้าหมายที่กำหนด "เด็กเลย 2 ต้องเป็นเลิศ" ประกอบด้วย เรียนดี มีความสุข

## 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีนักวิชาการได้สรุปผลการวิจัยไว้ ดังนี้

### 2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

พัชร อินทาบัจ (2563, หน้า 116-119) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิง

สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในหลายเขตพื้นที่การศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สะท้อนความสามารถในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มุ่งสู่ทิศทางที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการศึกษา รวมทั้งการสร้างกลยุทธ์เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ด้านความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ ผู้บริหารสามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการสถานศึกษา สร้างแนวทางใหม่ ๆ ที่มีความเหมาะสมและทันสมัย อีกทั้งยังสะท้อนความพร้อมในการเปิดรับความคิดใหม่และการเรียนรู้จากประสบการณ์ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ผู้บริหารมีทักษะในการวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์ สามารถเลือกใช้วิธีการที่หลากหลายและสร้างการมีส่วนร่วมจากครู ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อหาทางออกที่ยั่งยืนและสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ด้านความยืดหยุ่น ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ สามารถควบคุมอารมณ์และจัดการความขัดแย้งได้อย่างเหมาะสม พร้อมทั้งดัดแปลงความรู้และนวัตกรรมให้เกิดประโยชน์ครอบคลุมทุกด้าน ขณะเดียวกันด้านความท้าทายสะท้อนถึงการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารในการจัดการเวลา การคิดเชิงกลยุทธ์ การตัดสินใจเชิงนวัตกรรม และการพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงภายนอก โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ลักษณะเหล่านี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1990) ที่มององค์กรแห่งการเรียนรู้ในฐานะระบบที่ต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และยิ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนักวิชาการไทยหลายท่านที่ยืนยันว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิผลของโรงเรียน ยกกระดับคุณภาพการศึกษา และสร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวกที่เอื้อต่อการเรียนรู้และความสุขของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

บุศรา ปุณรีบุรณ์ (2564, หน้า 90–93) ได้ศึกษาวิจัยเรื่ององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า โดยรวมผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ การทำงานเป็นทีม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทักษะการคิดวิเคราะห์ ความยืดหยุ่น และวิสัยทัศน์ ขณะที่ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่อยู่ในระดับมากเช่นกัน ทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน การวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบพบความแตกต่างตามสถานภาพ ประสบการณ์ และขนาดของโรงเรียน โดยเฉพาะผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี และโรงเรียนขนาดใหญ่มีระดับความคิดเห็นสูงกว่า

กลุ่มอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งยังพบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับสูง ( $r = 0.66-0.71, p < .01$ ) โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลได้อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ การทำงานเป็นทีม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และทักษะการคิดวิเคราะห์ ซึ่งร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้ถึงร้อยละ 57 ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพโรงเรียน โดยเฉพาะการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม และการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของผู้บริหารและครูเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ฐานะมาศ หาดยาว (2564, หน้า 90-93) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ผลการศึกษาค้นคว้าความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับ *มาก* และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับ *มากที่สุด* โดยมีดัชนีความต้องการจำเป็นรวมเท่ากับ 0.079 แสดงให้เห็นว่าผู้อำนวยการสถานศึกษายังมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในบางด้านเพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่สังคมและการศึกษาคาดหวัง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด รองลงมาคือด้านความสามารถทางเช่าวปัญญา และด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว ส่วนด้านวิสัยทัศน์มีความต้องการจำเป็นในระดับปานกลาง ขณะที่ด้านความไว้วางใจมีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าผู้อำนวยการสถานศึกษามีพื้นฐานความไว้วางใจที่เข้มแข็งอยู่แล้ว แต่ยังคงต้องการส่งเสริมในด้านการคิดเชิงสร้างสรรค์ การคิดเชิงนวัตกรรม และการใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบในภาพรวม แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ควรเน้นการเสริมสร้างวิสัยทัศน์ผ่านการใช้เครือข่ายเทคโนโลยีและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสร้างนวัตกรรมและจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย การสร้างความไว้วางใจผ่านการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการให้กำลังใจบุคลากร การพัฒนาความยืดหยุ่นโดยการรับฟังความคิดเห็นและปรับใช้รูปแบบการบริหารที่เหมาะสม ตลอดจนการยกระดับทักษะการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

อิตีซาม เจะหะ (2564, หน้า 79–82) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 277 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 41–50 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์การทำงาน 6–10 ปี โดยภาพรวมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านความยืดหยุ่น รองลงมาคือด้านวิสัยทัศน์ และต่ำสุดในด้านการทำงานเป็นทีม อย่างไรก็ตาม รายละเอียดเชิงข้อพบว่าบางตัวชี้วัดอยู่ในระดับปานกลาง เช่น การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การปรับเปลี่ยนแผนงาน การกระตุ้นให้คิดบวก การทุ่มเทร่างกายแรงใจ และการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ขณะที่ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุดในแต่ละด้านสะท้อนถึงการสนับสนุนการมีส่วนร่วม การสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย การนำนวัตกรรมมาใช้ การประพฤตินเป็นแบบอย่าง และการติดตามผลการทำงานร่วมกัน การเปรียบเทียบความตัวแปรพบว่า เพศและวุฒิการศึกษาไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ แต่อายุและประสบการณ์มีความแตกต่างบางด้าน โดยเฉพาะด้านแรงจูงใจและการทำงานเป็นทีม แนวทางการพัฒนาคือ การเสริมทักษะการวิเคราะห์และสังเคราะห์บริบท การเปิดโอกาสให้ปรับแนวปฏิบัติและแสดงความคิดเห็น การส่งเสริมนวัตกรรม การสร้างแรงบันดาลใจด้วยการเป็นแบบอย่าง และการประสานงานติดตามร่วมกันอย่างเป็นระบบ เพื่อยกระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างรอบด้าน

พัชราภรณ์ ลัมพ์คิน (2564, หน้า 106–109) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่าสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับ “มาก” ในขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับ “มากที่สุด” โดยเรียงลำดับความสำคัญขององค์ประกอบจากมากที่สุดถึงน้อยที่สุด ได้แก่ การมีความยืดหยุ่น การมีจินตนาการ และการมีวิสัยทัศน์ รวม 22 ตัวบ่งชี้ โปรแกรมที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) หลักการ (2) วัตถุประสงค์ (3) เนื้อหาสาระ 3 โมดูล ได้แก่ การมีจินตนาการ การมีความยืดหยุ่น และการมีวิสัยทัศน์ (4) วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 4 ขั้นตอน คือ การศึกษาด้วยตนเอง การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน และการฝึกอบรม/สัมมนา (5) การวัดและประเมินผล และ (6) การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม โดยผลการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า โปรแกรมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม โดยผลการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า โปรแกรมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม โดยผลการศึกษาอยู่ในระดับ “มากที่สุด” ( $\bar{X} = 4.70 \text{ } \bar{X} = 4.70$ ) สะท้อนว่า

โปรแกรมดังกล่าวสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมต่อบริบทของสถานศึกษาในระดับประถมศึกษา

สุทธิพันธุ์ สุภานันท์ (2565, หน้า 70-73) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านวิสัยทัศน์ รองลงมาคือ ด้านความยืดหยุ่น ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านแรงบันดาลใจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านจินตนาการ อย่างไรก็ตาม ทุกด้านยังอยู่ในระดับ “มาก” ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะบางด้าน ได้แก่ ด้านจินตนาการ และ ด้านการทำงานเป็นทีม ในขณะที่ ด้านวิสัยทัศน์ ความยืดหยุ่น และแรงบันดาลใจ ไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานของกลุ่มตัวอย่างไม่พบความแตกต่างทั้งภาพรวมและรายด้าน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง แต่ยังมีประเด็นที่ควรพัฒนา โดยเฉพาะการเสริมสร้างจินตนาการและการพัฒนาการทำงานเป็นทีม เพื่อสนับสนุนให้การบริหารจัดการโรงเรียนมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในบริบทการศึกษาปัจจุบัน

นางสาวมลิกา ทองฉิม (2565, หน้า 92-97) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในศตวรรษที่ 21 ตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง พบว่า สภาพภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารอยู่ในระดับ “มากที่สุด” ในทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับจากสูงไปต่ำ ได้แก่ วิสัยทัศน์ ความคิดสร้างสรรค์ การสื่อสารและความร่วมมือ ผู้บริหารมีจุดเด่นในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน สร้างแรงจูงใจให้บุคลากร มีความคิดริเริ่มและพร้อมปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลง สามารถใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศของความร่วมมือภายในโรงเรียนอย่างทั่วถึง ส่วนด้านที่ยังเป็นจุดที่ต้องพัฒนาเพิ่มเติมคือการบริหารทรัพยากรและการตัดสินใจในสถานการณ์เสี่ยงสูง สำหรับ แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลัก พุทธธรรม ประกอบด้วย 4 มิติหลัก ได้แก่ 1.ปัญญาพละ เน้นการใฝ่รู้ วิเคราะห์สิ่งแวดล้อม แสวงหาเทคโนโลยีใหม่ ๆ และถ่ายทอดความรู้เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหาร 2.วิริยพละ ส่งเสริมความเพียร อุตสาหะ และความมุ่งมั่นใน

การทำงาน เปิดรับสิ่งใหม่และปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง 3.อนวัชชพละ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต ใช้หลักกฎหมายและระเบียบปฏิบัติอย่างเคร่งครัด 4.สังคหพละ สนับสนุน และดูแลบุคลากร เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้ด้อยโอกาส สร้างบรรยากาศการทำงานที่ร่วมมือ เกื้อกูลกันในองค์กรและชุมชน ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าการบูรณาการหลักพุทธธรรมเข้ากับการบริหาร การศึกษา ช่วยเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ทั้งยังสนับสนุนการบริหารงานที่มีคุณธรรม โปร่งใส และยั่งยืน อันจะเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนา ศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาให้ตอบสนองต่อความท้าทายของระบบการศึกษาไทยในยุคปัจจุบัน

. พักตร์นภา หาญประชุม (2565, หน้า 204) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรม เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 พบว่า สภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษานั้น พบว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีความต้องการพัฒนามากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการมีความยืดหยุ่นและ ปรับตัวด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก บุคคล ตามลำดับ และผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 พบว่า โปรแกรมมี ความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

จินตนา ตีดวงพันธ์ (2565, หน้า 184-188) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว การมีความคิดสร้างสรรค์ การคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล การทำงานเป็นทีม และการมีจินตนาการ โดยความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สะท้อนว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมากทุกด้าน อีกทั้งยัง มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r_{xy} = 0.76$ ) ตัวแปรภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.05 จำนวน 5 ตัว ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การทำงานเป็นทีม และการมีวิสัยทัศน์ ซึ่งส่งผลเชิงบวก ขณะที่การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว และการมีความคิดสร้างสรรค์ส่งผลเชิงลบ โดยตัวแปรทั้ง 5 ตัวสามารถร่วมกันอธิบายความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 70.10 ( $R^2 = .701$ ) สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานสะท้อนว่าการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการทำงานเป็นทีมเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงที่สุดต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้ งานวิจัยเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในทุกองค์ประกอบเพื่อยกระดับการบริหารจัดการและเสริมสร้างศักยภาพสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

ธีรชาติ พงศ์ณมิตร (2565 , หน้า 83-97 ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคตอย่างสร้างสรรค์ พร้อมส่งเสริมให้บุคลากรนำแนวคิดไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารส่งเสริมความร่วมมือ ประสานงาน สนับสนุนการใช้ทักษะและประสบการณ์ร่วมกัน รวมถึงแก้ไขปัญหาและสร้างความสำเร็จร่วมกัน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สนับสนุนการเรียนรู้และมอบหมายงานตามความถนัด ความสนใจ และความสามารถของครูแต่ละคน ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว ผู้บริหารสามารถปรับวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสร้างความรู้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ด้านความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรคิดต่อยอด ปรับปรุงแนวปฏิบัติ และทดลองแนวทางใหม่ ด้านจินตนาการ ผู้บริหารส่งเสริมมุมมองใหม่และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษา และด้านการแก้ไขปัญหา ผู้บริหารมีความสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ แก้ไขปัญหา และจัดการความขัดแย้งอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกันตามขนาดของสถานศึกษา ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษให้คะแนนผู้บริหารสูงกว่าครูในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นายสรายุทธ ชูยก (2566 , หน้า 89-94 ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ วิสัยทัศน์

(ค่าเฉลี่ยสูงสุดด้านการสร้างแรงบันดาลใจและต่ำสุดด้านการปรับปรุงวิสัยทัศน์) ความยืดหยุ่น (สูงสุดด้านการปรับปรุงกฎระเบียบและต่ำสุดด้านการประสานงานอย่างต่อเนื่อง) จินตนาการ (สูงสุดด้านสร้างแรงจูงใจให้ครูสร้างสรรค์งานและต่ำสุดด้านสร้างศรัทธาร่วมมือ) ความสามารถในการแก้ปัญหา (สูงสุดด้านส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นและต่ำสุดด้านความเฉลียวฉลาด) และการทำงานเป็นทีม (สูงสุดด้านวางแผนงานร่วมและต่ำสุดด้านความไว้วางใจในทีม) ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด 6 ด้าน ได้แก่ การยอมรับนับถือ (สูงสุดด้านได้รับความไว้วางใจและต่ำสุดด้านชื่อเสียง) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (สูงสุดด้านงานส่งเสริมการพัฒนาตนเองและต่ำสุดด้านการทำงานถูกต้องโปร่งใส) ความเจริญก้าวหน้า (สูงสุดด้านได้รับการพิจารณาความดีความชอบและต่ำสุดด้าน การสนับสนุนศึกษาต่อ) ความรับผิดชอบ (สูงสุดด้านความรับผิดชอบต่อผลปฏิบัติงานและต่ำสุดด้าน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ) ความสำเร็จของงาน (สูงสุดด้านได้รับคำชมเชยและต่ำสุดด้านสร้าง ความมุ่งมั่นในการพัฒนา) และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (สูงสุดด้านร่วมกันแก้ปัญหาและต่ำสุด ด้านแลกเปลี่ยนความคิดเห็น) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจของครูในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย ด้านจินตนาการและการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์สูงสุด ขณะที่ด้านวิสัยทัศน์ ความยืดหยุ่น และ ความสามารถในการแก้ปัญหามีความสัมพันธ์รองลงมา แนวทางการพัฒนาควรเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ ร่วม การปรับตัวตามสถานการณ์ การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล และ การทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูอย่างยั่งยืน

กขพร จันทรแดง (2566 , หน้า 89-94 ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.84, SD=0.78$ ) ครอบคลุม 5 ด้าน ได้แก่ ความยืดหยุ่น และการปรับตัว ความคิดสร้างสรรค์ วิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งทุกด้านอยู่ในระดับมาก สะท้อนถึงศักยภาพของผู้บริหารในการผลักดันสถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การวิเคราะห์เชิงความสัมพันธ์พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง ( $r_{xy}=0.76, p<.01$ ) และทั้ง 5 ด้านสามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ถึงร้อยละ 70.10 ( $R=.837, SE=.299$ ) โดยมีตัวแปรสำคัญที่ส่งผลเชิงบวก ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $\beta=0.807$ ) การทำงานเป็นทีม ( $\beta=0.538$ ) และการมีวิสัยทัศน์ ( $\beta=0.148$ ) ซึ่งเป็นปัจจัยขับเคลื่อนหลักในการสร้างแรงจูงใจ

และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ขณะที่ความคิดสร้างสรรค์ ( $\beta = -0.474$ ) และความยืดหยุ่นและปรับตัว ( $\beta = -0.191$ ) แม้มีค่าเฉลี่ยสูงแต่ส่งผลเชิงลบ แสดงถึงความจำเป็นในการกำกับดูแลและประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงความไม่ต่อเนื่องในการเรียนรู้ โดยสรุป ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่บูรณาการการมุ่งเน้นปัจเจกบุคคล การสร้างทีม และการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน จะช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

สนธยา สมลิกุล (2566 , หน้า 48-49 ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงถึงศักยภาพในการพัฒนาตนเองและองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Senge (1990) ที่เน้นการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การปรับเปลี่ยนแบบแผนความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดเชิงระบบ องค์กรประกอบเหล่านี้สะท้อนว่าผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม และเชื่อมโยงการทำงานอย่างเป็นระบบเพื่อความยั่งยืน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของประเวศ วะสี (2542) ที่มองว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับบุคคล ทีม และองค์กร ตลอดจนแนวคิดของอรพินท์ อุตสาหกิจ (2553) ที่เห็นว่าการบริหารเชิงสร้างสรรค์ช่วยสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกันและนำองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงไม่เพียงเป็นเครื่องสะท้อนศักยภาพของผู้บริหาร แต่ยังเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

นายเฉลิมพร แต่งโสภ (2566, หน้า 84-90) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D. = 0.68) โดยด้านวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหาและความยืดหยุ่น และความมุ่งมั่นในงาน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสร้างสรรค์แนวทางการบริหารที่เหมาะสมต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลง ขณะเดียวกัน องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอยู่ในระดับ

มาก ( $\bar{X} = 4.36$ , S.D. = 0.74) โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดด้านการผ่อนคลาย การทำงานเป็นทีม และการมีสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการเรียนรู้ ส่วนด้านครอบครัวมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สะท้อนถึงประเด็นความสมดุลชีวิต ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ชี้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับองค์กรแห่งความสุข ( $r = 0.856$ ,  $p < 0.01$ ) โดยเฉพาะด้านความรู้ความสามารถที่สัมพันธ์สูงสุด และด้านความมุ่งมั่นที่สัมพันธ์ต่ำสุด ผลดังกล่าวชี้ว่าผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจน คิดสร้างสรรค์ ยืดหยุ่น และมีความรู้ความสามารถสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การทำงานร่วมกัน และบรรยากาศที่เอื้อต่อความสุขของบุคลากร ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Senge (1990) และงานวิจัยของนักวิชาการไทยที่ยืนยันว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขและบรรยากาศการทำงานเชิงบวกในโรงเรียน

จินตนา แสนภูวา (2566, หน้า 213-217) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากสูงไปต่ำ ได้แก่ ความยืดหยุ่น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ วิสัยทัศน์ และจินตนาการ ขณะเดียวกันการปฏิบัติงานของครูผู้สอนก็อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และชุมชน การปฏิบัติหน้าที่ และการพัฒนาตนเอง ส่วนด้านการจัดการเรียนรู้และการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมอยู่ในระดับมากเช่นกัน ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบตามสถานภาพ ประสบการณ์ และขนาดสถานศึกษาไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ยกเว้นด้านความยืดหยุ่นที่ผู้บริหารมีความคิดเห็นสูงกว่าครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีกทั้งยังพบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในระดับสูง ( $r = .769$ ,  $p < .01$ ) โดยมี 3 ด้านที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความยืดหยุ่น และจินตนาการ ซึ่งสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้ถึงร้อยละ 61 ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย การส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การปรับตัวและการแก้ปัญหาอย่างยืดหยุ่น และการเสริมสร้างจินตนาการเชิงระบบและสร้างสรรค์ สะท้อนให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

พงษ์ร เมืองมุสิก (2566, หน้า 116-118) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงาน บุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจเนื่องจากผู้บริหารมีความใกล้ชิดและสื่อสารกับบุคลากรได้สะดวกขึ้นผ่านเทคโนโลยีการสื่อสาร ส่งผลให้สามารถเข้าใจบริบทและความต้องการของบุคลากรแต่ละคนได้ดี องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ ความยืดหยุ่นและปรับตัว วิสัยทัศน์ ความคิดสร้างสรรค์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การทำงานเป็นทีม การแก้ไขปัญหา และจินตนาการ ซึ่งแต่ละด้านช่วยเสริมการบริหารงานบุคคล เช่น การมอบหมายงานและพัฒนาครูตามความถนัด การสร้างขวัญกำลังใจ การส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และการแก้ไขปัญหาอย่างมีระบบ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในระดับต่ำ ( $r = 0.169$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การถดถอยพหุคูณแสดงว่าด้านต่าง ๆ ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถพยากรณ์การเปลี่ยนแปลงของระดับการบริหารงานบุคคลได้ร้อยละ 10.4 โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีและด้านบุคลากรมีอิทธิพลต่อการบริหารงานบุคคลสูง การวิจัยสะท้อนว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมประสิทธิภาพและคุณภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

แนตี นุชฎ (2567, หน้า 73-75) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดนราธิวาส พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ความยืดหยุ่น และวิสัยทัศน์ โดยด้านความสามารถในการแก้ปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด การวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสามารถใช้ความรู้และประสบการณ์ในการแก้ปัญหา ตัดสินใจอย่างรอบคอบ ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและเทคโนโลยีดิจิทัล เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแสดงความคิดสร้างสรรค์อย่างอิสระ ทั้งนี้เมื่อเปรียบเทียบกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคดิจิทัล คือ ผู้บริหารควรกำหนดและปรับปรุงวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับนโยบายและบริบทพื้นที่ทุก 5 ปี เปิดโอกาสให้บุคลากรทำงานตามความถนัด สนับสนุนการแก้ปัญหาและบูรณาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล รวมทั้งส่งเสริมความร่วมมือและการทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาอย่างยั่งยืน

เกียรติศักดิ์ ปรามสาร (2567, หน้า 73-75) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา

สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู พบว่า ภาพรวมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือวิสัยทัศน์ รองลงมาคือความยืดหยุ่น และการปรับตัว และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการทำงานเป็นทีม การปฏิบัติตามมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาก็อยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รองลงมาคือคุณภาพผู้เรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือกระบวนการบริหารและการจัดการ นอกจากนี้ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการประกันคุณภาพภายใน ( $r = 0.666, p < .01$ ) โดยตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐาน ได้แก่ การทำงานเป็นทีม ความยืดหยุ่นและการปรับตัว และจินตนาการ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของผลลัพธ์ร้อยละ 49.50 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบคือ  $\hat{Y} = -1.979 + 0.632(x4) + 0.471(x3) + 0.343(x1)$  และในรูปคะแนนมาตรฐาน  $\hat{Y} = 0.415(x4) + 0.216(x3) + 0.193(x1)$  ซึ่งสะท้อนว่าการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม และความยืดหยุ่นของผู้บริหารมีความสำคัญต่อการยกระดับการปฏิบัติตามมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

พิมพ์ประไพ คัญศรี (2567, หน้า 73-75) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 พบว่า ภาพรวมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความคิดสร้างสรรค์ รองลงมาคือการทำงานเป็นทีม จินตนาการ วิสัยทัศน์ และความยืดหยุ่น ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่สูงที่สุดคือการนิเทศการศึกษา รองลงมาคือการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี ส่วนด้านที่ต่ำสุดคือการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.796, p < .01$ ) ทั้งนี้ การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณพบว่าด้านความยืดหยุ่นเป็นตัวแปรพยากรณ์ที่สำคัญที่สุด สามารถอธิบายความแปรปรวนของการบริหารงานวิชาการได้ร้อยละ 64.10 โดยสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานสะท้อนถึงอิทธิพลเชิงบวกของความยืดหยุ่นต่อการบริหารงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญ

## 2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Sternberg R.J. (2006, pp. 22-24) ในฐานะสมาชิกของสมาคมผู้บริหาร สถานศึกษาแห่งแคลิฟอร์เนีย ได้ศึกษา ถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านที่เกี่ยวข้องกับ การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำสถานศึกษาที่ดีนั้น จะต้อง ประกอบไปด้วย การตัดสินใจที่ชาญฉลาด มีความคิดที่สร้างสรรค์ ในการวิเคราะห์ ความคิดของคน และของบุคลากร เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความสามารถในการ โน้มน้าวใจบุคลากรในสถานศึกษาให้เห็นคุณค่าของตนเอง และทำให้ทุกคนมีเป้าหมาย ร่วมกัน

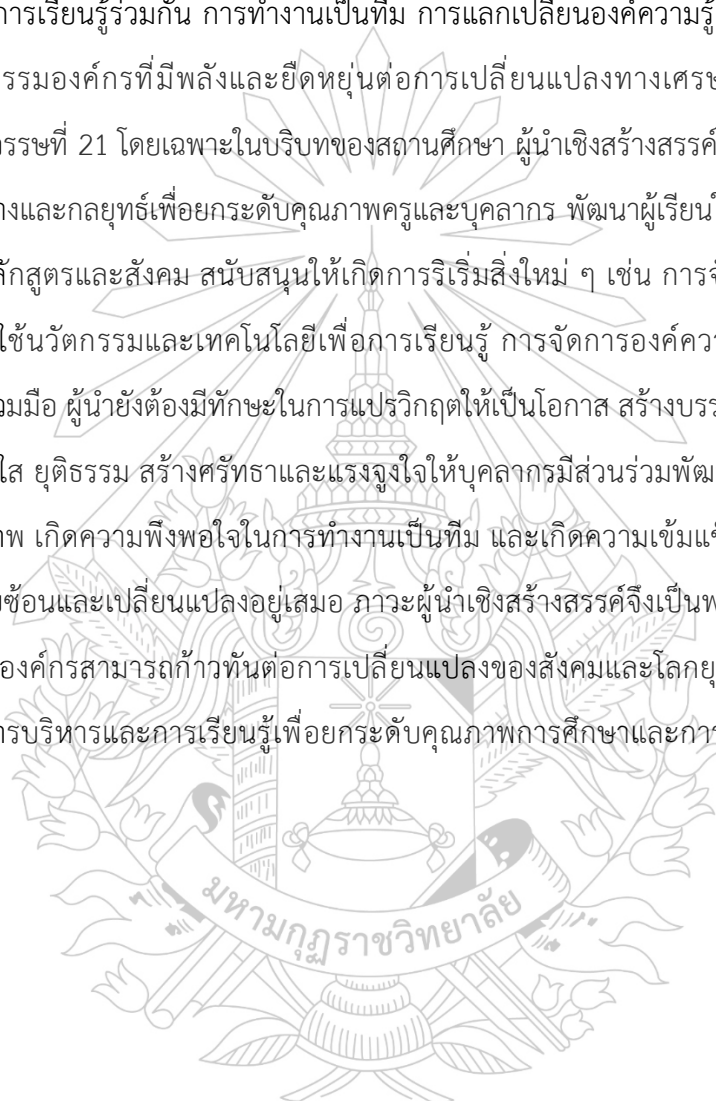
Stoll Louise and Julie Temperley (2009, p. 13) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ โดยศึกษาจากโครงการเรียนรู้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของโรงเรียน ประถมศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา และโรงเรียนท้องถิ่นทางตะวันตกเฉียงใต้ของประเทศ อังกฤษ โดยดำเนินการพัฒนาในช่วงกันยายน ปี 2006 ถึงกุมภาพันธ์ ปี 2008 การพัฒนา ใช้ผสมผสานระหว่างการสัมภาษณ์ การสำรวจ การสร้างแรงบันดาลใจจากผู้เชี่ยวชาญ ภายนอก การบันทึกเอกสารสร้างเครือข่าย ความสัมพันธ์ ดำเนินการโดย London Centre for Leadership in Learning, Institute of Education University of London ผลการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ พบว่าประกอบไปด้วย 1) จินตนาการ (Imagination) และ 2) การคิดแบบไตร่ตรอง (Thoughtpattern)

Victor Sohmen (2015, pp 1-14) ได้ศึกษาภาพสะท้อนความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ถือเป็นหัวใจสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไม่ได้จำกัดเพียงการบริหารงาน แต่ขยายมิติไปสู่การเจาะลึกบุคลิกภาพ และศักยภาพของผู้นำ ผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถหลีกเลี่ยงเส้นทางที่นำไปสู่ความล้มเหลว กระตุ้นวิสัยทัศน์ และคิดค้นแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อแก้ปัญหาและสร้างนวัตกรรม ผลงานที่เกิดขึ้นจากภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญในการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรมขององค์กร บทความเชิงทฤษฎีนี้ได้สังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์และความเป็นผู้นำ เพื่อชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ทำหน้าที่เป็นตัวเร่งสำคัญในการสร้างสรรค์ความเปลี่ยนแปลงที่มีคุณค่าและยั่งยืนในองค์กร

Keamy, R. (2016 , pp 151-168 ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบรรทัดฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ การคิดสร้างสรรค์ในการสอน และภาวะผู้นำที่ต่อเนื่อง พบว่า การวิจัยดำเนินการในลักษณะวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) โดยมีผู้เข้าร่วมประกอบด้วยทีมภาวะผู้นำของ



ในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยอาศัยการผสมผสานระหว่างวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จินตนาการ การตัดสินใจเชิงนวัตกรรม การยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง และความสามารถในการประสานงานและจูงใจบุคลากรให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำลักษณะนี้มุ่งเน้นการใช้วิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนางาน เปิดกว้างต่อความคิดเห็นที่หลากหลาย เคารพในความแตกต่างของบุคคล สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน การทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และประสบการณ์ เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีพลังและยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะในบริบทของสถานศึกษา ผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและกลยุทธ์เพื่อยกระดับคุณภาพครูและบุคลากร พัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามเป้าหมายของหลักสูตรและสังคม สนับสนุนให้เกิดการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เช่น การจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ การจัดการองค์ความรู้และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ผู้นำยังต้องมีทักษะในการแปรวิกฤตให้เป็นโอกาส สร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นบวก โปร่งใส ยุติธรรม สร้างศรัทธาและแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมพัฒนางานขององค์กรอย่างเต็มศักยภาพ เกิดความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม และเกิดความเข้มแข็งในการเผชิญกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงเป็นพลังสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาและองค์กรสามารถก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลกยุคใหม่ สร้างสรรค์นวัตกรรมทางการบริหารและการเรียนรู้เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาที่ยั่งยืนในระยะยาว



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 เป็นการศึกษาแบบผสมวิธี (Mixed method) โดยผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2

ตอนที่ 2 การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2

#### ตอนที่ 1 การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

##### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 จำนวน 1,314 คน จากโรงเรียน 152 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 , 2568)

##### 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

1.2.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 จำนวน 297 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดของ กลุ่มตัวอย่าง โดยเทียบจากตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : pp. 607-608) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างง่าย

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน ปีการศึกษา 2568 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ซึ่งได้จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซีและมอร์แกน Krejcie and Morgan (Krejcie and Morgan, 1970, p.607) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 297 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามจำนวน ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในแต่ละอำเภอ และใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) ดังรายละเอียด ตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 กลุ่มตัวอย่างการวิจัยจำแนกตามจำนวนผู้บริหารและครูผู้สอนในแต่ละอำเภอ

อำเภอ	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	ผู้บริหาร (คน)	ครูผู้สอน (คน)	ผู้บริหาร (คน)	ครูผู้สอน (คน)
วังสะพุง	41	357	9	81
ภูกระดึง	21	189	5	42
ภูหลวง	12	119	3	27
ผาขาว	22	233	5	53
เอราวัณ	15	160	3	36
หนองหิน	16	129	4	29
รวม	127	1,187	29	268
	1,314		297	

ที่มา: ระบบบริการฐานข้อมูลภาครัฐ Big data สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2, ข้อมูล ณ วันที่ 11 ตุลาคม 2568)

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบมีข้อความเกี่ยวกับ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่

- 1) วิสัยทัศน์
- 2) ความยืดหยุ่น
- 3) จินตนาการ
- 4) การทำงานเป็นทีม

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

### 3.การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การสร้างแบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเป็นแบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) สร้างขึ้นโดยกำหนดประเด็นที่สอบถาม 4 ด้าน ตามที่เสนอไว้ในข้อ 2 แต่ละด้านกำหนดรายการสำหรับตรวจสอบ (Check) ตามรายละเอียดที่เสนอไว้ในแบบสอบถามในภาคผนวก เมื่อได้ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของรูปแบบข้อคำถาม ตลอดถึงประเด็นที่ถามและรายการตรวจสอบ (List) แล้วจัดพิมพ์เพื่อใช้เก็บข้อมูลต่อไปดังได้เสนอไว้ในแบบสอบถามในภาคผนวก

3.2 การสร้างแบบสอบถามตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้วิจัยจึงดำเนินการสร้าง และตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ในกระบวนการเดียวกัน โดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.2.1 การสร้างแบบสอบถาม เป็นกระบวนการสร้างข้อคำถามตามประเด็นตัวบ่งชี้ที่กำหนดขึ้นภายในขอบเขตหรือกรอบของตัวแปรแต่ละด้าน ที่กำหนดไว้ในนิยามศัพท์ของตัวแปรด้านนั้น โดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาเอกสาร เกี่ยวกับหลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมและทำความเข้าใจเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับในกรอบตัวแปรตามที่จะสร้างแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลคือเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

2) กำหนดกรอบประเด็นคำถาม โดยจัดหมวดหมู่ตามองค์ประกอบทั้ง 5 ด้านของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

3) สร้างข้อคำถามตามกรอบประเด็นที่กำหนด โดยแต่ละด้านและแต่ละข้อให้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ (ตามเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนดในข้อ 3 จนได้ข้อคำถามครบถ้วนตามกรอบเนื้อหาที่กำหนดไว้ในนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรที่ศึกษา แล้วทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ตามขั้นตอนต่อไป

### 3.2.2 การตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหา ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1) เสนอแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด ซึ่งอยู่ในรูปของเนื้อหาตามกรอบนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรแต่ละด้าน โดยกำหนดเกณฑ์การประเมิน 3 ระดับคือ ระดับ +1 ในกรณีที่พิจารณาเห็นว่ามีความสอดคล้องกับเนื้อหาที่กำหนดในกรอบนิยามศัพท์ของด้านนั้น ๆ ระดับ 0 ในกรณีที่พิจารณาแล้ว ไม่แน่ใจหรือไม่ยืนยันว่ามีความสอดคล้องกับเนื้อหาที่กำหนดในกรอบนิยามศัพท์ของด้านนั้น ๆ หรือไม่ -1 ในกรณีที่พิจารณาเห็นว่าไม่มีความสอดคล้องกับเนื้อหาที่กำหนดในกรอบนิยามศัพท์ของด้านนั้น ๆ (รายชื่อและสถานภาพของผู้เชี่ยวชาญ ดังได้เสนอไว้ในภาคผนวก ก)

2) วิเคราะห์หาค่าความเห็นพ้องของผู้เชี่ยวชาญ โดยหาค่าเฉลี่ยผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน ค่าที่ได้ เรียกว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องของประเด็นคำถามกับวัตถุประสงค์การวัด (Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งเป็นค่าที่บ่งชี้ถึงความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของข้อคำถามแต่ละข้อ

3) ตรวจสอบความถูกต้องและเลือกข้อคำถามที่มีความตรงเชิงเนื้อหา คือ ข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีค่า IOC ระหว่าง 0.80 -1.00

3.2.3 การตรวจสอบค่าความเที่ยง (Reliability) เป็นกระบวนการตรวจสอบความเที่ยงหรือความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการยืนยันว่าแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนี้ สามารถวัดได้แม่นยำตามเกณฑ์วัดที่กำหนด ในทุกสถานการณ์ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1) ทดลองใช้แบบสอบถาม (Try out) โดยนำแบบสอบถามตอนที่ 2 ไปทดลองใช้กับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 กลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

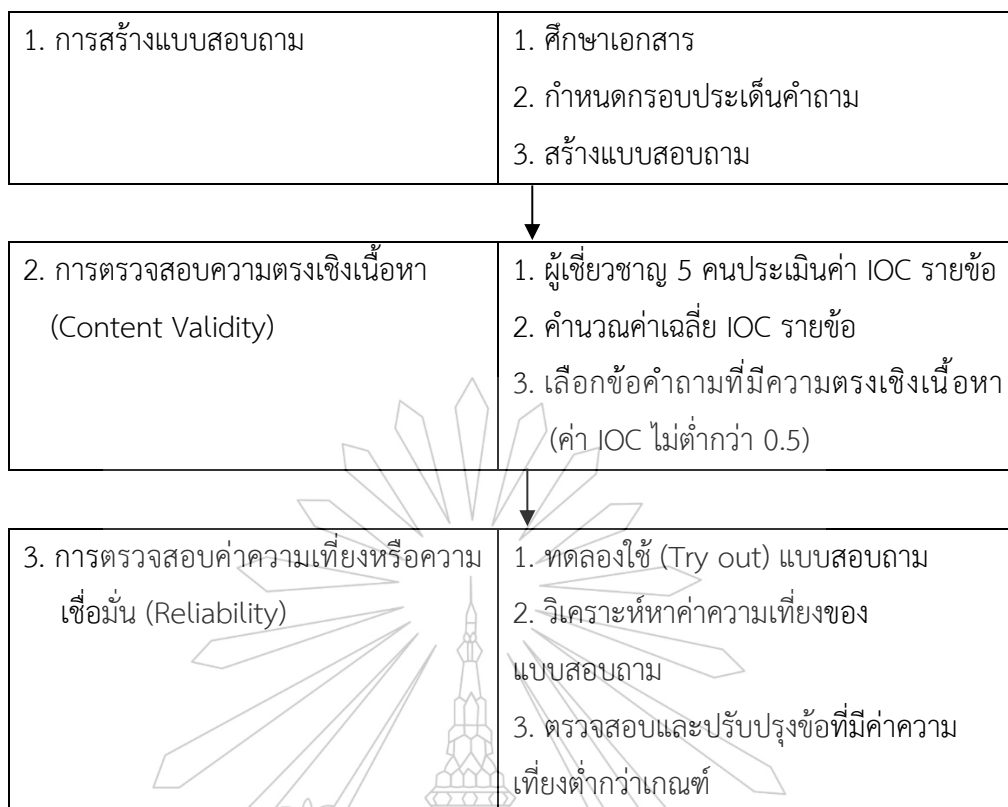
2) นำผลการทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่า สัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งค่าดังกล่าวจะเป็นตัวบ่งบอกถึง ความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับและรายด้าน

ตารางที่ 3.2 แสดงค่าความเที่ยงของแบบสอบถามของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ  
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ตัวแปร	ค่าความเที่ยง
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	0.945
วิสัยทัศน์	0.976
ความยืดหยุ่น	0.932
จินตนาการ	0.901
การทำงานเป็นทีม	0.859

จากตารางที่ 3.2 พบว่า การนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) และนำผลมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงโดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า แบบสอบถามมีค่าความเที่ยงรายด้านและรายตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.859–0.976 และมีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.945 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3.3 ตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไข และจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไปสรุปขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือในการวิจัยต่อไป



ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลอย เขต 2

4.2 ขอหนังสือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลอย เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4.3 ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามผ่านทาง Google form ส่งไปที่โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

4.4 นำแบบสอบถามที่รวบรวมมาได้ ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์

## 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา และผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ แล้วประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (เช่น SPSS) โดยมีขั้นตอนดังนี้

5.1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การหาค่าความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

5.2 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ใช้การหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ตามเกณฑ์ของเบส (Best อ้างถึงในอิตีฮาม เจาะ 2564 , หน้า 72) ซึ่งแปลผล ตามเกณฑ์การแปลผล ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ระดับน้อยที่สุด

5.3 เปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ตามสมมติฐานข้อที่ 1 ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) แบบกลุ่มเป้าหมายที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples)

5.4 เปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ตามสมมติฐานข้อที่ 2 ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Post Hoc Test) โดยใช้วิธีการของ Least Significance Difference Test (LSD) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

## 6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

6.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

6.1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

6.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

6.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

6.1.4 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

6.2.1 การทดสอบค่าที (t-test)

6.2.2 การทดสอบค่าเอฟ (F-test) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียว (One - Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธี ของเชฟเฟ้ (Scheffe)

## ตอนที่ 2 การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิจัยในตอนที่ 2 นี้ เป็นการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ (3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Method) มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

### 1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ให้สัมภาษณ์ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 หรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปี การศึกษา 2568 จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้เกณฑ์ การคัดเลือกดังนี้

### 1. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 หรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1. ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 หรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ในปัจจุบัน
2. มีประสบการณ์ในการบริหารงานการศึกษาในระดับเขตพื้นที่ไม่น้อยกว่า 5 ปี
3. มีวิทยฐานะหรือเทียบเท่าไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ
4. เคยได้รับรางวัลหรือการยกย่องเชิดชูเกียรติด้านการบริหารจัดการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด

6. ยินดีให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการบริหารงานและการพัฒนาผู้บริหารในด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

## 2. ศึกษานิเทศก์

1. ปฏิบัติหน้าที่ศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2
2. มีประสบการณ์ในการนิเทศ ติดตาม หรือประเมินผู้บริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี
3. มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ
4. เคยได้รับรางวัลหรือการยกย่องเชิดชูเกียรติจากผลงานด้านการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน
5. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
6. ยินดีให้ข้อมูลเชิงวิชาการและความคิดเห็นจากประสบการณ์ตรง

## 3. ผู้บริหาร

1. ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2
2. มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี
3. มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ
4. เคยได้รับรางวัลหรือการยกย่องเชิดชูเกียรติ เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่น ครูดี ไม่มีอบายมุข หรือรางวัลด้านนวัตกรรมการบริหาร
5. มีความเข้าใจในบทบาทของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการสถานศึกษา
6. ยินดีให้ข้อมูลอย่างตรงไปตรงมาและเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย

## 4. ครูผู้สอน

1. ปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2
2. ปฏิบัติงานในสถานศึกษาปัจจุบันไม่น้อยกว่า 5 ปี
3. มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ
4. เคยได้รับรางวัลหรือการยกย่องเชิดชูเกียรติ เช่น ครูดีเด่น ครูนวัตกรรม ครูดีศรีเลย 2 หรือรางวัลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. มีประสบการณ์ทำงานร่วมกับผู้บริหารในกิจกรรมหรือนวัตกรรมที่สะท้อนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

6. ยินดีให้ข้อมูลด้วยความสมัครใจและซื่อสัตย์ต่อข้อเท็จจริง

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 2.1 ลักษณะเครื่องมือ

การสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำหัวข้อที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามในตอนต้นที่ 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยการกำหนดกรอบการสัมภาษณ์จากลำดับค่าเฉลี่ยแต่ละด้านจากมากไปน้อย มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)

### 2.2 การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

#### 2.2.1 ศึกษาวัตถุประสงค์ของการวิจัย

#### 2.2.2 กำหนดหัวข้อประเด็นที่ต้องการถามให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.2.3 รวบรวมข้อคำถามที่ต้องการสัมภาษณ์ตามประเด็นที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview Questions) โดยลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

2.2.4 พิจารณาแต่ละข้อคำถามว่ามีความเป็นปรนัย มีความชัดเจนทางภาษา และเหมาะสมต่อการใช้สอบถามกลุ่มตัวอย่างหรือผู้ให้ข้อมูลหรือไม่

2.2.5 นำข้อคำถามไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบว่าข้อคำถามแต่ละข้อสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์และครอบคลุมประเด็นที่ต้องการศึกษา

#### 2.2.6 ปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.2.7 นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแล้วไปตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 3 ท่าน เพื่อให้มั่นใจว่าแบบสัมภาษณ์มีความเหมาะสม ชัดเจน และครอบคลุมประเด็นที่ต้องการศึกษา

2.2.8 จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลตามกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยติดต่อนัดหมายผู้บริหารที่เป็นกลุ่มตัวอย่างล่วงหน้า โดยส่งหนังสือแนะนำการวิจัย และประเด็นคำถามสำหรับการสัมภาษณ์ไปทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) และติดต่อยืนยันทางโทรศัพท์ เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและขอความร่วมมือในการให้ข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ตามวัน เวลา และสถานที่ที่ได้ตกลงนัดหมายไว้ โดยระหว่างการสัมภาษณ์มีการจดบันทึกและบันทึกเสียง เพื่อให้ข้อมูลครบถ้วนและถูกต้อง

3.3 ขณะสัมภาษณ์ ผู้วิจัยสรุปประเด็นคำตอบให้ผู้ให้สัมภาษณ์ทราบเป็นระยะ ๆ เพื่อยืนยันความถูกต้องของข้อมูล (Member Checking) และสร้างความมั่นใจว่าข้อมูลที่ได้ตรงตามความตั้งใจของผู้ให้สัมภาษณ์

3.4 ภายหลังจากสัมภาษณ์ ผู้วิจัยถอดเทปเสียงและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลอีกครั้ง ก่อนนำเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 โดยใช้กระบวนการ วิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งเป็นการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากคำตอบของผู้ให้สัมภาษณ์

#### 5. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

5.1 อ่านข้อมูลทั้งหมดอย่างละเอียดเพื่อทำความเข้าใจภาพรวมของเนื้อหา

5.2 จัดหมวดหมู่ข้อมูลตามประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแต่ละด้านของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีม

5.3 วิเคราะห์หาแนวโน้ม ความเหมือน และความแตกต่างของความคิดเห็นในแต่ละประเด็น

5.4 นำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบ ความเรียงเชิงพรรณนา (Descriptive Narrative) เพื่อสะท้อนแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างชัดเจนและครอบคลุม

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ที่จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 4.1 สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้ได้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติและตัวอักษรย่อแทนความหมายต่าง ๆ ดังนี้

N	แทน จำนวนกลุ่มเป้าหมาย
$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน ค่าสถิติทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (t-distribution)
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแปรปรวน (F-distribution)
SV	แทน แหล่งความแปรปรวน (Source of Variance)
SS	แทน ผลรวมกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสอง (Mean Square)
df	แทน องศาความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
P	แทน ค่าทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

#### 4.2 ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของข้อมูลตามลำดับขั้นตอน โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2

ตอนที่ 4 วิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2

### 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
<b>ตำแหน่ง</b>		
1. ผู้บริหาร	29	9.80
2. ครูผู้สอน	268	90.20
<b>รวม</b>	<b>297</b>	<b>100.00</b>
<b>ระดับการศึกษา</b>		
1. ปริญญาตรี	199	67.00
2. สูงกว่าปริญญาตรี	98	33.00
<b>รวม</b>	<b>297</b>	<b>100.00</b>
<b>ประสบการณ์ทำงาน</b>		
1. น้อยกว่า 10 ปี	130	43.80
2. 10 - 20 ปี	136	45.80
3. มากกว่า 20 ปี	31	10.40
<b>รวม</b>	<b>297</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็น ครูผู้สอน จำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 90.2 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 67.0 และมีประสบการณ์การทำงาน 10 - 20 ปี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 45.8

## ตอนที่ 2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

### การศึกษาประถมศึกษา เขต 2

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ซึ่งแบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ 2) ความยืดหยุ่น 3) จินตนาการ และ 4) การทำงานเป็นทีม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ ผลปรากฏดังตารางที่ 4.2 - 4.6

ตารางที่ 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2	ระดับภาวะผู้นำ			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1	วิสัยทัศน์	4.29	0.57	มาก	2
2	ความยืดหยุ่น	4.21	0.64	มาก	3
3	จินตนาการ	4.18	0.54	มาก	4
4	การทำงานเป็นทีม	4.44	0.43	มาก	1
	<b>รวม</b>	<b>4.28</b>	<b>0.38</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทำงานเป็นทีม ( $\bar{X} = 4.44$ , S.D. = 0.43) รองลงมา คือวิสัยทัศน์ ( $\bar{X} = 4.29$ , S.D. = 0.57) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือจินตนาการ ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.54)

ตารางที่ 4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิสัยทัศน์ โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	วิสัยทัศน์	ระดับภาวะผู้นำ			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1	ผู้บริหารอธิบายภาพอนาคตของสถานศึกษาอย่างชัดเจน มีทิศทาง และสอดคล้องกับพันธกิจ เป้าประสงค์ และค่านิยมหลักขององค์กร	4.30	1.00	มาก	2
2	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ที่มีความเป็นไปได้ สามารถปฏิบัติได้จริง และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นร่วมกันในการขับเคลื่อนองค์กร	4.21	1.00	มาก	5
3	ผู้บริหารวิเคราะห์สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อโรงเรียนอย่างมีเหตุผล และประยุกต์ใช้องค์ความรู้หรือนวัตกรรม เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	4.45	0.80	มาก	1
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางขององค์กร เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมและความภาคภูมิใจร่วมกัน	4.27	0.94	มาก	3
5	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน โดยนำองค์ความรู้และนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา	4.24	0.94	มาก	4
<b>รวม</b>		<b>4.29</b>	<b>0.57</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 วิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.29$ , S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อที่ 3 ผู้บริหารวิเคราะห์สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อโรงเรียนอย่างมีเหตุผล และประยุกต์ใช้องค์ความรู้หรือนวัตกรรม เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 4.45$ , S.D. = 0.80) รองลงมา คือข้อที่ 1 ผู้บริหารอธิบายภาพอนาคตของสถานศึกษาอย่างชัดเจน มีทิศทาง และสอดคล้องกับพันธกิจ เป้าประสงค์ และค่านิยมหลักขององค์กร ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 1.00) ส่วนข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือข้อที่ 2 ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ที่มีความเป็นไปได้ สามารถปฏิบัติได้จริง และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นร่วมกันในการขับเคลื่อนองค์กร ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 1.00)

**ตารางที่ 4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความยืดหยุ่น โดยรวมและรายข้อ**

ข้อที่	ความยืดหยุ่น	ระดับภาวะผู้นำ			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1	ผู้บริหารปรับเปลี่ยนแนวคิด พฤติกรรม และวิธีการบริหารให้สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	4.11	0.99	มาก	5
2	ผู้บริหารเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็น แนวทางใหม่ ๆ และให้คุณค่าแก่ความคิดที่หลากหลายของบุคลากรในองค์กร	4.24	0.95	มาก	2
3	ผู้บริหารเสนอแนวคิดใหม่ๆ มุมมองที่หลากหลายในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาแนวทางการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	4.18	0.94	มาก	3
4	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร เอื้อต่อความร่วมมือ และส่งเสริมพลังทีมงานในการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.15	0.95	มาก	4
5	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้เห็นว่ารับมือสิ่งต่างๆ ได้ มองเห็นคุณค่าและศักยภาพของบุคลากร สนับสนุนให้สถานศึกษาปรับตัวก้าวข้ามข้อจำกัดสู่ความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ	4.39	0.86	มาก	1
<b>รวม</b>		<b>4.21</b>	<b>0.64</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ความยืดหยุ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือข้อที่ 5 ผู้บริหารสร้างความ

เชื่อมั่นให้เห็นว่ารับมือสิ่งต่างๆได้ มองเห็นคุณค่าและศักยภาพของบุคลากร สนับสนุนให้สถานศึกษาปรับตัวก้าวข้ามข้อจำกัดสู่ความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ( $\bar{X} = 4.39$ , S.D. = 0.86) รองลงมา คือข้อที่ 2 ผู้บริหารเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็น แนวทางใหม่ ๆ และให้คุณค่าแก่ความคิดที่หลากหลายของบุคลากรในองค์กร ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D. = 0.95) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือข้อที่ 1 ผู้บริหารปรับเปลี่ยนแนวคิด พฤติกรรม และวิธีการบริหารให้สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. = 0.99)

**ตารางที่ 4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จินตนาการ โดยรวมและรายข้อ**

ข้อที่	จินตนาการ	ระดับภาวะผู้นำ			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1	ผู้บริหารมีความสามารถสร้างแนวทางการบริหารอย่างเป็นระบบมีความหลากหลายและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง	4.02	1.01	มาก	5
2	ผู้บริหาร กล้าคิด กล้าทำ กล้าที่จะเปลี่ยนแปลง ไม่ยึดติดกับวิธีบริหารเดิมๆ และสามารถมองเห็นแนวทางใหม่ในการพัฒนาองค์กร	4.12	0.94	มาก	4
3	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์และใช้ประสิทธิภาพการทำงานมาสร้างกลยุทธ์เพื่อแก้ไขและพัฒนางานขององค์กร	4.24	0.90	มาก	2
4	ผู้บริหารเปิดใจกว้าง ยอมรับและเห็นคุณค่าในมุมมองที่หลากหลาย เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นแนวทางพัฒนาการบริหารที่เหมาะสม	4.30	0.85	มาก	1
5	ผู้บริหารผสมผสานความรู้ เทคโนโลยี และวัฒนธรรมที่แตกต่างเข้าด้วยกัน เพื่อพัฒนาองค์กรให้เกิดความสร้างสรรค์และยั่งยืน	4.24	0.86	มาก	2
<b>รวม</b>		<b>4.18</b>	<b>0.54</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จินตนาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.18$ ,

S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อที่ 4 ผู้บริหารเปิดใจกว้าง ยอมรับและเห็นคุณค่าในมุมมองที่หลากหลาย เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นแนวทางพัฒนาการบริหารที่เหมาะสม ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 0.85) รองลงมา คือข้อที่ 3 ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์และใช้ประสบการณ์ทำงานมาสร้างกลยุทธ์เพื่อแก้ไขและพัฒนางานขององค์กร ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D. = 0.90) และข้อที่ 5 ผู้บริหารผสมผสานความรู้ เทคโนโลยี และวัฒนธรรมที่แตกต่างเข้าด้วยกัน เพื่อพัฒนาองค์กรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และยั่งยืน ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D. = 0.86) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือข้อที่ 1 ผู้บริหารมีความสามารถสร้างแนวทางการบริหารอย่างเป็นระบบมีความหลากหลายและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง ( $\bar{X} = 4.02$ , S.D. = 1.01)

**ตารางที่ 4.6 การวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทำงานเป็นทีม โดยรวม และรายข้อ**

ข้อที่	การทำงานเป็นทีม	ระดับภาวะผู้นำ			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1	ผู้บริหาร บริหารจัดการและประสานความร่วมมือของบุคลากรให้ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมายเดียวกัน	4.25	0.94	มาก	5
2	ผู้บริหารกำหนดบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของบุคลากรในทีมอย่างชัดเจน เพื่อให้การทำงานเป็นระบบและเกิดประสิทธิผล	4.43	0.77	มาก	3
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสื่อสาร และการประสานงานระหว่างบุคลากรอย่างเปิดกว้างและมีประสิทธิภาพ	4.40	0.86	มาก	4
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น	4.66	0.62	มากที่สุด	1
5	ผู้บริหารสร้างความไว้วางใจ ความร่วมมือ และความสามัคคีในหมู่บุคลากร เพื่อให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพและยั่งยืน	4.47	0.81	มาก	2
<b>รวม</b>		<b>4.44</b>	<b>0.43</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 การทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} =$

4.44, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อที่ 4 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาพร้อมกัน เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น ( $\bar{X}$  = 4.66, S.D. = 0.62) รองลงมา คือข้อที่ 5 ผู้บริหารสร้างความไว้วางใจ ความร่วมมือ และความสามัคคีในหมู่บุคลากร เพื่อให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ( $\bar{X}$  = 4.47, S.D. = 0.81) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือข้อที่ 1 ผู้บริหาร บริหารจัดการและประสานความร่วมมือของบุคลากรให้ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมายเดียวกัน ( $\bar{X}$  = 4.25, S.D. = 0.94)

### ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน รายละเอียดดังตารางที่ 4.7-4.20

ตารางที่ 4.7 การวิเคราะห์เปรียบเทียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2  
จำแนกตาม ตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2	ตำแหน่ง				t	p
		ผู้บริหาร		ครูผู้สอน			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	วิสัยทัศน์	4.65	0.43	4.25	0.58	3.623**	0.001
2	ความยืดหยุ่น	4.33	0.62	4.20	0.65	1.088	0.278
3	จินตนาการ	4.30	0.57	4.17	0.53	1.236	0.218
4	การทำงานเป็นทีม	4.50	0.59	4.43	0.42	0.802	0.423
	<b>รวม</b>	<b>4.45</b>	<b>0.39</b>	<b>4.26</b>	<b>0.38</b>	<b>2.471*</b>	<b>0.014</b>

\*  $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วิสัยทัศน์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนความยืดหยุ่น จินตนาการ และการทำงานเป็นทีม ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มี ตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสอดคล้องกับ สมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

**ตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 จำแนกตาม ตำแหน่ง รายด้านและรายข้อ วิสัยทัศน์**

ข้อที่	วิสัยทัศน์	ตำแหน่ง				t	p
		ผู้บริหาร		ครูผู้สอน			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารอธิบายภาพอนาคตของ สถานศึกษาอย่างชัดเจน มีทิศทาง และสอดคล้องกับพันธกิจ เป้าประสงค์ และค่านิยมหลักของ องค์กร	4.76	0.63	4.25	1.02	3.810**	0.001
2	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ที่มีความ เป็นไปได้ สามารถปฏิบัติได้จริง และ สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเกิด ความมุ่งมั่นร่วมกันในการขับเคลื่อน องค์กร	4.55	0.91	4.17	1.01	1.958	0.051
3	ผู้บริหารวิเคราะห์สถานการณ์การ เปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อโรงเรียน อย่างมีเหตุผล และประยุกต์ใช้องค์ ความรู้หรือนวัตกรรม เพื่อกำหนดทิศ ทางการพัฒนาองค์กรอย่างมี ประสิทธิภาพ	4.90	0.40	4.40	0.82	5.418**	0.001

ตารางที่ 4.8 (ต่อ) การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 จำแนกตาม ตำแหน่ง  
รายด้านและรายข้อ วิสัยทัศน์

ข้อที่	วิสัยทัศน์	ตำแหน่ง				t	P
		ผู้บริหาร		ครูผู้สอน			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางขององค์กร เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมและความภาคภูมิใจร่วมกัน	4.41	1.01	4.25	0.93	0.869	0.385
5	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน โดยนำองค์ความรู้และนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา	4.66	0.72	4.19	0.95	3.186**	0.003
<b>รวม</b>		<b>4.65</b>	<b>0.43</b>	<b>4.25</b>	<b>0.58</b>	<b>3.622**</b>	<b>0.001</b>

\*\* p < 0.01

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง วิสัยทัศน์ รายข้อ โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูผู้สอน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 1 ข้อ 3) และข้อ 5 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูผู้สอน ส่วนข้อ 2 และข้อ 4 ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 จำแนกตาม ตำแหน่ง รายด้านและรายข้อ ความยืดหยุ่น

ข้อที่	ความยืดหยุ่น	ตำแหน่ง				t	p
		ผู้บริหาร		ครูผู้สอน			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารปรับเปลี่ยนแนวคิด พฤติกรรม และวิธีการบริหารให้ สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบท ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	4.10	1.01	4.11	1.00	-0.024	0.981
2	ผู้บริหารเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็น แนวทางใหม่ ๆ และให้คุณค่าแก่ ความคิดที่หลากหลายของบุคลากร ในองค์กร	4.62	0.86	4.19	0.96	2.502*	0.017
3	ผู้บริหารเสนอแนวคิดใหม่ๆ มุ่งมองที่ หลากหลายในการแก้ไขปัญหาและ พัฒนาแนวทางการทำงานให้มี ประสิทธิภาพ	4.28	1.00	4.17	0.94	0.562	0.575
4	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงาน ที่เป็นมิตร เอื้อต่อความร่วมมือ และ ส่งเสริมพลังทีมงานในการปฏิบัติงาน ร่วมกัน	4.24	0.95	4.14	0.95	0.555	0.579
5	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้เห็นว่า รับมือสิ่งต่างๆ ได้ มองเห็นคุณค่าและ ศักยภาพของบุคลากร สนับสนุนให้ สถานศึกษาปรับตัวก้าวข้ามข้อจำกัด สู่ความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ	4.45	0.97	4.39	0.86	0.358	0.721
<b>รวม</b>		<b>4.33</b>	<b>0.62</b>	<b>4.20</b>	<b>0.65</b>	<b>1.088</b>	<b>0.278</b>

\*  $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ความยืดหยุ่น รายข้อ โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 2 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนข้อ 1 ข้อ 3 ข้อ 4 และข้อ 5 ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 จำแนกตาม ตำแหน่ง รายด้าน และรายข้อจินตนาการ

ข้อที่	จินตนาการ	ตำแหน่ง				t	p
		ผู้บริหาร		ครูผู้สอน			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารมีความสามารถสร้างแนวทางการบริหารอย่างเป็นระบบมีความหลากหลายและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง	4.21	1.08	4.00	1.01	1.045	0.297
2	ผู้บริหาร กล้าคิด กล้าทำ กล้าที่จะเปลี่ยนแปลง ไม่ยึดติดกับวิธีบริหารเดิมๆ และสามารถมองเห็นแนวทางใหม่ในการพัฒนาองค์กร	4.21	1.08	4.11	0.93	0.455	0.652
3	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์และใช้ประสบการณ์ทำงานมาสร้างกลยุทธ์เพื่อแก้ไขและพัฒนางานขององค์กร	4.45	0.95	4.22	0.90	1.291	0.198
4	ผู้บริหารเปิดใจกว้าง ยอมรับและเห็นคุณค่าในมุมมองที่หลากหลายเพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นแนวทางพัฒนาการบริหารที่เหมาะสม	4.21	1.05	4.31	0.83	-0.530	0.600
5	ผู้บริหารผสมผสานความรู้ เทคโนโลยี และวัฒนธรรมที่แตกต่างเข้าด้วยกัน เพื่อพัฒนาองค์กรให้เกิดความสร้างสรรค์และยั่งยืน	4.45	0.87	4.22	0.86	1.372	0.171
รวม		4.30	0.57	4.17	0.53	1.236	0.218

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง จินตนาการ รายชื่อ โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 จำแนกตาม ตำแหน่ง รายด้านและรายข้อ การทำงานเป็นทีม

ข้อที่	การทำงานเป็นทีม	ตำแหน่ง				t	p
		ผู้บริหาร		ครูผู้สอน			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหาร บริหารจัดการและประสานความร่วมมือของบุคลากรให้ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมายเดียวกัน	4.45	1.05	4.23	0.93	1.180	0.239
2	ผู้บริหารกำหนดบทบาท หน้าที่ และ ความรับผิดชอบของบุคลากรในทีมอย่างชัดเจน เพื่อให้การทำงานเป็นระบบและเกิดประสิทธิผล	4.34	1.04	4.44	0.75	-0.479	0.635
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ การสื่อสาร และ การประสานงานระหว่างบุคลากรอย่างเปิดกว้างและมีประสิทธิภาพ	4.48	0.91	4.39	0.86	0.557	0.578
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา ร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น	4.55	0.95	4.67	0.58	-0.668	0.509

ตารางที่ 4.11 (ต่อ) การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 จำแนกตาม ตำแหน่ง  
รายด้านและรายข้อ การทำงานเป็นทีม

ข้อที่	การทำงานเป็นทีม	ตำแหน่ง				t	p
		ผู้บริหาร		ครูผู้สอน			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
5	ผู้บริหารสร้างความไว้วางใจ ความร่วมมือ และความสามัคคีในหมู่บุคลากร เพื่อให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพและยั่งยืน	4.69	0.85	4.45	0.81	1.516	0.131
<b>รวม</b>		<b>4.50</b>	<b>0.59</b>	<b>4.43</b>	<b>0.42</b>	<b>0.802</b>	<b>0.423</b>

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง การทำงานเป็นทีม รายข้อ โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 จำแนกตาม ระดับการศึกษา  
โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 2	ระดับการศึกษา				t	P
		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	วิสัยทัศน์	4.23	0.61	4.42	0.49	-2.920**	0.004
2	ความยืดหยุ่น	4.14	0.67	4.35	0.57	-2.628**	0.009
3	จินตนาการ	4.13	0.59	4.29	0.43	-2.654**	0.008
4	การทำงานเป็นทีม	4.43	0.42	4.47	0.45	-0.756	0.450
<b>รวม</b>		<b>4.23</b>	<b>0.41</b>	<b>4.38</b>	<b>0.32</b>	<b>-3.476**</b>	<b>0.001</b>

\*\* p < 0.01

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตาม ระดับการศึกษา โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่ 1 วิสัยทัศน์ ด้านที่ 2 ความยืดหยุ่น และด้านที่ 3 จินตนาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านที่ 4 การทำงานเป็นทีม ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มี ระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

#### ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 จำแนกตาม ระดับการศึกษา  
รายด้านและรายชื่อ วิสัยทัศน์

ข้อที่	วิสัยทัศน์	ระดับการศึกษา				t	P
		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารอธิบายภาพอนาคตของสถานศึกษาอย่างชัดเจน มีทิศทางและสอดคล้องกับพันธกิจ เป้าประสงค์ และค่านิยมหลักขององค์กร	4.20	1.06	4.50	0.84	-2.639**	0.009
2	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ที่มีความเป็นไปได้ สามารถปฏิบัติได้จริง และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นร่วมกันในการขับเคลื่อนองค์กร	4.17	1.00	4.29	1.03	-0.964	0.336

ตารางที่ 4.13 (ต่อ) การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 จำแนกตาม ระดับ การศึกษา รายด้านและรายข้อ วิสัยทัศน์

ข้อที่	วิสัยทัศน์	ระดับการศึกษา				t	p
		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
3	ผู้บริหารวิเคราะห์สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อโรงเรียนอย่างมีเหตุผล และประยุกต์ใช้องค์ความรู้หรือนวัตกรรม เพื่อกำหนดทิศทาง การพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	4.42	0.82	4.51	0.76	-0.887	3
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางขององค์กร เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมและความภาคภูมิใจร่วมกัน	4.20	0.95	4.41	0.92	-1.789	4
5	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน โดยนำองค์ความรู้และนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา	4.16	0.97	4.40	0.86	-2.100*	0.037
<b>รวม</b>		<b>4.23</b>	<b>0.61</b>	<b>4.42</b>	<b>0.49</b>	<b>-2.920**</b>	<b>0.004</b>

\*\* p < 0.01

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 จำแนก ตามระดับการศึกษา วิสัยทัศน์ รายข้อ โดยภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 1 ความคิดเห็นแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และข้อ 5 มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน ข้อ 2 ข้อ 3 และข้อ 4 ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา  
รายด้านและรายข้อ ความยืดหยุ่น

ข้อที่	ความยืดหยุ่น	ระดับการศึกษา				t	p
		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารปรับเปลี่ยนแนวคิด พฤติกรรม และวิธีการบริหารให้ สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบท ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	4.07	1.02	4.19	0.96	-1.044	0.297
2	ผู้บริหารเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็น แนวทางใหม่ ๆ และให้คุณค่าแก่ ความคิดที่หลากหลายของบุคลากร ในองค์กร	4.10	1.01	4.52	0.76	-4.034**	0.001
3	ผู้บริหารเสนอแนวคิดใหม่ๆ มุมมองที่ หลากหลายในการแก้ไขปัญหาและ พัฒนาแนวทางการทำงานให้มี ประสิทธิภาพ	4.12	0.99	4.31	0.85	-1.589	0.113
4	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงาน ที่เป็นมิตร เอื้อต่อความร่วมมือ และ ส่งเสริมพลังทีมงานในการปฏิบัติงาน ร่วมกัน	4.08	0.95	4.30	0.93	-1.888	0.060

ตารางที่ 4.14 (ต่อ) การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา  
รายด้านและรายข้อ ความยืดหยุ่น

ข้อที่	ความยืดหยุ่น	ระดับการศึกษา				t	p
		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
5	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้เห็นว่า รับมือสิ่งต่างๆได้ มองเห็นคุณค่าและ ศักยภาพของบุคลากร สนับสนุนให้ สถานศึกษาปรับตัวก้าวข้ามข้อจำกัด สู่ความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ	4.37	0.89	4.45	0.79	-0.774	0.440
รวม		4.14	0.67	4.35	0.57	-2.628**	0.009

\*\* p < 0.01

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 จำแนก ตามระดับการศึกษา ความยืดหยุ่น รายข้อ โดย  
ภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็น  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 2 มีความ  
คิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วน ข้อ 2 ข้อ 3 ข้อ 4 และข้อ 5 ไม่  
แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 จำแนกตาม ระดับการศึกษา รายด้านและรายชื่อ จินตนาการ

ข้อที่	จินตนาการ	ระดับการศึกษา				t	p
		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารมีความสามารถสร้างแนวทางการบริหารอย่างเป็นระบบมีความหลากหลายและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง	3.93	1.03	4.20	0.95	-2.209*	0.028
2	ผู้บริหาร กล้าคิด กล้าทำ กล้าที่จะเปลี่ยนแปลง ไม่ยึดติดกับวิธีบริหารเดิมๆ และสามารถมองเห็นแนวทางใหม่ในการพัฒนาองค์กร	4.04	0.97	4.30	0.86	-2.254*	0.025
3	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์และใช้ประสบการณ์ทำงานมาสร้างกลยุทธ์เพื่อแก้ไขและพัฒนางานขององค์กร	4.18	0.94	4.37	0.82	-1.674	0.095
4	ผู้บริหารเปิดใจกว้าง ยอมรับและเห็นคุณค่าในมุมมองที่หลากหลาย เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นแนวทางพัฒนาการบริหารที่เหมาะสม	4.30	0.86	4.32	0.85	-0.188	0.851
5	ผู้บริหารผสมผสานความรู้ เทคโนโลยี และวัฒนธรรมที่แตกต่างเข้าด้วยกัน เพื่อพัฒนาองค์กรให้เกิดความสร้างสรรค์และยั่งยืน	4.22	0.86	4.28	0.88	-0.508	0.612
รวม		4.13	0.59	4.29	0.43	-2.654**	0.008

\*\* p < 0.01

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา จินตนาการ รายข้อ โดยภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 1 และข้อ 2 มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน ข้อ 3 ข้อ 4 และข้อ 5 ไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 จำแนกตาม ระดับการศึกษา รายนามและรายข้อ การทำงานเป็นทีม**

ข้อที่	การทำงานเป็นทีม	ระดับการศึกษา				t	p
		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหาร บริหารจัดการและประสานความร่วมมือของบุคลากรให้ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมายเดียวกัน	4.26	0.93	4.24	0.96	0.098	0.922
2	ผู้บริหารกำหนดบทบาท หน้าที่ และ ความรับผิดชอบของบุคลากรในทีมอย่างชัดเจน เพื่อให้การทำงานเป็นระบบและเกิดประสิทธิผล	4.45	0.74	4.39	0.86	0.638	0.524
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสื่อสาร และ การประสานงานระหว่างบุคลากรอย่างเปิดกว้างและมีประสิทธิภาพ	4.38	0.86	4.43	0.89	-0.435	0.664
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา ร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น	4.64	0.57	4.69	0.72	-0.659	0.510

ตารางที่ 4.16 (ต่อ) การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 จำแนกตาม ระดับการศึกษา รายนามและรายชื่อ การทำงานเป็นทีม

ข้อที่	การทำงานเป็นทีม	ระดับการศึกษา				t	p
		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
5	ผู้บริหารสร้างความไว้วางใจ ความร่วมมือ และความสามัคคีในหมู่บุคลากร เพื่อให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพและยั่งยืน	4.41	0.83	4.59	0.78	-1.788	0.075
<b>รวม</b>		<b>4.43</b>	<b>0.42</b>	<b>4.47</b>	<b>0.45</b>	<b>-0.756</b>	<b>0.450</b>

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา การทำงานเป็นทีม รายนาม โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติทดสอบ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ เชฟเฟ้ (Scheffé - Method)

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ  
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2  
จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	น้อยกว่า10ปี		10-20 ปี		มากกว่า20ปี	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. วิสัยทัศน์	4.17	0.67	4.39	0.48	4.37	0.51
2. ความยืดหยุ่น	4.00	0.80	4.37	0.43	4.45	0.42
3. จินตนาการ	4.12	0.66	4.25	0.43	4.17	0.41
4. การทำงานเป็นทีม	4.47	0.43	4.43	0.42	4.39	0.49
<b>รวม</b>	<b>4.19</b>	<b>0.47</b>	<b>4.36</b>	<b>0.27</b>	<b>4.35</b>	<b>0.34</b>

จากตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D. = 0.47) ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 10–20 ปี มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.36$ , S.D. = 0.27) และผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.35$ , S.D. = 0.34) โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์ 10–20 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ มากกว่า 20 ปี และน้อยกว่า 10 ปี ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านวิสัยทัศน์ ผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D. = 0.67) ผู้ที่มีประสบการณ์ 10–20 ปี มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.39$ , S.D. = 0.48) และผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.37$ , S.D. = 0.51) โดยกลุ่ม 10–20 ปีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านความยืดหยุ่น ผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D. = 0.80) ผู้ที่มีประสบการณ์ 10–20 ปี มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.37$ , S.D. = 0.43) และผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.45$ , S.D. = 0.42) โดยกลุ่มมากกว่า 20 ปีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านจินตนาการ ผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D. = 0.66) ผู้ที่มีประสบการณ์ 10–20 ปี มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.43) และผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D. = 0.41) โดยกลุ่ม 10–20 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.47$ , S.D. = 0.43) ผู้ที่มีประสบการณ์ 10–20 ปี มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.43$ , S.D. = 0.42) และผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.39$ , S.D. = 0.49) โดยกลุ่มน้อยกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	3.339	2	1.669	5.111**	0.007
	ภายในกลุ่ม	96.014	294	0.327		
	รวม	99.352	296			
2. ด้านความยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	10.845	2	5.423	14.017**	0.001
	ภายในกลุ่ม	113.741	294	0.387		
	รวม	124.586	296			
3. ด้านจินตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	1.026	2	0.513	1.748	0.176
	ภายในกลุ่ม	86.269	294	0.293		
	รวม	87.295	296			
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.196	2	0.098	0.525	0.592
	ภายในกลุ่ม	54.829	294	0.186		
	รวม	55.025	296			
รวมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.985	2	0.992	6.941**	0.001
	ภายในกลุ่ม	42.035	294	0.143		
	รวม	44.020	296			

\*\*  $p < 0.01$

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า วิสัยทัศน์และความยืดหยุ่นมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนจินตนาการ และการทำงานเป็นทีม ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

**ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบรายค่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 วิสัยทัศน์ จำแนกตาม  
ประสบการณ์ทำงาน**

วิสัยทัศน์	n	$\bar{X}$	ประสบการณ์การทำงาน		
			น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
			4.17	4.39	4.37
น้อยกว่า 10 ปี	130	4.17	-	.21740**	.19543
10-20 ปี	136	4.39	-	-	.02196
มากกว่า 20 ปี	31	4.37	-	-	-

\*\*p < 0.01

จากตารางที่ 4.19 เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 วิสัยทัศน์ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน เป็นรายคู่ พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา วิสัยทัศน์ แตกต่างกับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงาน 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนคู่อื่น ๆ ได้แก่ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า 10 ปี กับมากกว่า 20 ปี และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงาน 10-20 ปี กับมากกว่า 20 ปี พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบบรรยายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความยืดหยุ่น  
จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ด้านความยืดหยุ่น	n	$\bar{X}$	ประสบการณ์การทำงาน		
			น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
			4.00	4.37	4.45
น้อยกว่า 10 ปี	130	4.00	-	.36771**	.44670**
10-20 ปี	136	4.37	-	-	-.07898
มากกว่า 20 ปี	31	4.45	-	-	-

\*\*p < 0.01

จากตารางที่ 4.20 เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความยืดหยุ่น จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน เป็นรายคู่ พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงาน 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า 10 ปี แตกต่างกับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงาน 10-20 ปี กับมากกว่า 20 ปี พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

จากผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นแนวทาง คำถาม และเป็นข้อมูลประกอบการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi - Structured Interview) โดยมีผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน และนำมาสังเคราะห์ประเด็นเนื้อหาตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล ทำให้ได้แนวทางการพัฒนาภาวะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ใน 4 ด้าน ตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังต่อไปนี้

1) การทำงานเป็นทีม 2) วิสัยทัศน์ 3) ความยืดหยุ่น 4) จินตนาการ ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

### การทำงานเป็นทีม

1. ท่านมีแนวทางในการบริหารจัดการและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน สนับสนุนการสื่อสารและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รวมทั้งเสริมสร้างความไว้วางใจและความร่วมมือ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพอย่างไร

“ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการบริหารจัดการและประสานความร่วมมือของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเดียวกัน เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้.....”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1, 9 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 10.00 น.)

“ผู้บริหารควรกำหนดบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของบุคลากรให้ชัดเจนและเหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละบุคคล เพื่อให้การดำเนินงานของทีมมีความเป็นระบบและเกิดประสิทธิภาพ.....”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2, 9 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 14.00 น.)

“การส่งเสริมการสื่อสาร การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการประสานงานระหว่างบุคลากรอย่างเปิดกว้าง จะช่วยให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันและสามารถพัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ.....”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3, 10 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 10.30 น.)

“ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของงานและส่งเสริมประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร.....”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 4, 10 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 13.00 น.)

“ผู้บริหารควรส่งเสริมให้เกิดความไว้วางใจ ความร่วมมือ และความสามัคคีระหว่างบุคลากรในองค์กร เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี และทำให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ สามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน.....”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5, 11 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 14.00 น.)

## สรุปแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 การทำงานเป็นทีม

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานเป็นทีม สรุปแนวทางการพัฒนาได้ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารจัดการและการประสานความร่วมมือของบุคลากร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันและบรรลุเป้าหมายขององค์กร
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับศักยภาพของแต่ละบุคคล
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมระบบการสื่อสาร การประสานงาน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหา
5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างความไว้วางใจ ความผูกพันต่อองค์กร และความสามัคคีในการทำงานเป็นทีม

### วิสัยทัศน์

2. ท่านมีแนวทางในการกำหนดและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้มีความชัดเจน สอดคล้องกับพันธกิจ เป้าประสงค์ และค่านิยมขององค์กร โดยสามารถแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้จริง พร้อมทั้งสร้างแรงบันดาลใจและความมุ่งมั่นร่วมกันของบุคลากรในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างไร

“ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการกำหนดและสื่อสารภาพอนาคตของสถานศึกษาอย่างชัดเจน โดยเชื่อมโยงทิศทางการพัฒนากับพันธกิจ เป้าประสงค์ และค่านิยมหลักขององค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจร่วมกันและปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ....”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1, 9 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 10.00 น.)

“การกำหนดวิสัยทัศน์ของผู้บริหารควรอยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้ สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง และควรมีลักษณะที่สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการร่วมกันพัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้....”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2, 9 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 14.00 น.)

“ผู้บริหารควรมีความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา เพื่อนำข้อมูล องค์กรความรู้ และนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร....”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3, 10 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 10.30 น.)

“การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา จะช่วยให้เกิดความเข้าใจร่วม ความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และสร้างความภาคภูมิใจในการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์กร.....”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 4, 10 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 13.00 น.)

“ผู้บริหารควรมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยนำองค์ความรู้เทคโนโลยี และนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างเหมาะสม.....”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5, 11 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 14.00 น.)

### สรุปแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 วิสัยทัศน์

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในวิสัยทัศน์ สรุปแนวทางการพัฒนาได้ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ให้มีความชัดเจนเป็นรูปธรรม และสอดคล้องกับพันธกิจขององค์กร
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอย่างรอบด้าน
5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรบูรณาการองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมในการกำหนดทิศทางการพัฒนา
6. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนดวิสัยทัศน์
7. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจให้บุคลากรร่วมขับเคลื่อนองค์กร

#### ความยืดหยุ่น

3. ท่านมีแนวทางในการปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการบริหารให้สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม รับฟังความคิดเห็นที่หลากหลาย และส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือและประสิทธิผลขององค์กรอย่างไร

“ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนแนวคิด พฤติกรรม และแนวทางการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อให้กาดำเนินงานของสถานศึกษามีความคล่องตัวและสามารถตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรได้อย่างเหมาะสม.....”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1, 9 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 10.00 น.)

“ผู้บริหารควรเปิดกว้างต่อความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากรในองค์กร รวมทั้งให้ความสำคัญกับความหลากหลายทางความคิด เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการบริหารงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น.....”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2, 9 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 14.00 น.)

“การส่งเสริมให้บุคลากรสามารถเสนอแนวคิดใหม่และมุมมองที่หลากหลายในการแก้ไขปัญหา จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาแนวทางการดำเนินงานที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ.....”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3, 10 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 10.30 น.)

“ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร เพื่อให้เกิดพลังในการทำงานร่วมกันและช่วยขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้.....”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 4, 10 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 13.00 น.)

“ผู้บริหารควรมีทัศนคติที่เปิดกว้าง มองเห็นคุณค่าและศักยภาพของบุคลากร พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรสามารถปรับตัวและก้าวข้ามข้อจำกัดต่าง ๆ ในการดำเนินงานขององค์กร.....”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5, 11 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 14.00 น.)

### **สรุปแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ความยืดหยุ่น**

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในความยืดหยุ่น สรุปแนวทางการพัฒนาได้ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการปรับเปลี่ยนแนวคิดและแนวทางการบริหารให้สอดคล้องกับสถานการณ์
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรหลีกเลี่ยงการยึดติดกับรูปแบบการบริหารแบบเดิม
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดกว้างต่อความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับความหลากหลายทางความคิดในการพัฒนาองค์กร
5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาแนวทางการทำงาน

6. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือและการยอมรับซึ่งกันและกัน

### จินตนาการ

4. ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมและประยุกต์ใช้ความคิดสร้างสรรค์ การคิดนอกกรอบ และการบูรณาการองค์ความรู้ เทคโนโลยี หรือแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อพัฒนานวัตกรรมหรือแนวทางการบริหารที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาอย่างไร

“ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการที่เป็นระบบและหลากหลาย เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม.....”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1, 9 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 10.00 น.)

“ผู้บริหารควรมีความกล้าคิด กล้าตัดสินใจ และกล้าปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหาร โดยไม่ยึดติดกับรูปแบบการดำเนินงานแบบเดิม เพื่อพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการศึกษา.....”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2, 9 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 14.00 น.)

“การนำความรู้ ประสบการณ์ และความคิดสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ และแนวทางการแก้ไขปัญหา จะช่วยให้การบริหารงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา.....”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3, 10 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 10.30 น.)

“ผู้บริหารควรเปิดกว้างต่อความคิดเห็นที่หลากหลายของบุคลากร และนำมามุมมองที่แตกต่างมาสังเคราะห์เพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา.....”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 4, 10 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 13.00 น.)

“การบูรณาการองค์ความรู้ เทคโนโลยี และวัฒนธรรมที่หลากหลายเข้าด้วยกัน จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาแนวทางการดำเนินงานที่สร้างสรรค์และส่งเสริมการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ.....”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5, 11 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 14.00 น.)

**สรุปแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 จินตนาการ**

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในจินตนาการ สรุปแนวทางการพัฒนาได้ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการ
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดรับแนวคิดใหม่และหลีกเลี่ยงการยึดติดกับรูปแบบเดิม
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมความกล้าในการคิด การตัดสินใจ และการเปลี่ยนแปลง
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์
5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวคิดใหม่ในการพัฒนาองค์กร
6. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการบูรณาการเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร

ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน และสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (ข้อค้นพบเชิงสังเคราะห์จากการวิจัย) ดังแสดงในตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา  
(ข้อค้นพบเชิงสังเคราะห์จากการวิจัย)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	แนวทางการพัฒนาเชิงสังเคราะห์
1.การทำงานเป็นทีม	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนากลไกการทำงานแบบมีส่วนร่วมภายในองค์กร</li> <li>2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ระหว่างบุคลากร</li> <li>3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างความไว้วางใจภายในทีมงาน</li> <li>4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงาน</li> <li>5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาการทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการบริหารจัดการ</li> </ol>

ตารางที่ 4.21 (ต่อ) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา  
(ข้อค้นพบเชิงสังเคราะห์จากการวิจัย)

องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	แนวทางการพัฒนาเชิงสังเคราะห์
2. วิสัยทัศน์	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์เชิงอนาคต อย่างเป็นระบบ</li> <li>2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรบูรณาการบริบทของ สถานศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์</li> <li>3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเชื่อมโยงวิสัยทัศน์กับ นโยบายทางการศึกษา</li> <li>4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงถึงความต้องการของผู้ มีส่วนได้ส่วนเสีย</li> <li>5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรถ่ายทอดวิสัยทัศน์สู่การ ปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม</li> <li>6. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความเข้าใจร่วม เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ภายในองค์กร</li> <li>7. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ บุคลากรในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์</li> </ol>
3. ความยืดหยุ่น	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาศักยภาพในการ บริหารจัดการเชิงปรับตัว</li> <li>2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเลือกใช้แนวทางการบริหาร ที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานการณ์</li> <li>3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับเปลี่ยนวิธีการ ดำเนินงานให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง</li> <li>4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ดุลยพินิจเชิงวิชาชีพใน การตัดสินใจ</li> <li>5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมความคล่องตัวใน การดำเนินงานขององค์กร</li> </ol>

ตารางที่ 4.21 (ต่อ) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา  
(ข้อค้นพบเชิงสังเคราะห์จากการวิจัย)

องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	แนวทางการพัฒนาเชิงสังเคราะห์
3. ความยืดหยุ่น	6. ผู้บริหารสถานศึกษาควรรักษาความต่อเนื่องและ ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ
4. จินตนาการ	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมกระบวนการคิดเชิง 2. สร้างสรรค์อย่างเป็นระบบ 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดพื้นที่ให้บุคลากรเสนอ แนวคิดใหม่ 3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนแนวปฏิบัติที่4. หลากหลายและแตกต่าง 4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาความคิด สร้างสรรค์ในการทำงาน 5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรต่อยอดแนวคิดสู่การสร้าง นวัตกรรมทางการศึกษา

จากตารางที่ 4.21 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 องค์ ได้แก่ การทำงานเป็นทีม วิสัยทัศน์ ความยืดหยุ่น และจินตนาการ ซึ่งเป็นข้อค้นพบที่ได้จากการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพอย่างเป็นระบบ โดยมีลักษณะเป็นแนวทางเชิงบูรณาการที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แนวทางดังกล่าวสามารถใช้เป็นกรอบในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทที่หลากหลาย และเป็นฐานในการพัฒนาโมเดลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ TVFI ต่อไป ดังแสดงในภาพที่ 4.1



## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed method) โดยการวิจัยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ตอนที่ 2 การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยตามข้อค้นพบได้ดังต่อไปนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.1. สรุปผลการวิจัย

การศึกษาภาวะเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สามารถสรุปเป็นประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

##### 5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพการดำรงตำแหน่งเป็นครูผู้สอน จำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 90.20 และผู้บริหาร จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 9.80 ระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 67.00 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 33.00 และประสบการณ์การทำงาน ระหว่าง 10–20 ปี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 45.80 รองลงมาคือ ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 43.80 และประสบการณ์มากกว่า 20 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 10.40

## 5.1.2 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทำงานเป็นทีม รองลงมาคือ วิสัยทัศน์ ความยืดหยุ่น และจินตนาการ ตามลำดับ โดยทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านปรากฏ ดังนี้

5.1.2.1 วิสัยทัศน์ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3 ผู้บริหารวิเคราะห์สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อโรงเรียนอย่างมีเหตุผล และประยุกต์ใช้องค์ความรู้หรือนวัตกรรม เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ ข้อ 1 ผู้บริหารอธิบายภาพอนาคตของสถานศึกษาอย่างชัดเจน มีทิศทาง และสอดคล้องกับพันธกิจ เป้าประสงค์ และค่านิยมหลักขององค์กร ข้อ 4 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางขององค์กร เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมและความภาคภูมิใจร่วมกัน และข้อ 5 ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน โดยนำองค์ความรู้และนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ที่มีความเป็นไปได้ สามารถปฏิบัติได้จริง และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นร่วมกันในการขับเคลื่อนองค์กร

5.1.2.2 ความยืดหยุ่น โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 5 ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้เห็นว่าสามารถรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ มองเห็นคุณค่าและศักยภาพของบุคลากร และสนับสนุนให้สถานศึกษาปรับตัวก้าวข้ามข้อจำกัดสู่ความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ รองลงมาคือ ข้อ 2 ผู้บริหารเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็น แนวทางใหม่ ๆ และให้คุณค่าแก่ความคิดที่หลากหลายของบุคลากรในองค์กร ข้อ 3 ผู้บริหารเสนอแนวคิดใหม่ ๆ และมุมมองที่หลากหลายในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาแนวทางการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และข้อ 4 ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร เอื้อต่อความร่วมมือ และส่งเสริมพลังทีมงานในการปฏิบัติงานร่วมกัน ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารปรับเปลี่ยนแนวคิด พฤติกรรม และวิธีการบริหารให้สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

5.1.2.3 จินตนาการ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 4 ผู้บริหารเปิดใจกว้าง ยอมรับและเห็นคุณค่าในมุมมองที่หลากหลาย เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นแนวทางพัฒนาการบริหารที่เหมาะสม รองลงมาคือ ข้อ 3 ผู้บริหารมีความคิด

สร้างสรรค์และใช้ประสบการณ์ทำงานมาสร้างกลยุทธ์เพื่อแก้ไขและพัฒนางานขององค์กร และข้อ 5 ผู้บริหารผสมผสานความรู้ เทคโนโลยี และวัฒนธรรมที่แตกต่างเข้าด้วยกัน เพื่อพัฒนาองค์กรให้เกิดความสร้างสรรค์และยั่งยืน ตามลำดับ ข้อ 2 ผู้บริหารกล้าคิด กล้าทำ กล้าที่จะเปลี่ยนแปลง ไม่ยึดติดกับวิธีบริหารเดิม ๆ และสามารถมองเห็นแนวทางใหม่ในการพัฒนาองค์กร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 1 ผู้บริหารมีความสามารถสร้างแนวทางการบริหารอย่างเป็นระบบ มีความหลากหลายและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง

5.1.2.4 การทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 4 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น รองลงมาคือ ข้อ 5 ผู้บริหารสร้างความไว้วางใจ ความร่วมมือ และความสามัคคีในหมู่บุคลากร เพื่อให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ข้อ 2 ผู้บริหารกำหนดบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของบุคลากรในทีมอย่างชัดเจน เพื่อให้การทำงานเป็นระบบและเกิดประสิทธิผล และข้อ 3 ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสื่อสาร และการประสานงานระหว่างบุคลากรอย่างเปิดกว้างและมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารบริหารจัดการและประสานความร่วมมือของบุคลากรให้ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเดียวกัน

### 5.1.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน

5.1.3.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตาม ตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ของการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่ 1 วิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านที่ 2 ความยืดหยุ่น ด้านที่ 3 จินตนาการ และด้านที่ 4 การทำงานเป็นทีม ไม่แตกต่างกัน ดังนี้

1) วิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 1 ผู้บริหารอธิบายภาพอนาคตของสถานศึกษาอย่างชัดเจน มีทิศทาง และสอดคล้องกับพันธกิจ เป้าประสงค์ และค่านิยมหลักขององค์กร ข้อ 3 ผู้บริหารวิเคราะห์สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อโรงเรียนอย่างมีเหตุผล และประยุกต์ใช้องค์ความรู้หรือนวัตกรรม เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และข้อ 5 ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน โดยนำองค์ความรู้และนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้

ในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนข้อ 2 และข้อ 4 ไม่แตกต่างกัน

2) ความยืดหยุ่น พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 2 ผู้บริหารเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็น แนวทางใหม่ ๆ และให้คุณค่าแก่ความคิดที่หลากหลายของบุคลากรในองค์กร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนข้อ 1 ข้อ 3 ข้อ 4 และข้อ 5 ไม่แตกต่างกัน

3) จินตนาการ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 1 ข้อ 2 ข้อ 3 ข้อ 4 และข้อ 5 ไม่แตกต่างกัน

4) การทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 1 ข้อ 2 ข้อ 3 ข้อ 4 และข้อ 5 ไม่แตกต่างกัน

5.1.3.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่ 1 วิสัยทัศน์ ด้านที่ 2 ความยืดหยุ่น และด้านที่ 3 จินตนาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านที่ 4 การทำงานเป็นทีม ไม่แตกต่างกัน ดังนี้

1) วิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 1 ผู้บริหารอธิบายภาพอนาคตของสถานศึกษาอย่างชัดเจน มีทิศทาง และสอดคล้องกับพันธกิจ เป้าประสงค์ และค่านิยมหลักขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และข้อ 5 ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน โดยนำองค์ความรู้และนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนข้อ 2 ข้อ 3 และข้อ 4 ไม่แตกต่างกัน

2) ความยืดหยุ่น พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 2 ผู้บริหารเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็น แนวทางใหม่ ๆ และให้คุณค่าแก่ความคิดที่หลากหลายของบุคลากรในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนข้อ 1 ข้อ 3 ข้อ 4 และข้อ 5 ไม่แตกต่างกัน

3) จินตนาการ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 1 ผู้บริหารมีความสามารถสร้าง

แนวทางการบริหารอย่างเป็นระบบ มีความหลากหลายและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง และข้อ 2 ผู้บริหารกล้าคิด กล้าทำ กล้าที่จะเปลี่ยนแปลง ไม่ยึดติดกับวิธีบริหารเดิม ๆ และสามารถมองเห็นแนวทางใหม่ในการพัฒนาองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนข้อ 3 ข้อ 4 และข้อ 5 ไม่แตกต่างกัน

4) การทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 1 ข้อ 2 ข้อ 3 ข้อ 4 และข้อ 5 ไม่แตกต่างกัน

5.1.3.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยรวม และรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ตั้งไว้ โดยรวม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปีกับระหว่าง 10-20 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 10-20 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ส่วนกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปีกับมากกว่า 20 ปี และระหว่าง 10-20 ปีกับมากกว่า 20 ปี ไม่แตกต่างกัน

1) วิสัยทัศน์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปีกับระหว่าง 10-20 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนคู่ระหว่างน้อยกว่า 10 ปีกับมากกว่า 20 ปี และระหว่าง 10-20 ปีกับมากกว่า 20 ปี ไม่แตกต่างกัน

2) ความยืดหยุ่น พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปีกับระหว่าง 10-20 ปี และน้อยกว่า 10 ปีกับมากกว่า 20 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนคู่ระหว่าง 10-20 ปีกับมากกว่า 20 ปี ไม่แตกต่างกัน

3) จินตนาการ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี ระหว่าง 10-20 ปี และมากกว่า 20 ปี ไม่แตกต่างกัน

4) การทำงานเป็นทีม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี ระหว่าง 10-20 ปี และมากกว่า 20 ปี ไม่แตกต่างกัน

#### 5.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถามสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

จากการศึกษาการพัฒนาแนวทางภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน และ

การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ วิสัยทัศน์ ความยืดหยุ่น จินตนาการ และการทำงานเป็นทีม ซึ่งสามารถบูรณาการเป็นโมเดลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ TVFI ได้อย่างเป็นระบบ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) การทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการบริหารจัดการและประสานความร่วมมือของบุคลากรให้ทำงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมายเดียวกัน โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ส่งเสริมการสื่อสาร การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การสร้างความไว้วางใจ ความร่วมมือ และความสามัคคีในองค์กร จะช่วยเสริมสร้างพลังการทำงานเป็นทีมและนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน ซึ่งในโมเดล TVFI การทำงานเป็นทีมทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เกิดผลในทางปฏิบัติจริง

2) วิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการกำหนดและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างชัดเจน โดยเชื่อมโยงกับพันธกิจ เป้าประสงค์ และค่านิยมหลักของสถานศึกษา วิสัยทัศน์ควรมีความเป็นไปได้ สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นร่วมกันในการขับเคลื่อนองค์กร ทั้งนี้ ผู้บริหารควรวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา เพื่อนำองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กร รวมถึงส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมและความภาคภูมิใจในองค์กร ซึ่งในโมเดล TVFI วิสัยทัศน์ทำหน้าที่เป็นแกนกลางในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กร อันเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาในทุกมิติ

3) ความยืดหยุ่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนแนวคิด วิธีการ และรูปแบบการบริหารให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม เปิดกว้างต่อความคิดเห็นและแนวทางใหม่ ๆ ของบุคลากร และให้ความสำคัญกับความหลากหลายทางความคิด เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการบริหารงานของสถานศึกษา นอกจากนี้ ควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ และสนับสนุนให้บุคลากรสามารถปรับตัวและพัฒนาศักยภาพในการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งในโมเดล TVFI ความยืดหยุ่นทำหน้าที่เป็นกลไกในการปรับตัว ช่วยให้วิสัยทัศน์สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมในบริบทที่เปลี่ยนแปลง

4) จินตนาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์และการพัฒนาแนวทางการบริหารที่หลากหลาย โดยไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และกล้าปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา การนำความรู้ ประสบการณ์ และนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กร

รวมทั้งควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดใหม่ และบูรณาการองค์ความรู้ที่หลากหลายเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งในโมเดล TVFI จินตนาการทำหน้าที่เป็นพลังในการสร้างนวัตกรรมและแนวคิดใหม่ที่จะช่วยต่อยอดการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า องค์กรประกอบทั้ง 4 ด้านมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ โดยวิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดทิศทาง ความยืดหยุ่นช่วยให้สามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ จินตนาการส่งเสริมการสร้างสรรค่นวัตกรรม และการทำงานเป็นทีมเป็นพลังในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ทั้งนี้ การบูรณาการองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านอย่างสมดุลจะนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ และความสำเร็จของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดมาหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้

### 5.2.1 การศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ วิสัยทัศน์ ความยืดหยุ่น และจินตนาการ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและการทำงานร่วมกันในองค์กรเป็นสำคัญ ควบคู่กับการกำหนดทิศทาง การพัฒนาองค์กรที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ขณะเดียวกัน การที่บางด้านมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นเล็กน้อย อาจสะท้อนถึงความแตกต่างของระดับการพัฒนาในทักษะด้านการปรับตัวและการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งยังสามารถพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในบริบทของการจัดการศึกษาในปัจจุบัน โดยภาพรวมแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสามารถบูรณาการทักษะสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์ อินทาบัจ (2563) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ กชพร จันทรแดง (2566) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ยัง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัย บุญประเสริฐ (2562) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะสามารถพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและนวัตกรรมได้ รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ Stoll และ Temperley (2009) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยจินตนาการและการคิดอย่างมีวิจารณญาณ อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Robinson (2011) ที่เห็นว่าผู้นำทางการศึกษาควรส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น และด้านจินตนาการ ตามลำดับ ดังนี้

1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการส่งเสริมความร่วมมือของบุคลากรในองค์กร เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ และการดำเนินงานร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสามัคคี ซึ่งช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชร อินทาบัจ (2563) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในระดับมาก ส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับแนวคิดของ Kouzes และ Posner (2017) ที่ระบุว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถสร้างความร่วมมือและพลังของทีมเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

2) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 วิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรได้อย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์สถานการณ์ และถ่ายทอดวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจและมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กชพร จันทร์แดง (2566) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์และสามารถสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจร่วมกันในระดับมาก ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา และสอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (2006) ที่กล่าวว่า วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จ

3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 ความยืดหยุ่น อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เปิดกว้างต่อความคิดเห็นใหม่ และยอมรับความหลากหลายทางความคิด ซึ่งช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ Stoll และ Temperley (2009) ที่ระบุว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้อง

มีความยืดหยุ่นและเปิดรับแนวคิดใหม่เพื่อส่งเสริมนวัตกรรม และสอดคล้องกับ Fullan (2014) ที่กล่าวว่าผู้นำทางการศึกษาต้องสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

4) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 จินตนาการ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ก็นำแนวคิดใหม่มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ แม้จะมีข้อจำกัดด้านระเบียบหรือบริบทของสถานศึกษา แต่ยังสามารถพัฒนาแนวทางใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Robinson (2011) ที่เน้นว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นทักษะสำคัญของผู้นำในศตวรรษที่ 21 และสอดคล้องกับ Amabile (1998) ที่กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เกิดจากการสนับสนุนของผู้นำและสภาพแวดล้อมในองค์กร

## 5.2.2 การศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

5.2.2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตาม ตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการกำหนดนโยบาย วางแผน และตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ขณะที่ครูผู้สอนมีบทบาทในการปฏิบัติงานตามนโยบายและแนวทางที่กำหนด จึงทำให้การรับรู้และการประเมินภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารมีความแตกต่างกัน นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาอาจมีมุมมองในเชิงการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กรในภาพรวม ขณะที่ครูผู้สอนรับรู้ผ่านพฤติกรรมกรรมการสนับสนุน และการมีปฏิสัมพันธ์ในบริบทของการทำงานจริง เช่น การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และการสนับสนุนแนวคิดใหม่ ๆ ซึ่งลักษณะดังกล่าวอาจส่งผลให้เกิดความแตกต่างของความคิดเห็นระหว่างสองกลุ่ม การมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารที่แตกต่างกันของบุคลากรแต่ละกลุ่ม อาจทำให้เกิดระดับความเข้าใจและความคาดหวังต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แตกต่างกัน จึงส่งผลให้ความคิดเห็นโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กชพร จันท์แดง (2566) และ สนธยา สมลิกุล (2566) ที่พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับแนวคิดของ จักรกฤษณ์

โศดาพล (2564) และ สุทธิพันธุ์ สุภานันท์ (2565) ที่ชี้ให้เห็นว่า บทบาทหน้าที่และบริบทการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการรับรู้และการประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารในองค์กรทางการศึกษา

5.2.2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ระดับการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความรู้ ความสามารถ และกระบวนการคิดของบุคลากร โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าจะมีโอกาสเข้าถึงองค์ความรู้ทางวิชาการ การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ และการคิดเชิงสร้างสรรค์ในระดับที่ลึกซึ้งกว่า ส่งผลให้มีมุมมองและความคาดหวังต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แตกต่างจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า นอกจากนี้บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงอาจให้ความสำคัญกับการมีวิสัยทัศน์ การเปิดรับแนวคิดใหม่ ความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ และการส่งเสริมจินตนาการในการทำงานมากขึ้น ขณะที่บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอาจให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามนโยบายและแนวทางที่กำหนด จึงส่งผลให้การรับรู้และการประเมินภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความแตกต่างกัน ความแตกต่างด้านพื้นฐานทางการศึกษาอาจส่งผลต่อระดับความเข้าใจในแนวคิดการบริหารสมัยใหม่ และการนำแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ความคิดเห็นโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กษพร จันทรแดง (2566) และ สนธยา สมลิคุณ (2566) ที่พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับแนวคิดของ จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565) และ พัทธรัตน์ภา หาญประชุม (2565) ที่ชี้ให้เห็นว่า ระดับการศึกษาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้และการประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

5.2.2.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ประสบการณ์การทำงานเป็นปัจจัยที่ช่วยหล่อหลอมความรู้ ความสามารถ และมุมมองในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมากย่อมมีโอกาสเผชิญกับสถานการณ์ที่หลากหลาย และมีความเข้าใจในบริบทของการบริหารสถานศึกษามากยิ่งขึ้น ส่งผลให้สามารถประเมินพฤติกรรมภาวะ

ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารได้อย่างลึกซึ้งและรอบด้าน ในขณะที่เดียวกัน บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยอาจยังอยู่ในช่วงของการเรียนรู้และปรับตัวต่อระบบการทำงาน จึงมีมุมมองหรือความคาดหวังต่อบทบาทของผู้บริหารที่แตกต่างออกไป ส่งผลให้ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความแตกต่างกัน การทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรที่มีประสบการณ์แตกต่างกันภายในสถานศึกษา อาจส่งผลให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการถ่ายทอดประสบการณ์ แต่ในขณะที่เดียวกันก็อาจทำให้เกิดความแตกต่างในมุมมองต่อการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา จึงส่งผลให้ความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กชพร จันทรแดง (2566) และ เกียรติศักดิ์ ปราบสาร (2567) ที่พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับแนวคิดของ จักรกฤษณ์ โปตาพล (2564) และ สุทธิพันธ์ สุภานันท์ (2565) ที่ชี้ให้เห็นว่า ประสบการณ์การทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการรับรู้และการประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารในองค์กรทางการศึกษา

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปฏิบัติ

- 1) วิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน สอดคล้องกับบริบทและการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยควรสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับบุคลากรในองค์กร และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้เกิดความเข้าใจและความร่วมมือในการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน
- 2) ความยืดหยุ่นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เปิดกว้างต่อแนวคิดใหม่ ๆ และสามารถบริหารจัดการสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงความแตกต่างของบุคลากรและบริบทของสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- 3) จินตนาการผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าทดลอง และสนับสนุนให้บุคลากรนำแนวคิดใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดนวัตกรรมและแนวปฏิบัติที่สามารถพัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง
- 4) การทำงานเป็นทีมผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ และ

การดำเนินงาน พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การยอมรับความคิดเห็นที่หลากหลาย และการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

หากมีการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ในครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1) ควรนำผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไปพัฒนาเป็นรูปแบบหรือโมเดลการบริหารสถานศึกษา และศึกษาวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อทดลองใช้ในสถานศึกษาจริง พร้อมทั้งติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จึงควรนำจุดแข็งดังกล่าวไปพัฒนาให้เป็นรูปธรรมในเชิงรูปแบบการบริหารที่สามารถนำไปใช้ได้จริง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2) ควรดำเนินการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) โดยให้ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการวิจัย ทั้งนี้เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นถึงความพร้อมและศักยภาพในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งสามารถต่อยอดสู่การวิจัยแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาแนวทางเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทจริง

3) ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังเขตพื้นที่การศึกษาอื่น หรือเปรียบเทียบระหว่างเขตพื้นที่ เพื่อศึกษาความแตกต่างของบริบทและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า แม้ทุกด้านจะอยู่ในระดับมาก แต่ยังคงมีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้าน เช่น ความยืดหยุ่นและจินตนาการมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นเล็กน้อย จึงควรศึกษาเปรียบเทียบในบริบทที่หลากหลายเพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่ครอบคลุม และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในระดับที่กว้างขึ้น

## บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- กชพร จันทร์แดง. (2566). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. สารนิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- เกศณี กฐินเทศ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- เกียรติศักดิ์ ปราบสาร. (2567). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง.
- จักรกฤษณ์ โปตาพล. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์: ผู้นำในยุค Disruptive. วารสารวิจัยศรีล้านช้าง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง, 1(3), ตุลาคม-ธันวาคม.
- จินตนา ดิดวงพันธ์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มลิษา ทองฉิม. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในศตวรรษที่ 21 ตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอำเภอวังทอง. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ฐานะมาศ หาดยาว. (2564). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- เดือนใจ สุนกุล. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธีรชาติ พงศ์ณมิตร. (2565). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- แนตี นุชภู. (2567). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดนราธิวาส*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- บุศรา ปุณริบูรณ์. (2564). *องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย ราชภัฏสกลนคร.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. (2545). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คุรุสภา.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. (2547). *ราชกิจจานุเบกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คุรุสภา.
- พงษ์ เมืองมุสิก. (2566). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1*. สารนิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พัชรภรณ์ ลัมพ์คิน. (2564). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Amabile, T. M. (1996). *Creativity in context*. Westview Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Casse, P., & Claudel, P. (2007). *Managing creatively: A guide to successful leadership*. (อ้างถึงใน สุทธิพันธุ์ สุภานันท์, 2565).
- Daft, R. L. (1999). *Leadership theory and practice*. New York, NY: Dryden Press.

- Droske, M. (2014). Creative leadership in education. *Journal of Educational Leadership*, 12(3), 45–58.
- Fiedler, F. E. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Guntern, G. (2004). *The creative person: Psychology, art, and the self*. (อ้างถึงใน สุทธิพันธ์, สุภานันท์ 2565).
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Lacocca, L. (2011). *Leadership and change management*. Boston, MA: Harvard Business Press.
- Mumford, M. D., Scott, G. M., Gaddis, B., & Strange, J. M. (2002). Leading creative people: Orchestrating expertise and relationships. *The Leadership Quarterly*, 13(6), 705–750.
- Palus, C. J., & Horth, D. M. (2002). *The leader's edge: Six creative competencies for navigating complex challenges*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Palus, C. J., & Horth, D. M. (2005). *The leader's edge: Six creative competencies for navigating complex challenges*. (อ้างถึงใน สุทธิพันธ์, สุภานันท์, 2565).
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). *Management* (11th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Boston, MA: Pearson.
- Runco, M. A. (2014). *Creativity: Theories and themes: Research, development, and practice* (2<sup>nd</sup> ed.). Academic Press.
- Sternberg, R. J. (2003). *Wisdom, intelligence, and creativity synthesized*. Cambridge University Press.
- Stogdill, R. M. (1948). Personal factors associated with leadership: A survey of the literature. *Journal of Psychology*, 25(1), 35–71.
- Uhl-Bien, M., Hughes, L., & Norris, C. (2011). *The principal: Creative leadership for excellence in schools*. Pearson.



ภาคผนวก

มหามกุฏราชวิทยาลัย



# ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

ที่ อว.๗๙๙๘๘/๖๑๐๐๘๘๘

วันที่ ๒๖/๑๒/๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ผศ.ดร.ชัชฌนพงศ์ ศรีจันทร์

ด้วย นางสาวเบญจมาศ ช่างเรื่อง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โทดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสทิวชิรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ที่ ยว ๑๖๓๘๘/๖๓๐๐๐๑๐



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

๓ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร รศ.บุญช่วย ศิริเกษ

ด้วย นางสาวเบญจมาศ ช่างเรื่อง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒" โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โทคาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาตารางวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสมณธีรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี  
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๓๕๖๖๖

นางสาวเบญจมาศ ช่างเรื่อง ผู้วิจัย โทร. ๐๘๑-๙๒๖๐๖๖๖

ที่ ยว ๗๑๙๘๘/ว๓๐๐๐๑๑๐ยว



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

๓ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.วุฒิชัย ตานะ ผู้อำนวยการโรงเรียนเจริญวนภ์อุทิศ ๓

ด้วย นางสาวเบญจมาศ ช่างเรื่อง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒" โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โทคพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินงานทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุนทรวิชิตเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๓๕๐๖๖

นางสาวเบญจมาศ ช่างเรื่อง ผู้วิจัย โทร. ๐๘๗-๐๗๒๐๖๖๓

ที่ อว ๗๑๙๘๘/ว๓๐๐๐๐๑๐



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

๓ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร นางวิวิธีย์ สาธารัตน์ ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนเจริญวนนธ์อุทิศ ๓

ด้วย นางสาวเบญจมาศ ช่างเรือ่ง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒" โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โทพทล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้มีพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุวนัฐชินเนอ, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๓๕๖๖๖

นางสาวเบญจมาศ ช่างเรือ่ง ผู้วิจัย โทร. ๐๔๒-๘๓๕๐๒๓๓

ที่ ยว ๗๗๔๘/ว๓๐๐๐๔๐



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

๓ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร นางสาวอุษณีย์ สีแก้วคู่ ผู้อำนวยการโรงเรียนโนนสว่างโสภณโกกน

ด้วย นางสาวเบญจมาศ ช่างเรื่อง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒" โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โทดทผล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธีวิริทธิ์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๗๕๕๖๖๖

นางสาวเบญจมาศ ช่างเรื่อง ผู้วิจัย โทร. ๐๔๒-๗๕๕๖๖๖

**ภาคผนวก ค ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม**  
**เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**  
**ประถมศึกษาเลย เขต 2**

ข้อ	สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
1	ตำแหน่ง <input type="checkbox"/> ผู้บริหาร <input type="checkbox"/> ครูผู้สอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	ประสบการณ์ในการทำงาน <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 10 ปี <input type="checkbox"/> 10 - 20 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 20 ปี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง



ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)

เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

พิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
<b>องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์</b>									
1	ผู้บริหารอธิบายภาพอนาคตของ สถานศึกษาอย่างชัดเจน มีทิศทาง และสอดคล้องกับพันธกิจ เป้าประสงค์ และค่านิยมหลักของ องค์กร	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ที่มีความ เป็นไปได้ สามารถปฏิบัติได้จริง และ สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเกิด ความมุ่งมั่นร่วมกันในการขับเคลื่อน องค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารวิเคราะห์สถานการณ์การ เปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อโรงเรียน อย่างมีเหตุผล และประยุกต์ใช้องค์ ความรู้หรือนวัตกรรม เพื่อกำหนด ทิศทางการพัฒนาองค์กรอย่างมี ประสิทธิภาพ	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางขององค์กร เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมและความภาคภูมิใจร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน โดยนำองค์ความรู้และนวัตกรรมประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
<b>องค์ประกอบที่ 2 ความยืดหยุ่น</b>									
1	ผู้บริหารปรับเปลี่ยนแนวคิดพฤติกรรม และวิธีการบริหารให้สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นแนวทางใหม่ ๆ และให้คุณค่าแก่ความคิดที่หลากหลายของบุคลากรในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารเสนอแนวคิดใหม่ๆ มุมมองที่หลากหลายในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาแนวทางการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
4	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร เอื้อต่อความร่วมมือ และส่งเสริมพลังทีมงานในการปฏิบัติงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้เห็นว่ารับมือสิ่งต่างๆได้ มองเห็นคุณค่าและศักยภาพของบุคลากร สนับสนุนให้สถานศึกษาปรับตัวก้าวข้ามข้อจำกัดสู่ความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
<b>องค์ประกอบที่ 3 จินตนาการ</b>									
1	ผู้บริหารมีความสามารถสร้างแนวทางการบริหารอย่างเป็นระบบมีความหลากหลายและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
2	ผู้บริหาร กล้าคิด กล้าทำ กล้าที่จะเปลี่ยนแปลง ไม่ยึดติดกับวิธีบริหารเดิมๆและสามารถมองเห็นแนวทางใหม่ในการพัฒนาองค์กร	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์และใช้ประสบการณ์ทำงานมาสร้างกลยุทธ์เพื่อแก้ไขและพัฒนางานขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารเปิดใจกว้าง ยอมรับและเห็นคุณค่าในมุมมองที่หลากหลาย เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นแนวทางพัฒนาการบริหารที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
5	ผู้บริหารผสมผสานความรู้ เทคโนโลยี และวัฒนธรรมที่แตกต่าง เข้าด้วยกัน เพื่อพัฒนาองค์กรให้เกิด ความสร้างสรรค์และยั่งยืน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
<b>องค์ประกอบที่ 4 การทำงานเป็นทีม</b>									
1	ผู้บริหาร บริหารจัดการและประสาน ความร่วมมือของบุคลากรให้ปฏิบัติ งานร่วมกันอย่างมีเป้าหมายเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารกำหนดบทบาท หน้าที่ และ ความรับผิดชอบของบุคลากรในทีม อย่างชัดเจน เพื่อให้การทำงานเป็น ระบบและเกิดประสิทธิผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ การสื่อสาร และการ ประสานงานระหว่างบุคลากรอย่าง เปิดกว้างและมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วน ร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา ร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานของ องค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสร้างความไว้วางใจ ความ ร่วมมือ และความสามัคคีในหมู่ บุคลากร เพื่อให้การทำงานเป็นทีมมี ประสิทธิภาพและยั่งยืน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

### ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ที่เก็บรวบรวมข้อมูลในการ Try-out

ที่ อว ๗๙๓๘/ว๑๐๑๖๔



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

๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนโนนสว่างโสภณโกนา

ด้วย นางสาวเบญจมาศ ช่างเรื่อง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โททาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวเบญจมาศ ช่างเรื่อง ได้ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยกับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธचितฺวานี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๓๔๖๓๖

นางสาวเบญจมาศ ช่างเรื่อง ผู้วิจัย โทร. ๐๘๗-๐๗๒๐๖๖๓

ที่ อว ๗๙๓๘/ว๑๐๑๖๓



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

๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนป่าช้าง

ด้วย นางสาวเบญจมาศ ช่างเรือ่ง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒" โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โทดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวเบญจมาศ ช่างเรือ่ง ได้ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยกับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาธิรมณี, ครุ.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๕๖๓๖

นางสาวเบญจมาศ ช่างเรือ่ง ผู้วิจัย โทร. ๐๘๙-๐๓๒๐๖๖๓

ที่ อว ๗๔๓๘/ว๑๐๓๖๔



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

๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนเจริญรณทอทิศ ๓

ด้วย นางสาวเบญจมาศ ช่างเรือ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โทคาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวเบญจมาศ ช่างเรือ ได้ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยกับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพามาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธวิจิตรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๓๔๖๓๖

นางสาวเบญจมาศ ช่างเรือ ผู้วิจัย โทร. ๐๘๗-๐๗๖๐๖๖๓

## ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์ (Reliability Analysis)

### ผลการวิเคราะห์ (Reliability Analysis)

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1.วิสัยทัศน์ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.910-0.960 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.976	1	0.920
	2	0.940
	3	0.910
	4	0.960
	5	0.935
2.ความยืดหยุ่น ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.870-0.910 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.932	6	0.880
	7	0.900
	8	0.870
	9	0.910
	10	0.890
3.จินตนาการ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.830-0.880 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.901	11	0.840
	12	0.860
	13	0.830
	14	0.880
	15	0.850
4.การทำงานเป็นทีม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.790-0.840 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.859	16	0.790
	17	0.820
	18	0.800
	19	0.840
	20	0.810
<b>ค่าความเชื่อมั่น</b>		<b>0.945</b>

## ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



### แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

#### เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

#### คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของสารนิพนธ์ระดับปริญญาโท มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 คำตอบของท่านจะเก็บไว้เป็นความลับ และไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะนำไปใช้เพื่อสรุปผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงและสมบูรณ์จะช่วยให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความถูกต้อง

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่าน กรุณาช่วยตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงให้ครบทุกข้อ เพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้ และความถูกต้องของการวิจัย แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยเนื้อหา 2 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาวเบญจมาศ ช่างเรือ

นักศึกษาปริญญาโท

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

## ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาข้อความคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของท่านตามรายการต่อไปนี้และโปรดทำเครื่องหมาย  ลงใน  หน้าข้อความที่กำหนดให้ตามความเป็นจริง

### 1. ตำแหน่ง

- ผู้บริหาร  
 ครูผู้สอน

### 2. ระดับการศึกษา

- ปริญญาตรี  
 สูงกว่าปริญญาตรี

### 3. ประสบการณ์ในการทำงาน

- น้อยกว่า 10 ปี  
 10 - 20 ปี  
 มากกว่า 20 ปี



ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติของท่านในแต่ละข้อว่าอยู่ในระดับ ไต โดยพิจารณาจากเกณฑ์ ต่อไปนี้

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

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
<b>องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์</b>						
1	ผู้บริหารอธิบายภาพอนาคตของสถานศึกษาอย่างชัดเจน มีทิศทาง และสอดคล้องกับพันธกิจ เป้าประสงค์ และค่านิยมหลักขององค์กร					
2	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ที่มีความเป็นไปได้ สามารถปฏิบัติได้จริง และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่น ร่วมกันในการขับเคลื่อนองค์กร					
3	ผู้บริหารวิเคราะห์สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อโรงเรียนอย่างมีเหตุผล และประยุกต์ใช้องค์ความรู้หรือนวัตกรรม เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ					
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางขององค์กร เพื่อสร้างความเข้าใจร่วม และความภาคภูมิใจร่วมกัน					
5	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน โดยนำองค์ความรู้และนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
<b>องค์ประกอบที่ 2 ความยืดหยุ่น</b>						
6	ผู้บริหารปรับเปลี่ยนแนวคิด พฤติกรรม และวิธีการบริหารให้สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว					
7	ผู้บริหารเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็น แนวทางใหม่ ๆ และให้คุณค่าแก่ความคิดที่หลากหลายของบุคลากรในองค์กร					
8	ผู้บริหารเสนอแนวคิดใหม่ๆ มุมมองที่หลากหลายในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาแนวทางการทำงานให้มีประสิทธิภาพ					
9	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร เอื้อต่อความร่วมมือ และส่งเสริมพลังทีมงานในการปฏิบัติงานร่วมกัน					
10	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้เห็นว่ารับมือสิ่งต่างๆ ได้ มองเห็นคุณค่าและศักยภาพของบุคลากร สนับสนุนให้สถานศึกษาปรับตัวก้าวข้ามข้อจำกัดสู่ความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ					
<b>องค์ประกอบที่ 3 จินตนาการ</b>						
11	ผู้บริหารมีความสามารถสร้างแนวทางการบริหารอย่างเป็นระบบมีความหลากหลายและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง					
12	ผู้บริหาร กล้าคิด กล้าทำ กล้าที่จะเปลี่ยนแปลง ไม่ยึดติดกับวิธีบริหารเดิมๆ และสามารถมองเห็นแนวทางใหม่ในการพัฒนาองค์กร					
13	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์และใช้ประสบการณ์ทำงานมาสร้างกลยุทธ์เพื่อแก้ไขและพัฒนางานขององค์กร					
14	ผู้บริหารเปิดใจกว้าง ยอมรับและเห็นคุณค่าในมุมมองที่หลากหลาย เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นแนวทางพัฒนาการบริหารที่เหมาะสม					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
15	ผู้บริหารผสมผสานความรู้ เทคโนโลยี และวัฒนธรรมที่แตกต่างเข้าด้วยกัน เพื่อพัฒนาองค์กรให้เกิดความสร้างสรรค์และยั่งยืน					
<b>องค์ประกอบที่ 4 การทำงานเป็นทีม</b>						
16	ผู้บริหาร บริหารจัดการและประสานความร่วมมือของบุคลากรให้ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมายเดียวกัน					
17	ผู้บริหารกำหนดบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของบุคลากรในทีมอย่างชัดเจน เพื่อให้การทำงานเป็นระบบและเกิดประสิทธิผล					
18	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสื่อสาร และการประสานงานระหว่างบุคลากรอย่างเปิดกว้างและมีประสิทธิภาพ					
19	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น					
20	ผู้บริหารสร้างความไว้วางใจ ความร่วมมือ และความสามัคคีในหมู่บุคลากร เพื่อให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพและยั่งยืน					

ขอขอบพระคุณที่ท่านสละเวลาตอบแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัย

### ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล

ที่ อว ๗๕๑๘๘/๖๐๐๔๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๕๒๐๐๐  
โทร. ๐-๕๒๘๓-๐๕๓๔

๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย  
เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒

ด้วย นางสาวเบญจมาศ ช่างเรือ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒" โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โทพาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามให้บุคลากรสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของท่านให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์ของวิจัยต่อไป มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพามาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร



(พระสุทธิวัชรเมธี, คร.)  
รองอธิการบดี  
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน  
บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๕๒-๘๑๕๖๓๖  
นางสาวเบญจมาศ ช่างเรือ ผู้วิจัย โทร. ๐๘๗-๐๗๒๐๖๖๓

ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ขอเข้าถึงสัมภาษณ์ในการรวบรวมข้อมูล  
หนังสือขอความอนุเคราะห์ขอเข้าถึงสัมภาษณ์ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๐๔๕



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

๑๓ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขอเข้าถึงสัมภาษณ์ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ดร. เจนภพ ชัยวรรณ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒

ด้วย นางสาวเบญจมาศ ช่างเรื่อง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โทคาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่ เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์ของวิจัยต่อไป ทั้งนี้ผู้วิจัยจะประสานวันเวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอเจริญพร



ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๒

นางสาวเบญจมาศ ช่างเรื่อง ผู้วิจัย โทร. ๐๘๗-๐๗๒๐๖๖๓

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๐๕๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๕๒๐๐๐  
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๓๓ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ขอเข้าสัมภาษณ์ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นางจรรยา สุวรรณศรี ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒

ด้วย นางสาวเบญจมาศ ช่างเรือ่ง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในกรณีนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่จำเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์ของวิจัยต่อไป ทั้งนี้ผู้วิจัยจะประสานวันเวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทธวิชิระเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

มหาวิทยาลัย

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร./๐๔๒-๘๑๕๖๑๖

นางสาวเบญจมาศ ช่างเรือ่ง ผู้วิจัย โทร. ๐๘๗-๐๗๒๐๖๒๓

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๐๐๔๕



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

๓๓ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขอเข้าถึงสำเนาในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ดร.วุฒิชัย ตานะ ผู้อำนวยการโรงเรียนเจ็ยรวนนท์อุทิศ ๓

ด้วย นางสาวเบญจมาศ ช่างเรื่อง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โปทาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในกรณี เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่เปิดเผยซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์ของวิจัยต่อไป ทั้งนี้ผู้วิจัยจะประสานวันเวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาชีรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวเบญจมาศ ช่างเรื่อง ผู้วิจัย โทร. ๐๘๗-๐๗๒๐๖๖๓

ที่ อว ๗๙๓๘/ว๐๐๕๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๕๒๐๐๐  
โทร. ๐-๕๒๘๓-๐๕๓๔

๓๓ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขอเข้าสัมภาษณ์ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายธีระพันธ์ สุวรรณสิงห์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนปอแดง

ด้วย นางสาวเบญจมาศ ช่างเรือ่ง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โททาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่จำเป็นต่อการทำวิจัยซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์ของวิจัยต่อไป ทั้งนี้ผู้วิจัยจะประสานวันเวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทธีวชิรเมธี, ตรี)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๕๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวเบญจมาศ ช่างเรือ่ง ผู้วิจัย โทร. ๐๘๗-๐๗๒๐๖๖๓

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๐๐๔๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๕๒๐๐๐  
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๓๓ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขอเข้าถึงสภามหาวิทยาลัยในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นางสาวศิริรัตน์ แสนเวียง ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนเจริญวนนทอุทิศ ๓

ด้วย นางสาวเบญจมาศ ช่างเรื่อง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โทคาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในคราวนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์ของวิจัยต่อไป ทั้งนี้ผู้วิจัยจะประสานวันเวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทธวิจิตรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๓๕๖๓๖

นางสาวเบญจมาศ ช่างเรื่อง ผู้วิจัย โทร. ๐๘๗-๐๗๒๐๖๖๓

## ภาคผนวก ฅ แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

### แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

#### เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

#### สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของสารนิพนธ์ระดับปริญญาโท มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จะถูกเก็บเป็นความลับ และไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของผู้ให้สัมภาษณ์แต่อย่างใด ข้อมูลที่ได้รับจะนำไปใช้เพื่อการวิเคราะห์และสรุปผลในภาพรวมเท่านั้น ความคิดเห็นของท่านมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการวิจัย

ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดให้ข้อมูลตามความเป็นจริงและประสบการณ์ของท่านอย่างครบถ้วน เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์ มา ณ โอกาสนี้

นางสาวเบญจมาศ ช่างเรื่อง

นักศึกษาปริญญาโท

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

## แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตำแหน่ง

- ( ) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
- ( ) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
- ( ) ผู้อำนวยการโรงเรียน
- ( ) ศึกษานิเทศก์
- ( ) ครู
- ( ) อื่น ๆ ระบุ.....

**ตอนที่ 2 คำชี้แจง** โปรดแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในประเด็นต่อไปนี้

1. ท่านมีแนวทางในการบริหารจัดการและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน สนับสนุนการสื่อสารและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รวมทั้งเสริมสร้างความไว้วางใจและความร่วมมือ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพอย่างไร

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางในการกำหนดและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้มีความชัดเจน สอดคล้องกับพันธกิจ เป้าประสงค์ และค่านิยมขององค์กร โดยสามารถแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้จริง พร้อมทั้งสร้างแรงบันดาลใจและความมุ่งมั่นร่วมกันของบุคลากรในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างไร

.....

.....

.....

3. ท่านมีแนวทางในการปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการบริหารให้สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม รับฟังความคิดเห็นที่หลากหลายและส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือและประสิทธิผลขององค์กรอย่างไร

.....

.....

.....

4. ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมและประยุกต์ใช้ความคิดสร้างสรรค์ การคิดนอกกรอบ และการบูรณาการองค์ความรู้ เทคโนโลยี หรือแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อพัฒนานวัตกรรมหรือแนวทางการบริหารที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาอย่างไร

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้กรุณาสละเวลาให้สัมภาษณ์  
และให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยในครั้งนี้

ลงชื่อ..... ผู้ให้สัมภาษณ์

(.....)

ตำแหน่ง.....

สถานที่สัมภาษณ์.....

วันที่...../...../.....

## ภาคผนวก ญ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวม

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ด้านที่1	297	2.20	5.00	4.2923	.57935
ด้านที่2	297	2.00	5.00	4.2135	.64877
ด้านที่3	297	2.40	5.00	4.1852	.54306
ด้านที่4	297	2.80	5.00	4.4424	.43116
ภาพรวม	297	2.95	5.00	4.2833	.38564
Valid N (listwise)	297				

2. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ตำแหน่ง ใช้ t-test แบบ Independent sample เพื่อเปรียบเทียบตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means				95% Confidence Interval of the Difference		
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
ด้านที่1	3.676	.060	3.623	295	.000	.40219	.11100	.18373	.62065
			4.898	39.927	.000	.40219	.08747	.22540	.57897
ด้านที่2	.202	.653	1.088	295	.278	.13793	.12678	-.11159	.38745
			1.130	35.004	.266	.13793	.12204	-.10982	.38568
ด้านที่3	.000	.997	1.236	295	.218	.13106	.10607	-.07768	.33980
			1.178	33.609	.247	.13106	.11126	-.09514	.35726
ด้านที่4	2.633	.106	.802	295	.423	.06763	.08434	-.09835	.23360
			.674	32.047	.505	.06763	.10041	-.13688	.27213
ภาพรวม	.006	.941	-2.471	295	.014	.18470	.07474	.03760	.33180
			2.386	33.799	.023	.18470	.07740	.02738	.34203

T-TEST GROUPS=ตำแหน่ง(1 2)  
/MISSING=ANALYSIS  
/VARIABLES=A1 A2 A3 A4 A5  
/CRITERIA=CI (.95).

3. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ระดับการศึกษา ใช้ t-test แบบ Independent sample เพื่อเปรียบเทียบตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม

		Independent Samples Test								
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
ด้านที่1	Equal variances assumed	4.748	.030	-2.704	295	.007	-.19126	.07075	-.33049	-.05203
	Equal variances not assumed			-2.920	236.675	.004	-.19126	.06550	-.32029	-.06223
ด้านที่2	Equal variances assumed	2.332	.128	-2.628	295	.009	-.20834	.07928	-.36435	-.05232
	Equal variances not assumed			-2.778	223.778	.006	-.20834	.07499	-.35611	-.06056
ด้านที่3	Equal variances assumed	9.045	.003	-2.394	295	.017	-.15917	.06649	-.29002	-.02832
	Equal variances not assumed			-2.654	252.348	.008	-.15917	.05999	-.27731	-.04104
ด้านที่4	Equal variances assumed	.234	.629	-.756	295	.450	-.04024	.05325	-.14503	.06455
	Equal variances not assumed			-.741	183.208	.460	-.04024	.05434	-.14745	.06696
ภาพรวม	Equal variances assumed	6.689	.010	-3.195	295	.002	-.14975	.04687	-.24199	-.05752
	Equal variances not assumed			-3.476	241.014	.001	-.14975	.04308	-.23462	-.06489

T-TEST GROUPS=ระดับการศึกษา(1 2)  
 /MISSING=ANALYSIS  
 /VARIABLES=A1 A2 A3 A4 A5  
 /CRITERIA=CI (.95).



4.ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสพการณ์การทำงาน ใช้ F-test การวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova) เพื่อเปรียบเทียบตัวแปรที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป

### ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านที่1	Between Groups	3.339	2	1.669	5.111	.007
	Within Groups	96.014	294	.327		
	Total	99.352	296			
ด้านที่2	Between Groups	10.845	2	5.423	14.017	.000
	Within Groups	113.741	294	.387		
	Total	124.586	296			
ด้านที่3	Between Groups	1.026	2	.513	1.748	.176
	Within Groups	86.269	294	.293		
	Total	87.295	296			
ด้านที่4	Between Groups	.196	2	.098	.525	.592
	Within Groups	54.829	294	.186		
	Total	55.025	296			
ภาพรวม	Between Groups	1.985	2	.992	6.941	.001
	Within Groups	42.035	294	.143		
	Total	44.020	296			

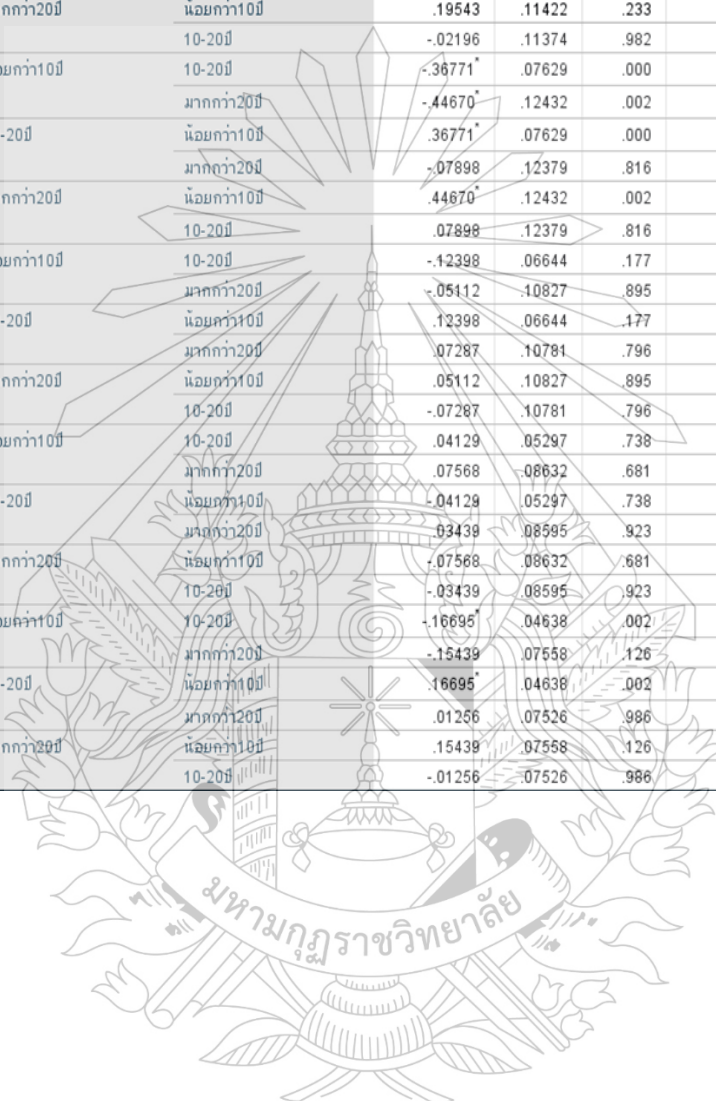


Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) ประสิทธิภาพในการทำงาน	(J) ประสิทธิภาพในการทำงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ด้านที่1	น้อยกว่า10ปี	10-20ปี	-.21740 <sup>*</sup>	.07010	.009	-.3899	-.0449
		มากกว่า20ปี	-.19543	.11422	.233	-.4765	.0856
	10-20ปี	น้อยกว่า10ปี	.21740 <sup>*</sup>	.07010	.009	.0449	.3899
		มากกว่า20ปี	.02196	.11374	.982	-.2579	.3018
	มากกว่า20ปี	น้อยกว่า10ปี	.19543	.11422	.233	-.0856	.4765
		10-20ปี	-.02196	.11374	.982	-.3018	.2579
ด้านที่2	น้อยกว่า10ปี	10-20ปี	-.36771 <sup>*</sup>	.07629	.000	-.5554	-.1800
		มากกว่า20ปี	-.44670 <sup>*</sup>	.12432	.002	-.7526	-.1408
	10-20ปี	น้อยกว่า10ปี	.36771 <sup>*</sup>	.07629	.000	.1800	.5554
		มากกว่า20ปี	-.07898	.12379	.816	-.3835	.2256
	มากกว่า20ปี	น้อยกว่า10ปี	.44670 <sup>*</sup>	.12432	.002	.1408	.7526
		10-20ปี	.07898	.12379	.816	-.2256	.3835
ด้านที่3	น้อยกว่า10ปี	10-20ปี	-.12398	.06644	.177	-.2875	.0395
		มากกว่า20ปี	-.05112	.10827	.895	-.3175	.2153
	10-20ปี	น้อยกว่า10ปี	.12398	.06644	.177	-.0395	.2875
		มากกว่า20ปี	.07287	.10781	.796	-.1924	.3381
	มากกว่า20ปี	น้อยกว่า10ปี	.05112	.10827	.895	-.2153	.3175
		10-20ปี	-.07287	.10781	.796	-.3381	.1924
ด้านที่4	น้อยกว่า10ปี	10-20ปี	.04129	.05297	.738	-.0890	.1716
		มากกว่า20ปี	.07568	.08632	.681	-.1367	.2880
	10-20ปี	น้อยกว่า10ปี	-.04129	.05297	.738	-.1716	.0890
		มากกว่า20ปี	.03439	.08595	.923	-.1771	.2459
	มากกว่า20ปี	น้อยกว่า10ปี	-.07568	.08632	.681	-.2880	.1367
		10-20ปี	-.03439	.08595	.923	-.2459	.1771
ภาพรวม	น้อยกว่า10ปี	10-20ปี	-.16695	.04638	.002	-.2811	-.0528
		มากกว่า20ปี	-.15439	.07558	.126	-.3403	.0315
	10-20ปี	น้อยกว่า10ปี	.16695	.04638	.002	.0528	.2811
		มากกว่า20ปี	.01256	.07526	.986	-.1726	.1977
	มากกว่า20ปี	น้อยกว่า10ปี	.15439	.07558	.126	-.0315	.3403
		10-20ปี	-.01256	.07526	.986	-.1977	.1726



## ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์

ชื่อ	นางสาวเบญจมาศ ช่างเรือง
วัน เดือน ปี เกิด	20 มีนาคม 2530
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	พ.ศ.2541 สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษา โรงเรียนชุมชนวัดบางขัน จังหวัดปทุมธานี พ.ศ.2547 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนสายปัญญารังสีกิจ จังหวัดปทุมธานี พ.ศ.2553 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์
ที่อยู่ปัจจุบัน	195 หมู่ที่3 ตำบลผาขาว อำเภอผาขาว จังหวัดเลย
ผลงานตีพิมพ์	-
รางวัลที่ได้รับ	-

