



ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

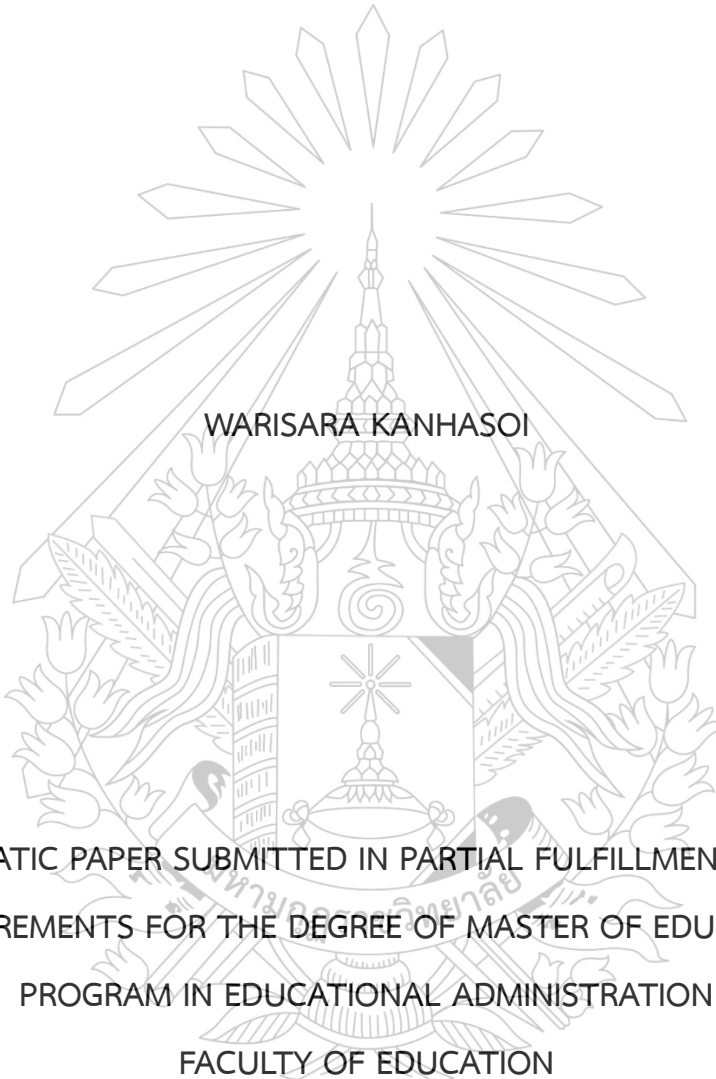
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER KHON
KAEN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4

The logo of Mahamakut Buddhist University is a large, intricate emblem. It features a central shield with a sunburst at the top, a stupa in the middle, and a lotus flower at the bottom. The shield is flanked by two figures holding a banner. Above the shield is a large, multi-tiered stupa. The entire emblem is surrounded by a decorative border of lotus flowers and leaves.

WARISARA KANHASOI

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 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4
ชื่อนักศึกษา	วริศรา กัณหาสร้อย
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัครเดช นิละโยธิน

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระครูศรีวิฑูรคณสุนทร , ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์:

ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัครเดช นิละโยธิน)

กรรมการ

(พระสุธีวีธีธรรม , ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

กรรมการ

(พระมหาศุภชัย สุภกิจใจ, รองศาสตราจารย์ ดร.)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิบูล ทาษา)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4
ชื่อนักศึกษา	วริศรา กัณหาสร้อย
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัครเดช นิละโยธิน

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 4 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 4 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มเป้าหมายเป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำนวน 133 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ศึกษาใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว 2) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านจินตนาการ และ 4) ด้านวิสัยทัศน์ สถิติที่ใช้ในวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้าน อยู่ในระดับ มาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ รองลงมาคือ ด้านจินตนาการ ด้านการมีความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว และ ด้านวิสัยทัศน์ ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

Thematic Paper Topic	Creative Leadership of School Administrators Under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 4
Student's Name	Warisara Kanhasoi
Degree Sought	Master of Education
Program	Program in Educational Administration
Academic Year	2026
Advisor	Assistant Professor Dr. Akkharadet Neelayothin

The purposes of this research were: (1) to examine the creative leadership of school administrators under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 4, and (2) to compare their creative leadership based on gender, educational attainment, and work experience. The target group consisted of 133 school administrators. The research instrument was a 5-point Likert scale questionnaire covering four aspects: flexibility and adaptability, creativity, imagination, and vision. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and One-Way analysis of variance (ANOVA).

The results revealed that: (1) the overall level of creative leadership among school administrators was at a high level. When considered by aspect, all dimensions were also at a high level, with creativity having the highest mean, followed by imagination, flexibility and adaptability, and vision, respectively. (2) The comparison results indicated that school administrators of different genders did not differ significantly in creative leadership at the .05 level. However, those with different educational attainment and work experience exhibited statistically significant differences in creative leadership at the .05 level.

Keywords: Creative Leadership, School Administrators

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้เนื่องจากบุคคลหลายฝ่ายที่ได้ช่วยเหลือในครั้งนี ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นสถาบันที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ทางการศึกษาด้านการบริหารการศึกษา

ขอกราบขอบพระคุณอธิการบดี และคณบดีศึกษาศาสตร์ ที่ได้อำนวยความสะดวกในการศึกษาตลอดหลักสูตร

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพศาล สุวรรณน้อย ที่กรุณาเป็นประธานการสอบปากเปล่าขั้นสุดท้ายสารนิพนธ์ ขอบพระคุณคณาจารย์ผู้สอน คณาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ตลอดจนท่านผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่งเพื่อให้ข้อเสนอแนะในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยจนได้เครื่องมือที่มีคุณภาพสำหรับการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ ผศ.ดร.อัครเดช นีละโยธิน ที่ให้ความอนุเคราะห์รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาที่ให้คำปรึกษาและชี้แนวทางที่เป็นประโยชน์ ส่งเสริมและสนับสนุนงานวิจัยสำเร็จเรียบร้อยลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งผู้วิจัยมีความซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่งไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ พระสุธีจริยธรรม, ผศ.ดร. ,พระมหาศุภชัย สุภกิจโจ, รศ.ดร., พระพุทธิวิจิตรเมธี, ผศ.ดร., ผศ.ดร.วิบูล ทาชา และ ดร.เอกชาติรี สุขแสน ที่เป็นกำลังใจและคอยกระตุ้นส่งเสริมและสนับสนุนพร้อมทั้งผลักดันให้ผู้วิจัยได้ทำงานวิจัยจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งผู้วิจัยมีความซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ให้กำเนิด ที่ได้อบรมสั่งสอนตลอดจนเอื้อเพื่อเกื้อหนุนในด้านต่าง ๆ จนสำเร็จการศึกษา อีกทั้งญาติมิตรทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ที่คอยห่วงใย ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจตั้งแต่เริ่มเรียนจนถึงจบการศึกษา

ขอกราบขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี ตลอดจนพี่ ๆ เพื่อน ๆ และน้อง ๆ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ทุกท่าน คุณค่าทั้งหมดที่เกิดขึ้นจากสารนิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาพระรัตนตรัยและขอน้อมบูชา พระคุณของมารดา บิดา ครูอาจารย์ ของผู้วิจัยทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และวางรากฐานการศึกษาให้กับผู้วิจัยตั้งแต่วัยเด็กจนถึงปัจจุบัน

วริศรา กัณหาสร้อย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	ง
ABSTRACT.....	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญรูปภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	3
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.4 สมมติฐานการวิจัย	4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
1.7 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	5
บทที่ 2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา	7
2.1.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา.....	7
2.1.2 ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา.....	8
2.1.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา.....	9
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	10
2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	10
2.2.2 แนวคิดทฤษฎีของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	11
2.2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	13
2.2.4 นิยามองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	20
2.3 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4.....	29
2.3.1 ความเป็นมาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4	29

2.3.2 การบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4.....	29
2.3.3 สภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	30
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	32
2.4.1 งานวิจัยในประเทศ.....	32
2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ.....	37
2.5 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	39
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	40
3.1 กลุ่มเป้าหมาย	40
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	40
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	42
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	43
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	44
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	44
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	45
4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4	45
4.3.1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยรวม	46
4.3.4 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านการมีจินตนาการ	49
4.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4	51
4.4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1	51
4.4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2	52
4.4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3	53
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	57
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	58
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	61
5.3 ข้อเสนอแนะ	68
บรรณานุกรม	71

ภาคผนวก..... 77

 ภาคผนวก ก 78

 ภาคผนวก ข 80

 ภาคผนวก ค 84

 ภาคผนวก ง..... 93

 ภาคผนวก จ 96

 ภาคผนวก ฉ 103

 ภาคผนวก ซ 110

ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์ 120



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	17
ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	19
ตารางที่ 2.3 การสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและสาระการวัดองค์ประกอบเนื้อหาของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	27
ตารางที่ 3.1 แสดงค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามรายด้านและทั้งฉบับ	42
ตารางที่ 4.1 แสดงค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มเป้าหมาย (n=133)	45
ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยรวม	46
ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านการมีความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว	47
ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	48
ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านการมีจินตนาการ	49
ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านการมีวิสัยทัศน์	50
ตารางที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำแนกตามเพศ	52
ตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา	52
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	54
ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	54

สารบัญรูปภาพ

หน้า

รูปที่ 2.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	20
รูปที่ 2.2 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	39
รูปที่ 5.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 4	60



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้สังคมโลกก้าวเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้และนวัตกรรม (Knowledge and Innovation-Based Economy) ซึ่งมีลักษณะสำคัญคือความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร และองค์ความรู้ทางวิทยาการที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลต่อโครงสร้างทางเศรษฐกิจ สังคม และรูปแบบการดำรงชีวิตของประชากรทั่วโลกอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ หลายประเทศจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพในการดำรงชีวิตและการทำงานในโลกยุคใหม่ โดยเฉพาะทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 เช่น การคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร และการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งเป็นทักษะที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจในยุคปัจจุบัน (Sternberg, 2006; Robinson, 2008) การจัดการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกได้อย่างเหมาะสม ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพจะช่วยเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาตนเองและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม ด้วยเหตุนี้ หลายประเทศจึงมุ่งพัฒนาระบบการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและสามารถผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพ เพื่อตอบสนองต่อการแข่งขันในระดับนานาชาติและการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ (Yukl, 2001) สำหรับประเทศไทย การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นประเด็นสำคัญที่หน่วยงานภาครัฐให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากการศึกษาถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน รัฐบาลจึงได้กำหนดนโยบายและมาตรการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาระบบการศึกษาในหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นการปฏิรูปการศึกษา การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงการพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) นอกจากนี้ ประเทศไทยยังได้กำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศภายใต้ต้นนโยบาย Thailand 4.0 ซึ่งเป็นแนวคิดในการขับเคลื่อนประเทศไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ และการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในเวทีโลก ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพการศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยสนับสนุนการพัฒนาประเทศให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) ในขณะเดียวกัน รัฐบาลไทยได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ซึ่งเป็นกรอบแนวทางสำคัญในการพัฒนาการศึกษาของประเทศ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และคุณธรรม สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข อีกทั้งยังมีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 แผนดังกล่าวยังเน้นการพัฒนาระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ การบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการพัฒนาการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) อย่างไรก็ตาม แม้ว่าประเทศไทยจะ

มีความพยายามในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง แต่ผลการประเมินทางการศึกษาทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติยังสะท้อนให้เห็นว่าคุณภาพการศึกษาของไทยยังมีประเด็นที่ต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม ตัวอย่างเช่น ผลการประเมินจากโครงการประเมินผลนักเรียนนานาชาติ (PISA) พบว่าความสามารถของนักเรียนไทยในด้านการอ่าน คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ยังอยู่ในระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของหลายประเทศ (OECD, 2019) นอกจากนี้ ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ในหลายปีที่ผ่านมา ยังสะท้อนให้เห็นว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในหลายรายวิชายังอยู่ในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ, 2563) ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา คือ การบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลสำคัญในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงบทบาทของผู้ดำเนินการพัฒนาองค์กร เช่น Yukl (2001) ได้อธิบายว่าผู้นำมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางขององค์กรและสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกในองค์กรทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ขณะที่ Greene (1992) ได้กล่าวว่าผู้นำทางการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศของการทำงานที่ส่งเสริมความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร นอกจากนี้ Bradford และ Cohen (1984) ยังได้เสนอว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพควรสามารถสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทางการบริหารการศึกษาที่มองว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความร่วมมือของครูและบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน การบริหารจัดการสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องอาศัยรูปแบบภาวะผู้นำที่สามารถส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร และสามารถสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership) จึงได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางในวงการบริหารการศึกษา (Puccio, Mance, & Murdock, 2011)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นรูปแบบของภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กร โดยผู้นำจะต้องสามารถส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และร่วมกันพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ Sternberg (2006) อธิบายว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถของผู้นำในการนำความคิดสร้างสรรค์มาใช้ในการพัฒนาแนวทางใหม่ในการบริหารองค์กร ขณะที่ Robinson (2008) เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นกระบวนการที่ผู้นำส่งเสริมให้บุคลากรคิดนอกกรอบและร่วมกันสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กร นอกจากนี้ (Puccio, Mance, & Murdock, 2011) ยังได้อธิบายว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นแนวทางการบริหารที่มุ่งพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สามารถคิดสร้างสรรค์และแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งองค์ประกอบของภาวะผู้นำลักษณะนี้ประกอบด้วยหลายด้าน เช่น ความยืดหยุ่นทางความคิด จินตนาการ การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และความสามารถในการสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ ๆ

ในบริบทของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำกับ ดูแล และสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่จังหวัดขอนแก่น ซึ่งมีสถานศึกษาในสังกัดจำนวนมาก และมีบริบทของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน ทั้งในด้านขนาดของโรงเรียน ทรัพยากรทางการศึกษา และบริบทของชุมชน โดยเฉพาะสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ชนบทหรือพื้นที่ห่างไกล ซึ่งอาจประสบกับข้อจำกัดด้านงบประมาณ บุคลากร และสื่อการเรียนรู้ ส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษามีความท้าทายมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ สถานศึกษาในพื้นที่บางแห่งยังเผชิญกับปัญหาความแตกต่างของศักยภาพผู้เรียน ความพร้อมของครอบครัวและชุมชน ตลอดจนข้อจำกัดด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีบทบาทสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ วางแผนพัฒนาสถานศึกษา และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งสามารถนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่

จากความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการพัฒนาองค์กรทางการศึกษา ประกอบกับบริบทของการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และเปรียบเทียบความคิดเห็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในศตวรรษที่ 21 ต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 4 อยู่ในระดับใด

1.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 4 ที่มีเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกันหรือไม่

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 4

1.3.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 4 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ที่มีเพศต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกัน

1.4.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกัน

1.4.3 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ที่มี ประสบการณ์การทำงานต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกัน

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

1.5.1 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ปี 2569 จำนวน 133 คน

1.5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว 2) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านจินตนาการ และ 4) ด้านวิสัยทัศน์

1.5.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย

1.5.3.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย เพศ ได้แก่ ชายและหญิง, ระดับการศึกษา ได้แก่ปริญญาโท และปริญญาเอก, ประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ น้อยกว่า 5 ปี, 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี

1.5.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว 2) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านจินตนาการ และ 4) ด้านวิสัยทัศน์

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัยได้ตรงกัน ผู้วิจัยขอกำหนดความหมาย และขอบเขตของคำต่าง ๆ ดังนี้

1.6.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ภายในองค์กร โดยการ จูงใจและกระตุ้นบุคลากร ให้แสดงศักยภาพของตน ออกมาอย่างเต็มที่ผ่านการคิดและการลงมือทำที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ มีความยืดหยุ่นทางความคิด ปรับตัวได้ดีต่อการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และสามารถ สร้างบรรยากาศหรือวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งใช้กระบวนการคิดเชิงสร้างสรรค์ใน

การแก้ปัญหา และขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และยังมีมุมมองเชิงบวก การมองวิกฤตเป็นโอกาส และการใช้แนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารจัดการภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันสูง ซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้

1) ด้านการมีความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว หมายถึง ความสามารถในการปรับเปลี่ยนความคิด วิธีการทำงาน หรือแนวทางการบริหาร ให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยไม่ยึดติดกับกรอบแนวคิดเดิม เปิดกว้างต่อแนวคิดใหม่ รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างอย่างมีวิจารณญาณ สามารถมองปัญหาและหาแนวทางแก้ไขได้จากหลายมิติ หลายทิศทาง และหลายแนวทาง มีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจและสามารถปรับเปลี่ยนวิธีดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลหรือผู้นำในการคิดริเริ่มแนวคิด วิธีการ หรือแนวทางใหม่ ๆ ที่มีความแปลกใหม่และเป็นประโยชน์ โดยอาศัยกระบวนการคิดอย่างหลากหลาย เปิดกว้างต่อมุมมองที่แตกต่าง และสามารถเชื่อมโยงความรู้ ประสบการณ์ และข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสู่การพัฒนาแนวทางในการแก้ไขปัญหา การปรับปรุงกระบวนการดำเนินงาน และการสร้างนวัตกรรมที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารหรือการปฏิบัติงานในองค์กร

3) ด้านการมีจินตนาการ หมายถึง ความสามารถในการสร้างภาพความคิดหรือแนวทางใหม่ ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษา โดยสามารถนำความรู้ ประสบการณ์ และข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้ในการวางแผน การแก้ไขปัญหา และการพัฒนาการดำเนินงาน เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวและพัฒนาได้อย่างเหมาะสมกับบริบทและการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดภาพอนาคต ทิศทาง และเป้าหมายการพัฒนาสถานศึกษาอย่างชัดเจน โดยสามารถสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจและมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.6.2 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาที่ทำหน้าที่บริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นผู้นำทางวิชาชีพที่มีพลังอำนาจในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ มีความยืดหยุ่นในการบริหาร ปรับตัวตามสถานการณ์ สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือและแรงจูงใจแก่บุคลากร มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี มีความรู้ความเข้าใจด้านภาวะผู้นำและการบริหารจัดการศึกษา มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ใช้เทคโนโลยีในการบริหารได้อย่างเหมาะสม และยึดมั่นในหลักนิติธรรม เพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและความยั่งยืนสูงสุดต่อผู้เรียนและองค์กรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

1.7 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1.7.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ใช้เป็นสารสนเทศในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของตนเอง

1.7.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 สามารถนำไปประยุกต์ใช้
เป็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้กับผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับและผู้บริหาร
สถานศึกษาในสังกัดอื่น ๆ ต่อไป



บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารแนวคิดทฤษฎี และผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1.2 ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 2.2.2 แนวคิดทฤษฎีของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 2.2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 2.2.4 นิยามองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.3 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการหลายท่านได้นิยามความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้ Yukl (2001) ได้สรุปไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่มากด้วยพลังอำนาจ เป็นบุคคลที่มีพลังขับเคลื่อนเพื่อชัยชนะและเป็นบุคคลที่มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการดำรงชีวิตอยู่เสมอ

Greene (1992) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้มีบทบาทอยู่ในสำนักงานหรือในโรงเรียนจะเปลี่ยนบทบาทที่สามารถเปลี่ยนไปตามสถานการณ์บทบาทผู้บริหารโรงเรียนต้องทำหน้าที่เป็นทั้งผู้ต้องคอยควบคุมดูแลและบริหารงานภายในโรงเรียนให้ครอบคลุมทุกด้านโดยใช้ความสามารถส่วนบุคคลบริหารงานที่จะสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ทุกคนยอมรับศรัทธาและส่งผลให้ผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่นทำงานอย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

Bradford and Cohen (1984) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ได้รับการเคารพจากผู้อื่นและผู้ได้บังคับบัญชาที่อยู่ในองค์กร เป็นแบบอย่างที่ดีเลิศสำหรับการดำรงชีวิตซึ่งสามารถให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำต่าง ๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้

กระทรวงศึกษาธิการ (2542) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษานอก สถานศึกษาตั้งแต่ระดับเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไป

วิโรจน์ สารรัตน์ (2556) ได้อธิบายว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำทางการศึกษา ที่มีบทบาทในการพัฒนาองค์กรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยใช้ภาวะผู้นำ ความรู้ และทักษะในการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา

ธีระ รุญเจริญ (2557) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีหน้าที่ในการวางแผน จัดองค์กร อำนวยการ และควบคุมการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

วชิรวิทย์ สุราสา (2565) ได้สรุปความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา คือ บุคลากรที่มีบทบาทรับผิดชอบในการบริหาร สถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนให้มีการปฏิบัติตามนโยบาย แผนงานโครงการให้เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ภายใต้หลักนิติธรรมและคุณธรรมจริยธรรม

วรัญญา ยินดี, อัญชิษฐา เชียงนิยม และมัทนา วัฒนอมศักดิ์ (2565) ได้สรุปความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบในการบริหาร สถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งของรัฐและเอกชน เป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานการจัด การศึกษาของสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา คือ บุคลากรทางการศึกษาที่ทำหน้าที่บริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นผู้นำทางวิชาชีพที่มีพลังอำนาจในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ มีความยืดหยุ่นในการบริหาร ปรับตัวตามสถานการณ์ สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือและแรงจูงใจแก่บุคลากร มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี มีความรู้ความเข้าใจด้านภาวะผู้นำและการบริหารจัดการศึกษา มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ใช้เทคโนโลยีในการบริหารได้อย่างเหมาะสม และยึดมั่นในหลักนิติธรรม เพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและความยั่งยืนสูงสุดต่อผู้เรียนและองค์กร

2.1.2 ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทในการนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยนักวิชาการแต่ละท่านได้ให้แง่มุมที่หลากหลายเกี่ยวกับความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาดังนี้

Gardner (2004) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างเสริมให้มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นสัญลักษณ์ของการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสถานศึกษา เป็นผู้ที่จะนำกลุ่มให้ผลจากความทุกข์ยากขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกลุ่มและฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ จนสามารถบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

Bass (1998) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญ เป็นผู้นำที่รับผิดชอบของสถานศึกษา ทั้งหมดที่จะช่วยให้การจัดการศึกษาในสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Conger (1989) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการวางแผนนโยบายในเรื่องโปรแกรมทางการศึกษาและกระบวนการสอนบุคลากร นักเรียน ครูอาจารย์ การเงิน และงานธุรการต่าง ๆ

พระครูปลัดปริยัติวัฒน์ (ไพชน สิริธมฺโม) (2566) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมองค์กร โดยเฉพาะในการตัดสินใจอย่างมีส่วนร่วม ซึ่งมีข้อดีคือช่วยให้บุคลากรเข้าใจความคาดหวังขององค์กร ชัดเจนในผลตอบแทน และเกิดความรับผิดชอบและผูกพันต่อการตัดสินใจนั้น อย่างไรก็ตาม การตัดสินใจร่วมกันไม่เหมาะสมในสถานการณ์ที่ต้องการความรวดเร็ว ผู้นำที่ดีควรเน้นการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพ ส่งเสริมการสอนแบบยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และมีชุมชนและผู้ปกครองร่วมสนับสนุน เพื่อพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา และมีความสุข

วรัญญา ยินดี, อัญชิษฐา เชียงนิยม และมัทนา วัฒนอมศักดิ์ (2565) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษาในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ รวมถึงส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพ

ณัฐ ช่วยงาน (2565) ได้สรุปความสำคัญของผู้บริหารไว้ว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะการบริหารจัดการต้องมีระบบและมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีการติดต่อประสานงาน มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการมีรูปแบบขั้นตอน กติกาและวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีการประเมินผลการวิจัยเที่ยงตรง และเชื่อถือได้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะพัฒนากระบวนการบริหารให้เป็นไปตามนโยบายและสามารถผลักดันให้เกิดการขับเคลื่อนและสร้างพลังแห่งการร่วมแรงร่วมใจโดยภาพรวม

สรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในฐานะผู้นำที่กำหนดทิศทาง วางแผน และบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีระบบและประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ทำหน้าที่พัฒนาบุคลากร ส่งเสริมการเรียนรู้แบบยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง สร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อคุณภาพผู้เรียน เชื่อมโยงนโยบายระดับชาติสู่การปฏิบัติ สร้างแรงจูงใจและภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือและการมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาองค์กรและยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความยั่งยืน

2.1.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการหลายท่านได้นิยามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

จริญญาภรณ์ ศรีจันดารี และ จุฬาพรธรรณภรณ์ ธนะแพทย์ (2564) ให้ความหมายว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นบุคคลที่มีทั้งความรู้เชิงทฤษฎี ทักษะ และประสบการณ์ สามารถสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง โดยมีบทบาทเป็นนักวิชาการ นักคิดสร้างสรรค์ และผู้สร้างแรงบันดาลใจ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดบทบาทของ ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กรทางการศึกษา ที่มีหน้าที่กำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา รวมทั้งรับผิดชอบด้านการวางแผนพัฒนาการศึกษา การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคลากร และการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพ

Mohd Norazmi Nordin (2021) ได้อธิบายว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในฐานะผู้ดำเนินกระบวนการบริหารการศึกษา โดยเน้นการจัดการคุณภาพ (Quality Management)

เพื่อให้การดำเนินงานทางการศึกษามีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง และยกระดับมาตรฐานขององค์กรการศึกษา

Zarna Nipul Shah (2023) ได้ให้ความหมายว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทเป็นผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leader) ที่มุ่งพัฒนาการเรียนการสอน สนับสนุนครูในการจัดการเรียนรู้ และช่วยลดช่องว่างของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยรวม

KU School of Education (2024) ได้อธิบายว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่มีหน้าที่กำหนดวิสัยทัศน์ บริหารงบประมาณ พัฒนาหลักสูตร และจัดกิจกรรมของนักเรียน โดยมุ่งสร้างสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการเจริญเติบโตของทั้งครูและนักเรียน

สรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำทางการศึกษาที่มีบทบาททั้งด้านการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการเป็นผู้นำทางวิชาการที่พัฒนาการเรียนการสอนและยกระดับคุณภาพผู้เรียน นอกจากนี้ยังต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สร้างนวัตกรรม และส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างยิ่ง

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

มีนักวิชาการทั้งชาวไทยและต่างชาติได้ให้ความหมายและนิยามของคำว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership) ไว้แตกต่างกันดังนี้

กนกอร สมปราชญ์ (2559) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นภาวะผู้นำที่จำเป็นสำหรับผู้นำในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันกันสูง มุ่งเน้นผลลัพธ์ที่เป็นนวัตกรรมใหม่ๆ เน้นการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ พัฒนาบุคคลแห่งการเรียนรู้ เป็นผู้นำที่มีความสามารถสูง สามารถปฏิบัติภารกิจท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีความเป็นพลวัตสูง

แก้วมณี ปัทมะ (2564) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึงความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ และนำบุคคลอื่น ๆ ด้วยแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ อย่างท้าทายและยืดหยุ่น รวมทั้งสนับสนุนการทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นการสนับสนุนให้เกิดความสร้างสรรค์จากบุคคลหนึ่งไปอีกรับบุคคลหนึ่ง เพื่อให้เกิดการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และสนับสนุนให้ผู้อื่นมีความสร้างสรรค์

สนธยา สมลิกุล (2566) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึงพฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม และแนะนำกระบวนการใหม่ ๆ อย่างเป็นระบบด้วยวิธีการใหม่ ๆ พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลงและก่อให้เกิดการตอบสนองร่วมกันในกระบวนการเชิงริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในสถานศึกษาอยู่ตลอดเวลา มีมุมมองเชิงบวกที่ท้าทายให้เป็นโอกาส และมีความสามารถในการปรับตัวอย่างยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เสาวนีย์ เกียรติพรศักดิ์ (2566) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึงความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงถึงความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจ การมีความยืดหยุ่นและการกระตุ้นหรือจูงใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ สามารถกำหนดความสำเร็จ เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร และให้เป็นองค์กรแห่งความสำเร็จ ในอนาคต

กิตต์กาญจน์ ปฏิพันธ์, จักรกฤษ โปตาพล และวิไลพรรณ เสรีวัฒน์ (2556) ได้นิยามว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึงความสามารถที่พิเศษในการจูงใจและนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ จินตนาการ และความยืดหยุ่น ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ๆที่ท้าทายและสร้างสรรค์

Zacko-Smith (2010) ได้กล่าวว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์คือผู้ที่สามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม รวมทั้งสามารถกระตุ้นให้ผู้อื่นแสดงศักยภาพสร้างสรรค์ของตนเองได้อย่างเต็มที่

Puccio, Mance, and Murdock (2011) ได้เสนอว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็น ความสามารถ ในการนำกระบวนการคิดเชิงสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการและการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน

Iwadi, I. M., & Ali, D. A. (2025). ได้นิยามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าเป็นแนวทางการบริหารที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่พนักงานสามารถสร้างและแสดงแนวคิดใหม่ ๆ ได้ โดยกระตุ้นให้พนักงานใช้การคิดแตกต่างและสำรวจพื้นที่ใหม่ในบริบทองค์กร ซึ่งส่งเสริมวัฒนธรรมนวัตกรรมและการแก้ปัญหาในองค์กร

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ภายในองค์กร โดยการ จูงใจและกระตุ้นบุคลากร ให้แสดงศักยภาพของตนออกมาอย่างเต็มที่ผ่านการคิดและการลงมือทำที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ มีความยืดหยุ่นทางความคิด ปรับตัวได้ดีต่อการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และสามารถ สร้างบรรยากาศหรือวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง ใช้กระบวนการคิดเชิงสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา และ ขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และยังมีมุมมองเชิงบวก การมองวิกฤตเป็นโอกาส และการใช้แนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารจัดการภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันสูง

2.2.2 แนวคิดทฤษฎีของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้รับการพัฒนาจากแนวคิดของ Ash และ Persall ซึ่งตั้งอยู่บนสมมติฐานสำคัญว่า ภายในสถานศึกษาหนึ่งแห่งไม่ได้มีผู้นำเพียงบุคคลเดียว แต่สามารถมีผู้นำได้หลายคนที่ทำหน้าที่และแสดงบทบาทความเป็นผู้นำในรูปแบบที่แตกต่างกัน ดังนั้นภาวะผู้นำจึงมิได้จำกัดอยู่เฉพาะตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนเท่านั้น แต่ยังสามารถเกิดขึ้นได้กับบุคลากรทางการศึกษาในทุกระดับขององค์กร (Ash & Persall, 2000) จากแนวคิดดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมและโอกาสในการเรียนรู้ให้แก่ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเหล่านี้สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองและก้าวสู่การเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้ แนวคิดนี้ยังเน้นให้เห็นว่าครูมิได้เป็นเพียงผู้ถ่ายทอดความรู้เท่านั้น แต่ยังเป็น “ผู้นำทางวิชาชีพ” ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ภายในโรงเรียน โดยผู้บริหารหรือครูใหญ่ทำหน้าที่เสมือน “ผู้นำของผู้นำ” ที่คอยสนับสนุน ส่งเสริม และประสานความร่วมมือในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร ดังนั้น บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการสนับสนุนและพัฒนาการเรียนรู้ของครูและบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งถือเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรการศึกษาให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Ash & Persall, 2000) นอกจากนี้ นักวิชาการหลาย

ท่านยังได้เสนอแนวคิดและมุมมองเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในลักษณะที่หลากหลายดังต่อไปนี้

กนกอร สมปราชาญ (2559) ได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าเป็นแนวคิดที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องบนพื้นฐานของความเชื่อว่า ภายในสถานศึกษาหนึ่งแห่งมิได้มีผู้นำเพียงบุคคลเดียว หากแต่สามารถมีบุคลากรหลายคนที่แสดงบทบาทความเป็นผู้นำในลักษณะและระดับที่แตกต่างกันได้ ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงมิได้จำกัดอยู่เฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาเท่านั้น แต่ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนสามารถมีบทบาทเป็นผู้นำในกระบวนการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาได้เช่นเดียวกัน ภายใต้กรอบแนวคิดดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างเงื่อนไขและโอกาสในการเรียนรู้ให้แก่ครู อาจารย์ และบุคลากรภายในองค์กร เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรเหล่านี้ได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของตนเองไปสู่การเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ แนวคิดนี้ยังมองว่าครูเป็นผู้นำทางวิชาชีพที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ขณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นผู้นำของผู้นำ (leader of leaders) โดยมีหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริม และเอื้ออำนวยให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถแสดงศักยภาพความเป็นผู้นำได้อย่างเหมาะสม ด้วยเหตุนี้ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจึงไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงการสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ นอกจากนี้ การแสดงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ยังจำเป็นต้องอาศัยทักษะด้านการเอื้ออำนวยกระบวนการเรียนรู้หรือการอำนวยความสะดวก (facilitation skills) ในระดับสูง เนื่องจากสาระสำคัญของแนวคิดดังกล่าวมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันของบุคลากรในลักษณะของการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ไม่ว่าจะเป็นการทำงานเป็นทีมในการแสวงหาความรู้ การเรียนรู้ร่วมกันของคณะครู การร่วมมือกันวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา ตลอดจนการสร้างจินตภาพหรือวิสัยทัศน์ร่วมเกี่ยวกับอนาคตที่พึงประสงค์ของสถานศึกษา ขณะเดียวกัน กระบวนการดังกล่าวยังรวมถึงการทบทวนและตรวจสอบความเชื่อหรือแนวปฏิบัติร่วมกันภายในองค์กร การใช้คำถามเพื่อกระตุ้นการคิดเชิงวิเคราะห์ การรวบรวม วิเคราะห์ และตีความข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจ ตลอดจนการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีพื้นที่สำหรับการสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนอย่างสร้างสรรค์ กระบวนการและพฤติกรรมดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร การพัฒนาศักยภาพของครู และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กรทางการศึกษา

สุขุม ทินนรัตน์ (2560) ได้สรุปแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า เป็นพฤติกรรมในการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรในด้านความรู้จากภูมิปัญญา มีความคิดสร้างสรรค์ ความสนใจ มีจินตนาการ มีวิสัยทัศน์ สามารถจูงใจบุคคลในองค์กรให้หันไปในทิศทางเดียวกัน สามารถคิดนอกกรอบ คิดบวก กล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์ กระตุ้นผู้ร่วมงาน หาแนวทางใหม่ๆ ให้องค์กรมีความคล่องตัว และมีความยืดหยุ่นเข้ากับทุกสถานการณ์อย่างมีศิลปะ

วรรณภา ทะอินทร์ (2565) ได้สรุปแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า เป็นการสร้างภาพในความคิด จินตนาการต่อสิ่งต่าง ๆ โดยการนำและประสานงานบุคคลอื่น ด้วยแนวทางหรือ

วิธีการใหม่ ๆ โดยมีการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดรอบคอบบนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศที่กว้างขวางเพื่อ สร้างการเปลี่ยนแปลงแนวทางการแก้ไขปัญหาแบบเดิม มีความคิดที่ยืดหยุ่นเข้ากับทุกรูปแบบทุกสถานการณ์

สนธยา สิมลิกุล (2566) ได้สรุปแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ว่า เป็นลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่น ดำเนินการแก้ปัญหา พัฒนาแนวทางด้านวิธีการใหม่ ๆ มีความสามารถในการจูงใจ หรือนำบุคคลอื่น ๆ โดยการนำและประสานงานบุคคลอื่น ด้วยจินตนาการ (imagination) ความยืดหยุ่น (Flexibility) และวิสัยทัศน์ (Vision) โดยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ อย่างท้าทาย ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย และนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

Harris (2009, อ้างใน กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, จักรกฤษ โภพาดล, และ วิสัยพรณ์ เสรีวัฒน์ 2556, หน้า 38) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะเกี่ยวข้องกับการติดต่อประสานงานกับบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกันและแตกต่างกัน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำเป็นต้องอาศัยเวลาและโอกาสเพื่อที่จะให้มีโอกาสได้เรียนรู้ร่วมกัน อย่างไรก็ตามคำตอบที่ได้อาจจะไม่ใช่มาจากความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน อาจจะมาจากผลของความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน อันจะนำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์ ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่เรื่องง่าย ๆ แต่ก็ต้องกล้าเปลี่ยนความคิดเดิม ๆ และเผชิญกับความเชื่อมั่นกับวิธีการใหม่ ๆ ที่จะสร้างขึ้นเป็นภาวะผู้นำที่พัฒนาสมรรถนะและความสามารถต่าง ๆ ของบุคคลภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในทุกสถานที่และทุกระดับ เพื่อจะได้รับการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นและที่สำคัญคือ การมีภาวะผู้นำที่ปราศจากการยึดมั่น ถ้อยมั่น ซึ่งโดยทั่วไปแล้วภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวทาง วิธีการใหม่ ๆ และความท้าทายมากกว่าการคงอยู่ในสภาพแบบเดิม ๆ ดังที่เป็นอยู่

สุนทร สุวรรณพร (2567) ได้อธิบายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า เป็นความสามารถของผู้นำหรือผู้บริหารในการจูงใจและนำบุคลากรด้วยวิสัยทัศน์และวิธีการใหม่ ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยเปิดโอกาสให้เกิดการคิดต่าง คิดนอกกรอบ และคิดเชิงสร้างสรรค์ แนวคิดนี้จึงไม่เพียงมุ่งเน้นการบรรลุผลสำเร็จเชิงปฏิบัติ แต่ยังเน้นการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์กร

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมและความสามารถของบุคคลในการนำและประสานงานผู้อื่นด้วยจินตนาการ วิสัยทัศน์ และความยืดหยุ่น โดยอาศัยวิธีการและแนวทางใหม่ ๆ ที่ท้าทายกรอบความคิดเดิม เพื่อกระตุ้นให้เกิดการคิดสร้างสรรค์และการเปลี่ยนแปลงในทุกระดับขององค์กร ทั้งนี้ ภาวะผู้นำดังกล่าวมิได้จำกัดอยู่เพียงผู้บริหารเท่านั้น หากแต่บุคลากรทุกคนสามารถแสดงบทบาทความเป็นผู้นำได้ ภายใต้การสนับสนุนของผู้บริหารในฐานะ "ผู้นำของผู้นำ" ที่สร้างสภาพแวดล้อมและโอกาสในการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่อย่างต่อเนื่อง

2.2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ในการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจาก

ทักษะของนักวิชาการจากแหล่งต่างๆ เพื่อทำการสังเคราะห์ องค์ประกอบที่จะใช้ในการวิจัยของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างหลากหลายดังนี้

2.2.3.1 แก้วมณี ปัทมะ (2564: 20) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีความยืดหยุ่น 2) การมีจินตนาการ 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ช่วยให้ผู้นำสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์และส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.3.2 กุสุมาวดี พลนงค์ และอำนาจ ชนะวงศ์ (2567) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ พบว่ามี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีความยืดหยุ่น 2) การมีจินตนาการ 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ และ 5) การมีวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้นำสามารถกำหนดทิศทางและพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

2.2.3.3 จักรกฤษณ์ โปตาพล (2564: 37) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากแนวคิดของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ โดยสรุปได้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) จินตนาการ 2) ความยืดหยุ่น และ 3) วิสัยทัศน์ ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถของผู้นำในการมองภาพอนาคตและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

2.2.3.4 วรียา สุทธิประภา (2565) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และสรุปได้ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความคิดสร้างสรรค์ 2) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล 3) วิสัยทัศน์ และ 4) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาการจัดการศึกษาให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.3.5 ประภาภรณ์ ภูขาว (2567) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีความคิดสร้างสรรค์ 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) การมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว และ 5) การทำงานเป็นทีม ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวช่วยเสริมสร้างศักยภาพของผู้นำในการพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและความร่วมมือในการทำงาน

2.2.3.6 ณัฐรัฐ ช่วยงาน (2565: 47) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน และสรุปได้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสามารถในการปรับตัว 2) การทำงานเป็นทีม 3) ความคิดสร้างสรรค์ และ 4) การสร้างแรงจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้นำสามารถพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

2.2.3.7 หยก สีเกิน (2565: 50) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ และสรุปได้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีความยืดหยุ่น 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การมีจินตนาการ และ 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถของผู้นำในการกำหนดทิศทางและพัฒนานวัตกรรมในการบริหารองค์กร

2.2.3.8 รัชยา สอนแก้ว (2566: 42) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) จินตนาการ 2) ความยืดหยุ่น 3) วิสัยทัศน์ 4) ความคิดสร้างสรรค์ 5) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล 6) การทำงานเป็นทีม และ 7) ความไว้วางใจ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ช่วยส่งเสริมความร่วมมือและการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.3.9 ชูติมา สีรอด (2565) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว 3) การมีความคิดสร้างสรรค์ 4) การมีจินตนาการ และ 5) การทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ช่วยให้ผู้นำสามารถบริหารจัดการองค์กรได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของการเปลี่ยนแปลง

2.2.3.10 Yoldaş, C., & Yildirim, R. (2023) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้ 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการคิดวิเคราะห์และมีเหตุผล (2) ด้านการเปิดรับแนวคิดใหม่ (3) ด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม และ (4) ด้านการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวสะท้อนถึงบทบาทของกระบวนการคิดเชิงปัญญาที่ส่งผลต่อการแสดงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.3.11 Al-Zoubi, Z. H., Issa, H. M. B., & Musallam, F. Y. (2023) ได้อธิบายองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาระบบงานในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลง โดยประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ความสามารถในการแก้ปัญหา ซึ่งสะท้อนถึงศักยภาพของผู้นำในการวิเคราะห์สถานการณ์และค้นหาแนวทางที่เหมาะสมในการจัดการกับปัญหา 2) ความริเริ่มและความเพียรพยายาม ซึ่งหมายถึงความสามารถในการริเริ่มแนวคิดใหม่และมุ่งมั่นดำเนินการให้เกิดผลอย่างต่อเนื่อง และ 3) การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการกระตุ้นสติปัญญาของบุคลากร เพื่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างแนวคิดใหม่และการพัฒนานวัตกรรมภายในองค์กร

2.2.3.12 Alshammri, F. S., & Alenezi, A. K. (2021) ได้เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความไวต่อปัญหา (Problem Sensitivity) หมายถึงความสามารถในการรับรู้และตระหนักถึงปัญหาหรือสถานการณ์ที่ต้องได้รับการแก้ไข 2) ความคล่องแคล่ว (Fluency) หมายถึงความสามารถในการสร้างแนวคิดหรือทางเลือกในการแก้ปัญหาได้อย่างหลากหลาย 3) ความแปลกใหม่ (Originality) ซึ่งหมายถึงความสามารถในการคิดค้นแนวทางหรือวิธีการที่มีลักษณะใหม่ แตกต่าง และไม่ซ้ำแบบเดิม และ 4) ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึงความสามารถในการปรับเปลี่ยนมุมมองหรือแนวทางการคิดให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

2.2.3.13 Sağlam, E., & Uçar, R. (2022) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และเสนอองค์ประกอบสำคัญของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 4 ประการ ได้แก่ 1) การเป็นผู้ประกอบการและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งช่วยให้ผู้นำสามารถถ่ายทอดแนวคิดและสร้างความเข้าใจร่วมกันภายในองค์กร 2) การเปิดรับนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสะท้อนถึงความพร้อมของผู้นำในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง 3) การสร้างความแตกต่างในการดำเนินงาน และ 4) การหลีกเลี่ยงการยึดติดกับรูปแบบหรือแนวทางเดิม โดยมุ่งส่งเสริมความหลากหลายของแนวคิดและวิธีการทำงาน

2.2.3.14 Iwadi, I. M., & Ali, D. A. (2025) ได้เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความไวต่อปัญหา ซึ่งเป็นความสามารถในการรับรู้และตระหนักถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในองค์กร 2) ความริเริ่ม ซึ่งหมายถึงความสามารถในการเสนอแนวคิดใหม่หรือวิธีการใหม่ในการดำเนินงาน 3) ความมุ่งมั่น ซึ่งสะท้อนถึงความตั้งใจจริงในการพัฒนางานและ

ขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย และ 4) ความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งหมายถึงความสามารถในการพัฒนาแนวคิดหรือแนวทางการดำเนินงานที่แปลกใหม่และก่อให้เกิดคุณค่าแก่องค์กร

จากการศึกษา องค์ประกอบภาวะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ข้างต้น สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 2.1 ดังนี้



ตารางที่ 2.1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

แหล่งอ้างอิงที่ใช้ในการสังเคราะห์														
2.2.3.1	2.2.3.2	2.2.3.3	2.2.3.4	2.2.3.5	2.2.3.6	2.2.3.7	2.2.3.8	2.2.3.9	2.2.3.10	2.2.3.11	2.2.3.12	2.2.3.13	2.2.3.14	การสังเคราะห์ ของผู้วิจัย
การมีความ ยืดหยุ่น	การมีความ ยืดหยุ่น	การมีความ ยืดหยุ่น	ความยืดหยุ่น และปรับตัว	การมีความ ยืดหยุ่นและ ปรับตัว	ความสามารถ ในการปรับตัว	การมีความ ยืดหยุ่น	ความยืดหยุ่น	การมีความ ยืดหยุ่นและ ปรับตัว	การปรับตัว ต่อการ เปลี่ยนแปลง		ความยืดหยุ่น	เปิดรับ นวัตกรรม และการ เปลี่ยนแปลง		การมีความ ยืดหยุ่นและ ความ สามารถใน การปรับตัว
การมี จินตนาการ	การมี จินตนาการ	การมี จินตนาการ				การมี จินตนาการ	จินตนาการ	การมี จินตนาการ	การเปิดรับ แนวคิดใหม่	ความริเริ่ม และความ เพียร พยายาม	ความ คล่องแคล่ว		ความริเริ่ม	การมี จินตนาการ
มีความคิด สร้างสรรค์	ความคิด สร้างสรรค์		ความคิด สร้างสรรค์	การมี ความคิด สร้างสรรค์	ความคิด สร้างสรรค์	การมี ความคิด สร้างสรรค์	ความคิด สร้างสรรค์		การ สร้างสรรค์ และ นวัตกรรม	การส่งเสริม ความคิด สร้างสรรค์ และกระตุ้น สติปัญญา	ความแปลก ใหม่	สร้างความ แตกต่างและ หลีกเลี่ยง รูปแบบ ที่ถูก กำหนดไว้	ความคิด สร้างสรรค์	การมี ความคิด สร้างสรรค์
การคำนึงถึง ความเป็น ปัจเจกบุคคล	คำนึงถึง ความเป็น ปัจเจกบุคคล		คำนึงถึง ความเป็น ปัจเจกบุคคล	คำนึงถึง ความเป็น ปัจเจกบุคคล			คำนึงถึง ความเป็น ปัจเจกบุคคล							ความ คำนึงถึง ปัจเจกบุคคล

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

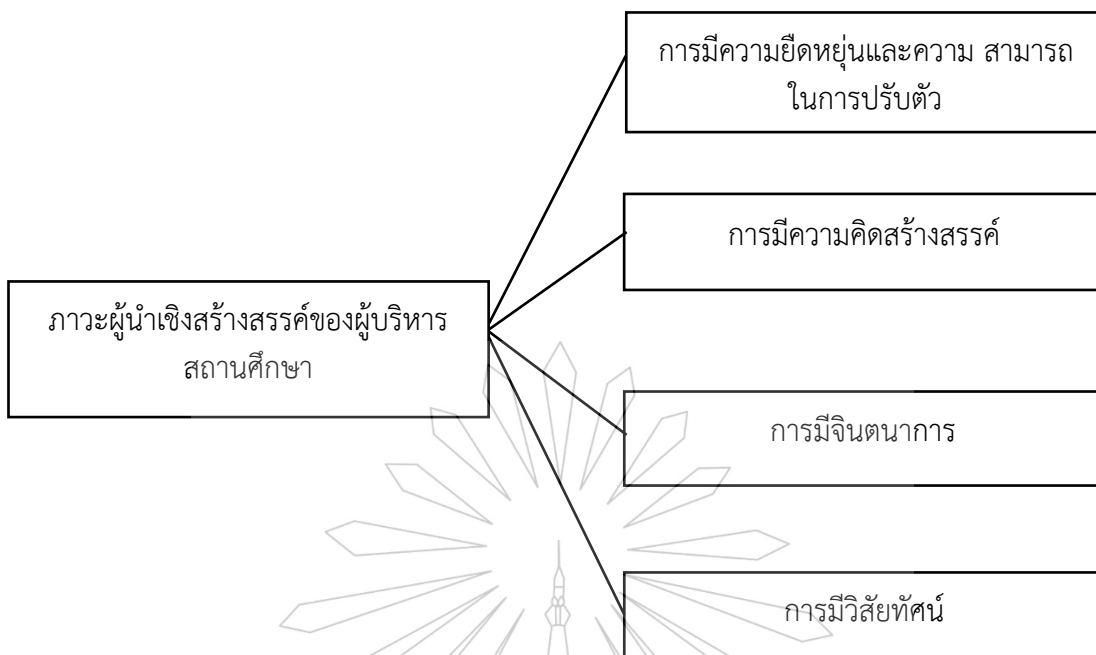
แหล่งอ้างอิงที่ใช้ในการสังเคราะห์														
2.2.3.1														การสังเคราะห์ ของผู้วิจัย
	การมี วิสัยทัศน์	การมี วิสัยทัศน์	วิสัยทัศน์	การมี วิสัยทัศน์		การมี วิสัยทัศน์	วิสัยทัศน์	การมี วิสัยทัศน์						การมี วิสัยทัศน์
					การสร้าง แรงจูงใจ							การ สร้าง ความ แตกต่าง		แรงจูงใจ
				การทำงาน เป็นทีม	การทำงาน เป็นทีม		การทำงาน เป็นทีม	การทำงาน เป็นทีม						การทำงาน เป็นทีม
							ความไว้วางใจ							ความ ไว้วางใจ
									การคิด วิเคราะห์และ มีเหตุผล	ความสามารถ ในการแก้ ปัญหา	ความไวต่อ ปัญหา		ความไวต่อ ปัญหา	การแก้ ปัญหา
													ความมุ่งมั่น	ความมุ่งมั่น
												การสื่อสารที่มี ประสิทธิภาพ		การสื่อสารที่มี ประสิทธิ ภาพ

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้วิจัยได้สรุปตามตารางสังเคราะห์จากมากไปหาน้อย ประกอบไปด้วย 11 ข้อ ดังตารางที่ 2.2 ดังนี้

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	แหล่งอ้างอิงที่ใช้ในการสังเคราะห์														
	2.2.3.1	2.2.3.2	2.2.3.3	2.1.2.3.4	2.2.3.5	2.2.3.6	2.2.3.7	2.2.3.8	2.2.3.9	2.2.3.10	2.2.3.11	2.2.3.12	2.2.3.13	2.2.3.14	ความถี่
1. การมีความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		12
2. การมีความคิดสร้างสรรค์	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	12
3. การมีจินตนาการ	✓	✓	✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	10
4. การมีวิสัยทัศน์		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓						7
5. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	✓	✓		✓	✓			✓							5
6. การแก้ปัญหา										✓	✓	✓		✓	4
7. การทำงานเป็นทีม					✓	✓		✓	✓						4
8. แรงจูงใจ						✓				✓					2
9. ความไว้วางใจ								✓							1
10. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ													✓		1
11. ความมุ่งมั่น														✓	1
รวม	4	5	3	4	5	4	4	7	4	5	3	4	3	4	59

จากตารางที่ 2.1 และตารางที่ 2.2 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ แก้วมณี ปัทมะ (2564), กุสุมาวดี พลนงค์ และอำนาจ ชนวงษ์ (2567), จักรกฤษณ์ โปตาพล (2564), วรทยา สุทธิประภา (2566), ประภาภรณ์ ภูขาว (2567), อดิษฐ์ ช่วยงาน (2565), หยก สีเก็น (2565), รัชชา สอนแก้ว (2566), ชุตินา สิริอด (2565), Yoldaş, C., & Yildirim, R. (2023), Al-Zoubi, Z. H., Issa, H. M. B., & Musallam, F. Y. (2023), Alshammri, F. S., & Alenezi, A. K. (2021), Sağlam, E., & Uçar, R. (2022) และ Iwadi, I. M., & Ali, D. A. (2025) ได้กล่าวไว้อย่างหลากหลายและเมื่อพิจารณาพบว่า ทฤษฎีมีส่วนคล้ายคลึงกันแต่ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกความถี่ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป สามารถสรุปภาวะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว 2) การมีความคิดสร้างสรรค์ 3) การมีจินตนาการ และ 4) การมีวิสัยทัศน์ ดังรูปภาพที่ 2.1 ดังนี้



รูปที่ 2.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา

จากรูปภาพที่ 2.1 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความหมายเหมือนกันและคล้ายคลึงกันที่สุดและจัดหมวดหมู่องค์ประกอบ ตามประเด็นที่ได้สังเคราะห์ ดังนี้

2.2.4 นิยามองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

(1) การมีความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว

แก้วมณี ปัทมา (2564) ได้สรุปว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ พร้อมเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ ให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง สามารถคิดแก้ปัญหาได้หลาย มิติ หลายมุมมอง และมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

กุสุมาวดี-พลนงค์ และอำนาจ ชนะวงษ์ (2567) ได้สรุปว่า ความยืดหยุ่น คือคุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ที่สะท้อนถึงการปรับเปลี่ยนแนวทางการทำงานตามสถานการณ์ และการตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

จักรกฤษณ์ โปตาพล (2564) ได้กล่าวว่า ยืดหยุ่น หมายถึง การให้ความสำคัญกับแนวคิดที่แปลกใหม่ไม่อยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือ ความคุ้นเคยแบบเดิม เน้นเรื่องของการมีอิสระทางความคิด รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างจากเดิม เปิดรับ ความคิดและวิธีการใหม่ ๆ มีความสามารถปรับตัวหรือแก้ปัญหาในสถานการณ์ที่หลากหลายได้เป็นอย่างดี เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีตัวบ่งชี้ 3 ตัวบ่งชี้ คือ การเปิดรับความคิดใหม่ ๆ การตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลง และการปรับตัวตามสถานการณ์

วรัทยา สุทธิประภา (2565) ได้ให้ความหมายของ ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว ว่า หมายถึง ความสามารถของบุคคลหรือผู้นำในการปรับเปลี่ยนแนวคิด วิธีการทำงาน และพฤติกรรมการบริหารให้สอดคล้องกับสถานการณ์หรือบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป โดยสามารถตอบสนองต่อปัญหาและความท้าทายที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม เปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ และสามารถประยุกต์ใช้วิธีการที่หลากหลายเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ประภาภรณ์ ภูขาว (2567) ได้อธิบายว่า ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำหรือบุคลากรที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม องค์กร และสถานการณ์การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีความพร้อมในการปรับเปลี่ยนแนวทางการคิด การตัดสินใจ และการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทใหม่ รวมทั้งสามารถบริหารจัดการความไม่แน่นอนและความท้าทายต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์

ณัฐ ช่างงาน (2565) ได้สรุปว่า การมีความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว หมายถึง การมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับเหตุการณ์และสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นจริง มีการปรับกระบวนการบริหารสถานศึกษาให้มีความคล่องตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ มีความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้าเพื่อใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงาน นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำ ที่มีความรู้ มีเชาวน์ปัญญา มีความรับผิดชอบในการปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีความเหมาะสม มุ่งความสำเร็จและนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ

หยก สีเกิน (2565) สรุปได้ว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการคิดหา คำตอบได้อย่าง อิสระไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย สามารถคิดและมองปัญหาพร้อม ทางออกของปัญหา ที่หลายมุมมอง หลายทิศทาง หลายมิติ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดวิธีการได้ ตลอดเวลา ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ

รัชยา สอนแก้ว (2566) ได้สรุปความหมายของความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการคิดและมอง ปัญหา พร้อมทางออกของปัญหาที่หลายมุมมอง หลายทิศทาง หลายมิติ สามารถปรับเปลี่ยนความคิด วิธีการได้ตลอดเวลาที่มีความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ เปิด กว้างรับความคิดใหม่ๆ นำไปปรับใช้ในการบริหาร

ชุติมา สีรอด (2565) ได้ให้ความหมายของ ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว ว่า หมายถึง ความสามารถของบุคคลหรือผู้นำในการปรับเปลี่ยนแนวคิด วิธีการดำเนินงาน และพฤติกรรมการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป โดยสามารถรับมือกับปัญหา อุปสรรค และความท้าทายต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม มีความพร้อมในการเปิดรับ แนวคิดใหม่ ๆ ปรับใช้วิธีการทำงานที่หลากหลาย และสามารถตัดสินใจหรือดำเนินการได้อย่าง ยืดหยุ่นเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

Yoldaş, C., & Yildirim, R. (2023) ได้ให้ความหมายของความยืดหยุ่นและการปรับตัว หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการละทิ้งรูปแบบความคิดหรือวิธีการทำงานแบบเดิม เพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างสร้างสรรค์ โดยการประเมินสภาวะแวดล้อมใหม่และ เลือกใช้กลยุทธ์ที่หลากหลายในการแก้ปัญหาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Alshammri, F. S., & Alenezi, A. K. (2021) ได้อธิบายว่า ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว หมายถึง ความสามารถของผู้ดำเนินการปรับเปลี่ยนแนวคิด วิธีการบริหาร และรูปแบบการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยผู้นำที่มีความยืดหยุ่นจะสามารถรับมือกับความไม่แน่นอน ปรับกลยุทธ์หรือแนวทางการทำงานให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร รวมทั้งเปิดโอกาสให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ และการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้การบริหารงานสามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

Sağlam, E., & Uçar, R. (2022) ได้อธิบายว่า ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารหรือบุคลากรในการปรับเปลี่ยนแนวคิด วิธีการดำเนินงาน และรูปแบบการตัดสินใจให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง โดยสามารถตอบสนองต่อความท้าทาย ปัญหา และความไม่แน่นอนที่เกิดขึ้นในองค์กรได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งยังเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ และสามารถประยุกต์ใช้วิธีการที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการพัฒนาและประสิทธิภาพขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การมีความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว หมายถึง ความสามารถในการปรับเปลี่ยนความคิด วิธีการทำงาน หรือแนวทางการบริหาร ให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยไม่ยึดติดกับกรอบแนวคิดเดิม เปิดกว้างต่อแนวคิดใหม่ รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างอย่างมีวิจารณญาณ สามารถมองปัญหาและหาแนวทางแก้ไขได้จากหลายมิติ หลายทิศทาง และหลายแนวทาง มีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจและสามารถเปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(2) การมีความคิดสร้างสรรค์

แก้วมณี ปัทมะ (2564) ได้สรุปความหมายของความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดไว้ในจิตใจ โดยการคิดอย่างกว้างขวางหลายทิศทาง นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่แปลกใหม่จน สามารถค้นพบสิ่งใหม่ ๆ แล้วนำไปเชื่อมโยงกับความรู้เดิมที่ตนมีอยู่ และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

กุสุมาวดี พลนงค์ และอำนาจ ชนะวงศ์ (2567) อธิบายว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคิดริเริ่มแนวคิดใหม่ ๆ หรือแนวทางในการดำเนินงานที่แตกต่างไปจากเดิม โดยอาศัยกระบวนการคิดอย่างหลากหลาย สามารถเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิมกับสถานการณ์ใหม่ เพื่อสร้างแนวทางหรือวิธีการที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรและการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วรทัย สุทธิประภา (2565) ให้ความหมายว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ หรือแนวทางใหม่ในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้เกิดการคิดอย่างอิสระและหลากหลาย สามารถพัฒนาแนวคิดหรือวิธีการที่แตกต่างจากรูปแบบเดิม เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ประภาภรณ์ ภูขาว (2567) อธิบายว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคิด วิเคราะห์ และสร้างแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ ที่มีความแปลกใหม่และเป็นประโยชน์

โดยสามารถนำแนวคิดดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหา การพัฒนางาน หรือการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้เกิดประสิทธิผลและคุณค่าแก่หน่วยงานหรือองค์กร

ณัฐ ช่างงาน (2565) ได้สรุปความหมายของ ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง เป็นบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ อยู่ตลอดเวลาโดยการแสวงหาความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ พร้อมทั้งปฏิบัติงานด้วยการคิดหลายมิติ คิดบวก มีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น มีความสามารถชักนำ กระตุ้น ให้บุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การคิดนอกกรอบในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์

หยก สีเกิน (2565) ได้อธิบายว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคิดริเริ่มแนวคิด วิธีการ หรือแนวทางใหม่ ๆ ที่มีความแปลกใหม่และแตกต่างจากรูปแบบเดิม โดยอาศัยกระบวนการคิดอย่างหลากหลายและยืดหยุ่น สามารถเชื่อมโยงความรู้ ประสบการณ์ และข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาแนวทางในการแก้ไขปัญหา การปรับปรุงการดำเนินงาน และการสร้างคุณค่าใหม่ให้เกิดขึ้นในองค์กรหรือการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รัชยา สอนแก้ว (2566) ได้สรุปความหมายของความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการทางปัญญาที่สามารถขยาย ขอบเขตความคิด ความสามารถในการคิดที่แตกต่างจากการคิดธรรมดาหรือแนวคิดที่มีแบบแผน อยู่แล้ว เป็นสิ่งที่แปลกใหม่และเป็นแนวทางที่สามารถเป็นต้นแบบให้ผู้อื่นได้

Yoldaş, C., & Yildirim, R. (2023) ให้ความหมายของ ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการทางปัญญาในการสร้างสรรค์แนวคิดหรือวิธีการที่แปลกใหม่และมีคุณค่าต่อองค์กร เพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

Al-Zoubi, Z. H., Issa, H. M. B., & Musallam, F. Y. (2023) ได้อธิบายว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำหรือบุคลากรในการสร้างแนวคิด วิธีการ หรือแนวทางใหม่ ๆ ที่มีความแปลกใหม่และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร โดยเป็นกระบวนการคิดที่เปิดกว้างต่อแนวคิดที่หลากหลาย สามารถเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิมกับสถานการณ์ใหม่ เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนานวัตกรรม การแก้ไขปัญหา และการปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

Sağlam, E., & Uçar, R. (2022) ได้อธิบายว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลหรือผู้นำในการสร้างแนวคิดใหม่ ๆ ที่มีความแปลกใหม่และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร โดยเป็นกระบวนการคิดที่เปิดกว้างต่อแนวคิดที่หลากหลาย สามารถเชื่อมโยงความรู้ ประสบการณ์ และข้อมูลต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาแนวทางหรือวิธีการใหม่ในการแก้ไขปัญหา การปรับปรุงการดำเนินงาน และการสร้างนวัตกรรมที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและการปฏิบัติงาน

Alshammri, F. S., & Alenezi, A. K. (2021). ได้อธิบายว่า ความคิดสร้างสรรค์ คือ ความสามารถในการคิดและลงมือทำสิ่งใหม่ ๆ ที่มีคุณค่า โดยผู้นำต้องใช้วิสัยทัศน์ จินตนาการ และ

ความยืดหยุ่นเพื่อสร้างนวัตกรรมและแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถขับเคลื่อนองค์กรการศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้

Iwadi, I. M., & Ali, D. A. (2025) ได้อธิบายว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลหรือผู้นำในการคิดริเริ่มแนวคิดใหม่ ๆ และพัฒนาแนวทางการดำเนินงานที่แตกต่างจากรูปแบบเดิม โดยอาศัยกระบวนการคิดที่เปิดกว้างและหลากหลาย สามารถเชื่อมโยงความรู้ ประสบการณ์ และข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างแนวทางหรือวิธีการใหม่ในการแก้ไขปัญหา การพัฒนางาน และการสร้างนวัตกรรมที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลหรือผู้นำในการคิดริเริ่มแนวคิด วิธีการ หรือแนวทางใหม่ ๆ ที่มีความแปลกใหม่และเป็นประโยชน์ โดยอาศัยกระบวนการคิดอย่างหลากหลาย เปิดกว้างต่อมุมมองที่แตกต่าง และสามารถเชื่อมโยงความรู้ ประสบการณ์ และข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสู่การพัฒนาแนวทางในการแก้ไขปัญหา การปรับปรุงกระบวนการดำเนินงาน และการสร้างนวัตกรรมที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารหรือการปฏิบัติงานในองค์กร

(3) การมีจินตนาการ

การมีจินตนาการ มีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้นิยาม ไว้ดังนี้

แก้วมณี ปัทมะ (2564) ได้สรุปว่า จินตนาการ เป็นการวาดภาพในจิตใจโดยอาศัยความรู้สึกนึกคิด หลัก เหตุผลและประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ เป็นแนวคิดในการสร้างสรรค์ประสบการณ์ใหม่ ๆ

กุสุมาวดี พลนงค์ และอำนาจ ชนะวงศ์ (2567) ได้อธิบายว่า จินตนาการ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคิดสร้างภาพหรือแนวคิดเกี่ยวกับสิ่งใหม่ ๆ ที่ยังไม่เกิดขึ้นจริง โดยอาศัยประสบการณ์ ความรู้ และข้อมูลเดิมมาผสมผสานเพื่อพัฒนาแนวคิดหรือแนวทางใหม่ในการดำเนินงานและการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์

จักรกฤษณ์ โปตาพล (2564) ได้กล่าวว่า จินตนาการ หมายถึง การคิดสร้างภาพในสมอง ซึ่งภาพเหล่านี้เป็นสิ่งที่ไม่เคยพบเห็นหรือเกิด ขึ้นมาก่อน เป็นการคาดเดาว่าสิ่งนั้นเป็นอย่างไร เป็นการคิดใหม่ในสิ่งที่จะนำไปสู่การสร้างสรรค์ผลงาน นวัตกรรมหรือวิธีการแก้ปัญหา อาจเป็นการเพื่อฟันเหนื่อความเป็นจริงไม่มีหลักฐานยืนยันประกอบ ถึงแม้จะ ยังไม่เป็นจริงในขณะนั้น อาจจะเป็นจริงได้ในอนาคต มีตัวบ่งชี้ 3 ตัวบ่งชี้ คือ มีความคล่องในการคิด ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ และคิดเชิงอนาคต

หยก สีเกิน (2565) ให้ความหมายของจินตนาการว่า ความสามารถของบุคคลในการสร้างภาพหรือแนวคิดใหม่ ๆ ในจิตใจ โดยอาศัยประสบการณ์เดิมมาผสมผสานและดัดแปลงให้เกิดเป็นสิ่งที่ใหม่ ซึ่งอาจไม่เคยปรากฏมาก่อน และสามารถนำไปสู่การคิดสร้างสรรค์หรือการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รัชยา สอนแก้ว (2566) ได้สรุปความหมายของ จินตนาการ หมายถึง การคิดสร้างภาพแล้วแสดงพฤติกรรมที่จะพัฒนา สถานศึกษาออกมาโดยที่ไม่ซ้ำแบบใคร การใช้ความคิดริเริ่มใน

การพัฒนาสถานศึกษา การใช้ความคิด ที่หลากหลาย การใช้กระบวนการคิดแบบใหม่ การวาดฝันที่จะให้โรงเรียนเกิดการพัฒนา

ชุตินา สิริรอด (2565) ได้อธิบายว่า จินตนาการ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคิดคาดการณ์หรือสร้างภาพความคิดเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ในอนาคต โดยสามารถนำความคิดดังกล่าวไปใช้ในการวางแผน การพัฒนางาน และการสร้างแนวทางใหม่ในการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

Yoldaş, C., & Yildirim, R. (2023) ได้อธิบายว่า จินตนาการ หมายถึง ความสามารถทางปัญญาในการสร้างภาพหรือแนวคิดเกี่ยวกับความเป็นไปได้ใหม่ๆ ที่ยังไม่เกิดขึ้นจริง เพื่อใช้เป็นจุดเริ่มต้นในการจำลองสถานการณ์และแสวงหาวิธีการแก้ปัญหาที่แตกต่างไปจากเดิม

Al-Zoubi, Z. H., Issa, H. M. B., & Musallam, F. Y. (2023) ได้อธิบายว่า จินตนาการ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการสร้างภาพความคิดเกี่ยวกับแนวทางหรือความเป็นไปได้ใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรม การแก้ไขปัญหา และการพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้าและทันต่อการเปลี่ยนแปลง

Alshammri, F. S., & Alenezi, A. K. (2021). ได้อธิบายว่า จินตนาการ หมายถึง กระบวนการคิดที่ช่วยให้บุคคลสามารถสร้างแนวคิดหรือภาพความคิดใหม่ ๆ จากการผสมผสานข้อมูลความรู้ และประสบการณ์เดิม เพื่อนำไปสู่การคิดค้นแนวทางใหม่ในการพัฒนาการดำเนินงานขององค์กร

Iwadi, I. M., & Ali, D. A. (2025) ได้อธิบายว่า จินตนาการ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการสร้างแนวคิดหรือภาพความคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้นจริง โดยสามารถใช้จินตนาการในการพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ การแก้ไขปัญหา และการสร้างนวัตกรรมที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพของการดำเนินงานในองค์กร

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า จินตนาการ (Imagination) หมายถึง ความสามารถในการสร้างภาพความคิดหรือแนวทางใหม่ ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษา โดยสามารถนำความรู้ ประสบการณ์ และข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้ในการวางแผน การแก้ไขปัญหา และการพัฒนาการดำเนินงาน เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวและพัฒนาได้อย่างเหมาะสมกับบริบทและการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

(4) การมีวิสัยทัศน์

การมีวิสัยทัศน์มีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้นิยาม ไว้ดังนี้

กุสุมาวดี พลนงค์ และอำนาจ ชนะวงศ์ (2567) อธิบายว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการมองเห็นภาพอนาคตขององค์กรอย่างชัดเจน สามารถกำหนดทิศทางเป้าหมาย และแนวทางการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับบริบทและการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม โดยผู้นำสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ดังกล่าวให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจและมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

จักรกฤษณ์ โปตาพล (2564) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การสร้างภาพอนาคตหรือการมองอนาคตซึ่งจะเป็นเป้าหมายในการเดินไปสู่ อนาคต โดยวิธีการนำเอาระบบการวางแผนมาใช้หรือหมายถึงสิ่งที่อยากเห็นในอนาคตและเป็นสิ่งที่ดีกว่าเดิม วิสัยทัศน์ จะเกิดจากการรู้จักคิดโดยใช้

ปัญญา และมุ่งมั่นให้เกิดขึ้นจริง มีตัวบ่งชี้ 3 ตัวบ่งชี้ คือ มีวิจารณ์ญาณ การสร้างวิสัยทัศน์ และการเผยแพร่วิสัยทัศน์

วรัทยา สุทธิประภา (2565) ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการกำหนดภาพอนาคตหรือแนวทางการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและบริบทขององค์กร เพื่อนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจนและเหมาะสม

ประภาภรณ์ ภูขาว (2567) อธิบายว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การมองเห็นแนวทางการพัฒนาองค์กรในอนาคตที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม โดยผู้นำสามารถกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง และแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับบริบทขององค์กร และสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

หยก สีเกิน (2565) ได้สรุปว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การมองภาพในอนาคตของหน่วยงานหรือองค์กร ที่ผู้บริหารและสมาชิกร่วมกันวาดฝันหรือจินตนาการขึ้นโดยภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายและ อยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้เพื่อที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

รัชยา สอนแก้ว (2566) ได้สรุปความหมายวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้นำ ในการมองการณ์ไกลหรือสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มีการกำหนดจุดมุ่งหมายปลายทางที่ชัดเจนและ ความเป็นไปได้

ชุตินา สีรอด (2565) อธิบายว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการมองเห็นภาพอนาคตขององค์กรอย่างชัดเจน สามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาองค์กรในระยะยาว รวมทั้งถ่ายทอดแนวคิดและทิศทางดังกล่าวให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจและร่วมกันดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดภาพอนาคต ทิศทาง และเป้าหมายการพัฒนาสถานศึกษาอย่างชัดเจน โดยสามารถสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจและมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการสังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว 2) การมีความคิดสร้างสรรค์ 3) การมีจินตนาการ และ 4) การมีวิสัยทัศน์ ดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 การสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและสาระการวัดองค์ประกอบเนื้อหาของภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	สาระการวัด
1. การมีความ ยืดหยุ่นและ ความสามารถใน การปรับตัว	ความสามารถในการปรับเปลี่ยน ความคิด วิธีการทำงาน หรือแนวทาง การบริหาร ให้เหมาะสมกับบริบท และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดย ไม่ยึดติดกับกรอบแนวคิดเดิม เปิด กว้างต่อแนวคิดใหม่ รับฟังความ คิดเห็นที่แตกต่างอย่างมีวิจารณญาณ สามารถมองปัญหาและหาแนว ทางแก้ไขได้จากหลายมิติ หลาย ทิศทาง และหลายแนวทาง มีความ ยืดหยุ่นในการตัดสินใจและสามารถ เปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินการเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	1. มีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจ 2. สามารถปรับกลยุทธ์หรือแนวทาง เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร 3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยน ความคิดและวิธีการทำงาน 4. ไม่ยึดติดกับกรอบความคิดเดิม 5. เปิดกว้างต่อแนวคิดใหม่ 6. รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างอย่าง มีวิจารณญาณ 7. สามารถมองปัญหาได้จากหลาย มุมมอง / หลายมิติ 8. สามารถหาแนวทางแก้ไขปัญหา หลากหลายรูปแบบ
2. การมีความคิด สร้างสรรค์	ความสามารถของบุคคลหรือผู้นำใน การคิดริเริ่มแนวคิด วิธีการ หรือ แนวทางใหม่ ๆ ที่มีความแปลกใหม่ และเป็นประโยชน์ โดยอาศัย กระบวนการคิดอย่างหลากหลาย เปิดกว้างต่อมุมมองที่แตกต่าง และ สามารถเชื่อมโยงความรู้ ประสบการณ์ และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาแนวทางในการ แก้ไขปัญหา การปรับปรุง กระบวนการดำเนินงาน และการ สร้างนวัตกรรมที่ช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ การบริหารหรือการปฏิบัติงานใน องค์กร	1. การคิดริเริ่มแนวคิดหรือวิธีการ ทำงานใหม่ ๆ 2. การนำเสนอแนวทางการ ดำเนินงานที่แปลกใหม่ 3. การค้นหาวิธีการแก้ปัญหอย่าง หลากหลาย 4. การเปิดกว้างต่อความคิดเห็นที่ แตกต่าง 5. การเชื่อมโยงความรู้และ ประสบการณ์มาใช้ในการพัฒนางาน 6. การปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพ 7. การพัฒนาแนวคิดใหม่เพื่อนำไปสู่ การสร้างนวัตกรรม 8. การประยุกต์ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ในการพัฒนาการทำงานขององค์กร

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	สาระการวัด
3. การมีจินตนาการ	ความสามารถในการสร้างภาพความคิดหรือแนวทางใหม่ ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษา โดยสามารถนำความรู้ ประสบการณ์ และข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้ในการวางแผน การแก้ไขปัญหา และการพัฒนาการดำเนินงาน เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวและพัฒนาได้อย่างเหมาะสมกับบริบทและการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม	<ol style="list-style-type: none"> 1. การสร้างภาพแนวทางใหม่ในการพัฒนาสถานศึกษา 2. การคิดแนวทางใหม่ในการวางแผนการดำเนินงานของสถานศึกษา 3. การนำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางาน 4. การคิดหาแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหาในการบริหารสถานศึกษา 5. การเสนอแนวคิดใหม่เพื่อพัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษา 6. การพัฒนาแนวทางการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม 7. การใช้จินตนาการในการวางแผนและพัฒนาการบริหารสถานศึกษา
4. การมีวิสัยทัศน์	ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดภาพอนาคต ทิศทาง และเป้าหมายการพัฒนาสถานศึกษาอย่างชัดเจน โดยสามารถสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจและมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ	<ol style="list-style-type: none"> 1. การกำหนดภาพอนาคตของสถานศึกษาอย่างชัดเจน 2. การกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ 3. การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาสถานศึกษาอย่างชัดเจน 4. การสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจ 5. การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้บุคลากรนำไปสู่การปฏิบัติ 6. การส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา 7. การดำเนินงานตามวิสัยทัศน์เพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

2.3.1 ความเป็นมาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ตั้งอยู่ อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจหลักในการส่งเสริมสนับสนุนกำกับติดตามการบริหารจัดการศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 4 รวม 5 อำเภอ จำนวนโรงเรียน 175 โรงเรียน โรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียน 1-120 คน) จำนวน 126 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง (นักเรียน 121 – 600 คน) จำนวน 46 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ (นักเรียน 601-1,500 คน) จำนวน 3 โรงเรียน มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1,238 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 13 คน ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 133 คน (มีจำนวนผู้อำนวยการไม่ครบทุกโรงเรียนเนื่องจากเป็นโรงเรียนขนาดเล็กเป็นส่วนใหญ่ จึงให้ผู้อำนวยการในโรงเรียนใกล้เคียงไปรักษาการแทนผู้อำนวยการโรงเรียน) (ข้อมูล ณ 10 พฤศจิกายน 2568)

ตารางที่ 2. 4 จำนวนสถานศึกษา / กลุ่มโรงเรียน จำแนกรายอำเภอ (ข้อมูล ณ 10 พฤศจิกายน 2568)

ที่	อำเภอ	กลุ่มโรงเรียน	โรงเรียนของรัฐ		รวม
			โรงเรียน	สาขา	
1	น้ำพอง	6	66	-	66
2	กระนวน	3	36	-	36
3	อุบลรัตน์	2	27	-	27
4	เขาสวนกวาง	3	33	-	33
5	ชำสูง	1	13	-	13
รวม		15	175	-	175

2.3.2 การบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการและกำกับดูแลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาตอนต้นของสถานศึกษาในสังกัดในพื้นที่จังหวัดขอนแก่น โดยมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย แผนพัฒนาการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา ตลอดจนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและบริบทของพื้นที่

การบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ดำเนินงานตามโครงสร้างการบริหารราชการที่กำหนดโดย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้บริหารสูงสุด ทำหน้าที่กำหนดทิศทาง และนโยบายการพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่ พร้อมทั้งกำกับ ดูแล และติดตามการดำเนินงานของ สถานศึกษาในสังกัด โดยมีรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและกลุ่มงานต่าง ๆ ร่วม รับผิดชอบในการบริหารจัดการงานด้านต่าง ๆ

โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ประกอบด้วยกลุ่มงานหลัก ได้แก่ กลุ่มอำนวยการ กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มนิเทศ ติดตามและ ประเมินผลการจัดการศึกษา กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มบริหารการเงินและสินทรัพย์ และกลุ่ม ส่งเสริมการจัดการศึกษา โดยแต่ละกลุ่มงานมีบทบาทหน้าที่ในการสนับสนุนการดำเนินงานของ สถานศึกษาในด้านต่าง ๆ เช่น การวางแผนพัฒนาการศึกษา การบริหารงบประมาณ การพัฒนา บุคลากรทางการศึกษา และการนิเทศติดตามคุณภาพการจัดการเรียนการสอน

นอกจากนี้ การบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ยังยึดหลักการกระจายอำนาจทางการศึกษา โดยเปิดโอกาสให้สถานศึกษามีอิสระในการบริหาร จัดการมากขึ้น ขณะเดียวกันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทำหน้าที่เป็นหน่วยงานในการกำกับ ดูแล สนับสนุน และติดตามประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ และสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของประเทศ

การดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ยังให้ ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เช่น คณะกรรมการ สถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษา และสร้างโอกาสทางการศึกษาที่เท่าเทียมแก่ผู้เรียนในพื้นที่ ทั้งนี้ การบริหารจัดการดังกล่าวมุ่งเน้น การพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่าง มีคุณภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในศตวรรษที่ 21

ด้วยเหตุนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จึงถือเป็นหน่วยงาน สำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับพื้นที่ โดยมีบทบาทในการ กำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษา สนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษา และส่งเสริมพัฒนา ศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพผู้เรียนและการพัฒนา การศึกษาในพื้นที่อย่างยั่งยืน

2.3.3 สภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่ อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มี ภารกิจหลักในการบริหารจัดการและกำกับดูแลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่จังหวัด ขอนแก่น โดยมี บทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย วางแผนพัฒนาการศึกษา ตลอดจนสนับสนุนและติดตามการ ดำเนินงานของสถานศึกษาในสังกัดให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับ นโยบายการพัฒนาการศึกษาของประเทศ ภายใต้บริบทดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นกลไก สำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับสถานศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยรูปแบบ

การบริหารจัดการที่มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม พื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ครอบคลุมหลายอำเภอในจังหวัดขอนแก่น ได้แก่ อำเภอน้ำพอง อำเภอกระนวน อำเภออุบลรัตน์ อำเภอเขาสวนกวาง และอำเภอซำสูง ซึ่งแต่ละพื้นที่มีบริบททางสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ทั้งในเขตชุมชนเมืองและชนบท ความหลากหลายของบริบทดังกล่าวส่งผลให้การบริหารจัดการสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำที่สามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ เปิดรับแนวคิดใหม่ และนำแนวทางการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ในการพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและความต้องการของผู้เรียนในแต่ละพื้นที่ ในด้านโครงสร้างทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวนมาก และส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ชนบท ลักษณะของสถานศึกษาดังกล่าวทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเผชิญกับข้อจำกัดด้านทรัพยากร บุคลากร และโอกาสทางการศึกษา ดังนั้น การบริหารจัดการโรงเรียนจึงจำเป็นต้องอาศัยความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดริเริ่มแนวทางการพัฒนาโรงเรียน การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ความสามารถในการคิดเชิงสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการโรงเรียนถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี สังคม และเศรษฐกิจ การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการคิดขั้นสูง การแก้ปัญหา และความคิดสร้างสรรค์ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียน ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และสนับสนุนให้ครูสามารถพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน ซึ่งบทบาทดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้เกิดการคิดริเริ่ม และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ภายใต้บริบทดังกล่าว แนวคิดเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จึงมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นลักษณะของภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการส่งเสริมการคิดนอกกรอบ การสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ภายในองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาล้ำแสดงความคิดเห็น กล้าทดลองแนวทางใหม่ในการจัดการเรียนรู้ และร่วมกันพัฒนาแนวปฏิบัติที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ วางแผนพัฒนาโรงเรียน และสร้างความร่วมมือระหว่างครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน การมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดการพัฒนา นวัตกรรมทางการศึกษา การจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ และการสร้างสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน นอกจากนี้ การบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและชุมชน ซึ่งแนวทาง

ดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจ สนับสนุนการพัฒนา ศักยภาพของครู และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง อันเป็น ลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จึงมุ่งจัดรูปแบบการบริหารสู่องค์กรสมรรถนะสูง ซึ่งมีองค์ประกอบด้าน ต่างๆ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ 2) การวางแผนเชิงสร้างสรรค์ 3) การจัดกระบวนการทำงานและโครงสร้าง องค์กร 4) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพสูง 5) การจัดการข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ 6) การมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย 7) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 8) การมุ่งเน้นที่ผลผลิตและ ผลลัพธ์ (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2568, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 4)

ด้วยเหตุนี้ การศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากจะช่วย ให้เข้าใจถึงระดับและลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ปรากฏในบริบทของสถานศึกษาในพื้นที่ ตลอดจนสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับ ความต้องการของผู้เรียนและสังคมในปัจจุบัน

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จึงควรเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ตามนโยบายการบริหารงานในรูปแบบ การบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสู่องค์กรสมรรถนะสูง โดยเชื่อมโยงนโยบาย ไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาและศูนย์การเรียนรู้ต่าง ๆ ผ่านการใช้ภาวะผู้นำ ที่มีคุณลักษณะและพฤติ กรรมการบริหารที่เหมาะสม เช่น วิสัยทัศน์ ความรู้ทางวิชาการ การยอมรับและการเป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ที่ใช้ความรู้เป็น ฐานของการแข่งขันและการพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ในครั้งนี้ ได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ดังนี้

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

แก้วมณี ปัทมะ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า สภาพ ปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.16, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยด้านที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีจินตนาการ (\bar{X} = 3.21, S.D. = 0.57) รองลงมาคือ ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์ (\bar{X} = 3.19, S.D. = 0.61) ส่วน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก บุคคล (\bar{X} = 3.09, S.D. = 0.55) สำหรับ ผลการประเมินความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่า โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก

ที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.05) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านการมีจินตนาการ ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.80) รองลงมาคือด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.41) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านการมีความยืดหยุ่น ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.22)

จักรกฤษณ์ โปตาพล (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้นำในยุค Disruptive โดยมุ่งอธิบายบทบาทของผู้นำในการบริหารองค์กรภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้านเทคโนโลยีและสังคม ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ควรมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจ ตลอดจนส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างแนวคิดใหม่ ๆ นอกจากนี้ผู้นำยังต้องมี ความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ สามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม พร้อมทั้งกระตุ้นให้บุคลากรเกิด ความคล่องแคล่วในการคิด การสร้างแนวคิดริเริ่มใหม่ และการตระหนักถึงปัญหาหรือโอกาสในการพัฒนาองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การบริหารองค์กรสามารถปรับตัวและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องในสภาพแวดล้อมที่มีความไม่แน่นอนสูง

รัชยา สอนแก้ว (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตาก เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตาก เขต 1 ที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 67.34 เพศชาย ร้อยละ 32.66 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปี มีจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 41.75 ประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ร้อยละ 37.71 ประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด ร้อยละ 20.54 จำแนกจากสถานภาพ ผู้ตอบมากที่สุด ครู ร้อยละ 85.52 และผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 14.48 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.51) รองลงมาคือด้านความไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.54) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.52) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.54) ด้านจินตนาการ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.55) ด้านความยืดหยุ่น ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.55) และด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.54) ตามลำดับ

หยก สีเกิน (2565) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำนวน 355 คนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาสภาพปัจจุบัน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านมีจินตนาการ และด้านมีความคิดสร้างสรรค์ตามลำดับ การศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา นครราชสีมา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านมีจินตนาการ ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และ ด้านการมีความยืดหยุ่นตามลำดับ

พรประติษฐ พันธกุล และดาวรุกรณ ถวิลการ (2566) ได้ศึกษา เรื่องข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ในด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ แนวปฏิบัติของกรอบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ในด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) ด้านจินตนาการ (Imagination) และด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative) มีความเหมาะสมความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

วรัทยา สุทธิประภา (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความยืดหยุ่นและปรับตัว ส่วนสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ คำนึงถึงปัจเจกบุคคล ความยืดหยุ่นและปรับตัว และวิสัยทัศน์ และ โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยเนื้อหาสาระ 4 Module ได้แก่ Module 1 ความคิดสร้างสรรค์ Module 2 คำนึงถึงปัจเจกบุคคล Module 3 ความยืดหยุ่นและปรับตัว และ Module 4 วิสัยทัศน์ ซึ่งผลการประเมินโปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ณัฐ ช่วยงาน (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ประกอบด้วย ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านการทำงานเป็นทีม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.570 สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ได้ร้อยละ 32.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ประภาภรณ์ ภูขาว (2567) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ภาวะผู้นำเชิง

สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก คือ ด้านการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว ($\bar{X} = 4.56$) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.45$) และด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.42$) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กุสุมาวดี พลนงค์ และอำนาจ ชนวงษ์ (2567) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่าทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมาคือ การมีจินตนาการ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การมีวิสัยทัศน์ สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่าทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมีความยืดหยุ่น รองลงมาคือ การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การมีวิสัยทัศน์ ลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 5 ลำดับ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การมีความยืดหยุ่น การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีจินตนาการ และการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มี 5 องค์ประกอบ เมื่อนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิแล้วได้แนวทางทั้งหมด 22 แนวทาง ได้แก่ การมีความยืดหยุ่น มี 4 แนวทาง การมีจินตนาการ มี 4 แนวทาง การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มี 5 แนวทาง ความคิดสร้างสรรค์ มี 4 แนวทาง การมีวิสัยทัศน์ มี 5 แนวทาง และมีผลการประเมินความเหมาะสมและมีผลการประเมินความเป็นไปได้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

สรายุทธ ชูยก (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ส่วนด้านจินตนาการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเจริญก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวม

มีความสัมพันธ์ในทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยผู้บริหารควรพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ด้วยการแสวงหาความรู้ มีจินตนาการในการคิด รู้จักปรับตัวตามสถานการณ์ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยคำนึงถึงการใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา สนับสนุนแนวความคิดใหม่ของครูและบุคลากรในสถานศึกษา พร้อมกับกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจภายในด้วยความหวัง และความมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จ โดยมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกันอย่างท้าทาย

ชุตินา สีรอด (2565) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่าด้านเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว และด้านการมีวิสัยทัศน์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการมีจินตนาการ สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการมีจินตนาการ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ความต้องการจำเป็นของของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยพิจารณาเป็นรายด้านและจัดเรียง ตามค่าความต้องการจำเป็น พบว่าด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือด้านการมีจินตนาการ รองลงมา คือ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการมีวิสัยทัศน์และด้านการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

พรวิณัส ไวยกรรม์และธัชชัย จิตรนนท์ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน และตัวชี้วัดได้แก่ (1) องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ มี 4 ตัวชี้วัด (2) องค์ประกอบด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มี 4 ตัวชี้วัด (3) องค์ประกอบด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวมี 4 ตัวชี้วัด (4) องค์ประกอบ-ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มี 4 ตัวชี้วัดและ (5) องค์ประกอบด้านการทำงานเป็นทีม มี 5 ตัวชี้วัด รวม 21 ตัวชี้วัด ซึ่งมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่การทำงานเป็นทีม การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีวิสัยทัศน์ 3) โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ประกอบด้วย (1) หลักการ (2) วัตถุประสงค์ (3) เนื้อหาสาระ (4) วิธีการพัฒนา (5) การวัดและประเมินผลเนื้อหาสาระประกอบด้วย 5 Module ได้แก่ Module 1 การทำงานเป็นทีม Module 2 การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว Module 3 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล Module 4 การมีความคิดสร้างสรรค์ และ Module 5 การมีวิสัยทัศน์ ซึ่งผลการประเมินโปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Yoldaş, C., & Yildirim, R. (2023) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแนวโน้มการคิดเชิงปัญญา (Intellectual Thinking Tendencies) กับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership) ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแนวโน้มการคิดเชิงปัญญากับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 2) เปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรดังกล่าวจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา และ 3) วิเคราะห์อำนาจการพยากรณ์ของแนวโน้มการคิดเชิงปัญญาที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผลการวิจัยพบว่า เพศไม่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ประสบการณ์การทำงานมีแนวโน้มส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์สูงจะมีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สูงกว่า แนวโน้มการคิดเชิงปัญญาที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ ผู้บริหารที่มีระดับการคิดเชิงปัญญาสูง เช่น การคิดวิเคราะห์และการแสวงหาความรู้ จะมีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สูงตามไปด้วย โดยองค์ประกอบด้านการคิดเชิงปัญญาที่โดดเด่น ได้แก่ ความใจกว้างและความกระหายใคร่รู้ ขณะที่องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่สำคัญ คือ ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว นอกจากนี้ ยังพบว่าแนวโน้มการคิดเชิงปัญญาสามารถทำนายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะด้านจินตนาการและการคิดนอกกรอบ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการแก้ปัญหาและพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานสูงหรือได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จะมีระดับการคิดเชิงปัญญาและความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อย

Alshammri, F. S., & Alenezi, A. K. (2021) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และความสัมพันธ์กับรูปแบบการคิดของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในกรุงริยาด ประเทศซาอุดีอาระเบีย โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารมหาวิทยาลัยจำนวน 60 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และแบบวัดรูปแบบการคิดของผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในกรุงริยาดอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าผู้นำมีความสามารถในการใช้วิสัยทัศน์ จินตนาการ และความคิดสร้างสรรค์เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ ยังพบว่ารูปแบบการคิดที่ปรากฏในระดับสูง ได้แก่ การคิดแบบความเป็นจริง การคิดเชิงปฏิบัติ และการคิดเชิงอุดมคติ อีกทั้งผลการเปรียบเทียบตามประเภทของมหาวิทยาลัยพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านความยืดหยุ่นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระหว่างผู้บริหารมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชน อย่างไรก็ตาม ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในด้านอื่นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และรูปแบบการคิดของผู้บริหาร

Sağlam, E., & Uçar, R. (2022) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับระดับสติปัญญาองค์การของโรงเรียน การวิจัยนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสัมพันธ์ ซึ่งเป็นหนึ่งในวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครูจากอำเภอ Pekiolu, Tuşba และ Edremit ในจังหวัด Van จำนวน 451 คนที่ถูกสุ่มเลือกจากโรงเรียนในพื้นที่ดังกล่าว ข้อมูลการวิจัยถูกเก็บรวบรวมโดยใช้แบบวัดสติปัญญาองค์การแบบหลายมิติ และแบบวัดคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ข้อมูลที่ได้ถูกวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอย ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสติปัญญาองค์การของโรงเรียน หมายความว่า เมื่อผู้บริหารมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สูง โรงเรียนก็มีระดับสติปัญญาองค์การสูงตามไปด้วย 2) คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นตัวพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญต่อสติปัญญาองค์การ แสดงให้เห็นว่าผู้นำที่มีความคิดริเริ่ม ความยืดหยุ่น และการสร้างแรงบันดาลใจสามารถส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาความสามารถเชิงองค์การของโรงเรียน 3) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณยืนยันความสัมพันธ์อย่างชัดเจน โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์และการถดถอย ทำให้ผลการวิจัยมีความน่าเชื่อถือและสะท้อนภาพรวมของโรงเรียนในจังหวัด Van ได้อย่างเป็นระบบ และ 4) การมีผู้นำเชิงสร้างสรรค์ช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกัน ผู้บริหารที่มีคุณลักษณะเชิงสร้างสรรค์สามารถกระตุ้นครูให้คิดนอกกรอบและพัฒนาวิธีการสอนใหม่ ๆ ซึ่งช่วยเพิ่มศักยภาพของโรงเรียนในฐานะองค์การแห่งการเรียนรู้

Al-Zoubi, Z. H., Issa, H. M. B., & Musallam, F. Y. (2023) ได้ศึกษาเรื่อง ระดับการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารทางวิชาการในมหาวิทยาลัยจอร์แดนและความสัมพันธ์กับระดับการปฏิบัติหน้าที่การสอน ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารทางวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.70 สะท้อนให้เห็นว่าผู้นำมีความสามารถในการใช้วิสัยทัศน์ ความคิดสร้างสรรค์ และการริเริ่มแนวทางใหม่ในการพัฒนาการบริหารและการจัดการเรียนการสอน (2) องค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ ความสามารถในการแก้ปัญหา (Mean = 3.71, SD = 0.66) ความริเริ่มและความเพียรพยายาม (Mean = 3.70, SD = 0.78) และการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์รวมถึงการกระตุ้นสติปัญญา (Mean = 3.68, SD = 0.79) แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงสร้างสรรค์ภายในองค์กร (3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติหน้าที่การสอนของคณาจารย์ กล่าวคือ ผู้บริหารที่มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สูงมีแนวโน้มส่งเสริมให้คณาจารย์มีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนสูงขึ้น ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา

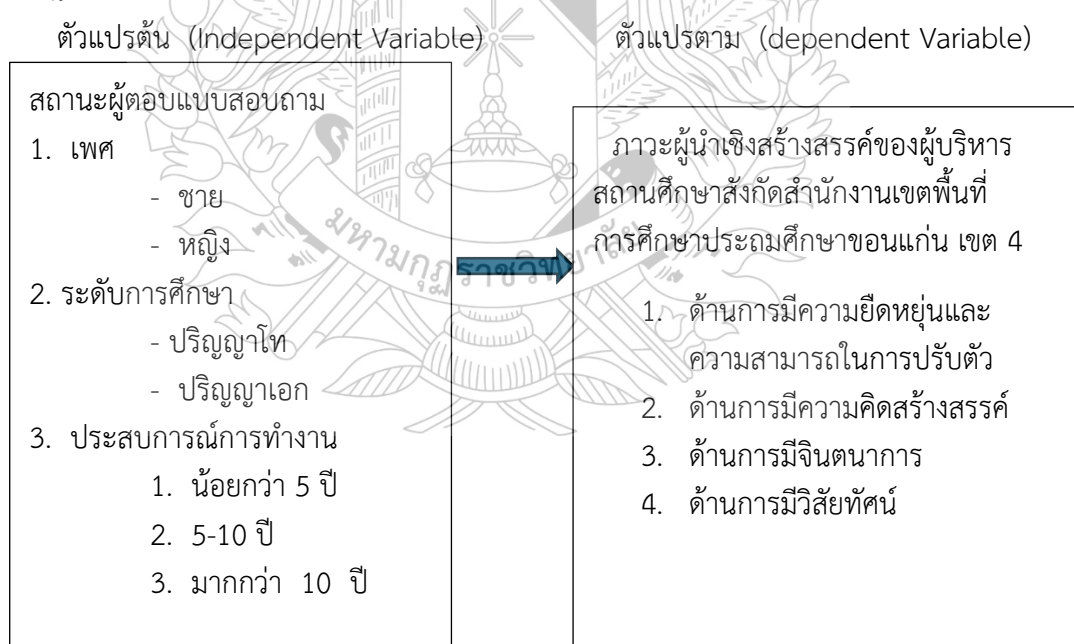
Iwadi, I. M., & Ali, D. A. (2025) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของภาวะผู้นำที่มีต่อความคิดสร้างสรรค์ทางการบริหารของบุคลากรในศาลทางตอนใต้ของประเทศปาเลสไตน์ โดยใช้การวิจัยเชิงพรรณนาแบบหาความสัมพันธ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในศาลจำนวน 234 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารและระดับความคิดสร้างสรรค์ทางการบริหารของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ยังพบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความคิดสร้างสรรค์ทางการบริหารของบุคลากร

กล่าวคือ เมื่อผู้บริหารแสดงบทบาทภาวะผู้นำที่เหมาะสมและสนับสนุนการทำงานของบุคลากร จะส่งผลให้บุคลากรสามารถพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหา และการปรับปรุงกระบวนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีความสามารถทางด้านความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว ให้เข้ากับสถานการณ์ ในยุคปัจจุบัน มีความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ๆ มีจินตนาการ จากประสบการณ์แสดงออกได้ถึงวิธีการในการดำเนินชีวิต มีกระบวนการสร้างความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์ในการวิเคราะห์ เปิดโอกาสให้ทุกคนร่วมคิดร่วมทำโดยใช้กระบวนการทำงานเป็นทีม เพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงาน กระตุ้นและสนับสนุนความคิดริเริ่มและการค้นคว้านวัตกรรมของบุคลากร เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความสามารถในการโน้มน้าวใจบุคลากรในสถานศึกษาให้เห็นคุณค่าของตนเองและองค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า งานวิจัยที่นำมานี้มีผลสอดคล้องกับงานวิจัยของผู้วิจัยเพื่อนำมาศึกษาหาข้อเสนอแนะเพิ่มเติมและเพื่อพัฒนางานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

2.5 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล ทอวัตถุประสงค์และสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยสามารถเขียนแผนภูมิแสดงกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังนี้



รูปที่ 2.2 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

- 3.1 กลุ่มเป้าหมาย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 3.2.1 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

3.1 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ในปี 2569 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 133 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม เพื่อใช้สอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ซึ่งมี 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อระดับการปฏิบัติที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ และจำนวน 30 ข้อ ได้แก่ 1) ด้านการมีความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว มีจำนวน 8 ข้อ 2) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีจำนวน 8 ข้อ 3) ด้านการมีจินตนาการ มีจำนวน 7 ข้อ และ 4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีจำนวน 7 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ของลิเคอร์ท (Likert, 1967) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เป็นแบบสอบถามปลายปิดใช้เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ซึ่งกำหนดคะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

- 5 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติระดับน้อยที่สุด

3.2.1 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

3.2.1.1 ศึกษาหลักการแนวคิดทฤษฎีจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเพื่อกำหนดขอบเขตในการสร้างเครื่องมือ

3.2.1.2 นำผลการวิจัยมาสร้างแบบสอบถาม สำหรับใช้เป็นเครื่องมือศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

3.2.1.3 นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้องและชัดเจนเหมาะสมทั้งเนื้อหาสาระ การใช้ถ้อยคำ สำนวนภาษา แล้วนำมาจัดทำเป็นแบบสอบถาม

3.2.1.4 นำเสนอแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของภาษา โดยพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหา กับนิยามศัพท์เฉพาะ ผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้ มีคุณสมบัติการศึกษาระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอกที่มีความชำนาญในด้านการบริหารการศึกษา เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยให้คะแนนดังนี้ +1 เห็นว่าข้อความนั้นสอดคล้องตามนิยามที่ระบุไว้ 0 ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องตามนิยามที่ระบุไว้ และ -1 แนใจว่าข้อความนั้นไม่สอดคล้องตามนิยามที่ระบุไว้

โดยเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวัดตามนิยามศัพท์เฉพาะ ตั้งแต่ 0.60 – 1.00 มาใช้เป็นข้อความในแบบสอบถาม จากข้อความทั้งหมด 30 ข้อ พบว่ามีค่า IOC ทั้งฉบับเท่ากับ 1 ทุกข้อ

3.2.1.5 ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบแบบสอบถามแล้วทำการปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 30 ข้อ (ภาคผนวกหน้า 83-91) จึงเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้งเพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

3.2.1.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่า IOC ไปจัดเตรียมทำเป็นแบบสอบถามทางอิเล็กทรอนิกส์ในโปรแกรม Google Form เพื่อนำไปทดลองใช้ (Try-out) สำหรับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

3.2.1.7 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำนวน 30 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามรายด้านและทั้งฉบับ ด้วยวิธีการตรวจสอบความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) โดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) โดย

กำหนดความเชื่อมั่นทั้งฉบับไม่ต่ำกว่า 0.80 ตามหลักวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.949 ดังแสดงในตารางที่ 3.1 (ภาคผนวก หน้าที่ 96)

ตารางที่ 3. 1 แสดงค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามรายด้านและทั้งฉบับ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
1. ด้านการมีความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว	0.822
2. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	0.878
3. ด้านการมีจินตนาการ	0.879
4. ด้านการมีวิสัยทัศน์	0.879
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ	0.949

3.2.1.8 นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาความเชื่อมั่นตามเกณฑ์ที่กำหนดไปจัดทำแบบสอบถามทาง อิเล็กทรอนิกส์โปรแกรม Google Form ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือน มกราคม - กุมภาพันธ์ 2569 ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ถึง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย

3.3.2 ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมายเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม พร้อมสามารถตอบแบบสอบถามการวิจัยผ่าน Google Form โดยผู้วิจัยได้สร้าง QR CODE และ Link ในการเข้าไปตอบแบบสอบถาม

3.3.3 ผู้วิจัยกำหนดระยะเวลาในการตอบแบบสอบถาม เพื่อสะดวกในการเก็บข้อมูล และได้ข้อมูลคืนแบบออนไลน์ตรงตามที่ระยะเวลาที่กำหนด

3.3.4 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย ผ่าน Google Form โดยได้ตรวจสอบข้อมูลที่ถูกต้องจากกลุ่มเป้าหมายที่ตอบแบบสอบถาม

3.3.5 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้รับจากผู้ตอบแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์แล้วไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.3.6 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการทำวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ตามรายละเอียด ดังนี้

3.4.1 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยการหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง

3.4.2 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์โดยรวม รายด้านและรายข้อ กำหนดเกณฑ์แปลผลเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

4.51 - 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับน้อยที่สุด

3.4.3 เปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ที่มีเพศต่างกัน ตามสมมติฐานข้อที่ 1 ใช้การวิเคราะห์วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) แบบกลุ่มเป้าหมายที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples)

3.4.4 เปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา ตามสมมติฐาน ข้อที่ 2 ใช้การวิเคราะห์วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) แบบกลุ่มเป้าหมายที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples)

3.4.5 เปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ตามสมมติฐาน ข้อที่ 3 ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) แบบกลุ่มเป้าหมายที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Post Hoc Test) โดยใช้วิธีการของ Scheffe (Scheffe test)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ 2 ข้อ คือ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 4 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวิจัย คือแบบสอบถามแบบอิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์ผ่าน Google Form โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเข้าผ่านลิงค์ URL หรือ สแกนผ่าน QR CODE ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 133 คน และได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 133 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด เพื่อนำแบบสอบถามมาดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อคำนวณหาค่าสถิติสำหรับการตอบวัตถุประสงค์ และสมมติฐานการวิจัยให้ครบถ้วนตามที่ตั้งไว้ โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4
- 4.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้ได้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความสะดวก และมีความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติและตัวอักษรย่อแทนความหมายต่าง ๆ ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

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

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

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยนำข้อมูลของกลุ่มเป้าหมายที่ตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์ โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มเป้าหมาย (n=133)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	83	62.40
	หญิง	50	37.60
2. ระดับการศึกษา	ปริญญาโท	117	88.00
	ปริญญาเอก	16	12.00
3. ประสบการณ์การทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	23	17.30
	5 - 10 ปี	46	34.60
	มากกว่า 10 ปี	64	48.10

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 62.40 และเพศหญิง จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 37.60

กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 88.00 และระดับปริญญาเอก จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00

กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 48.10 รองลงมาได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 34.60 น้อยกว่า 5 ปี และประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 17.30 ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

ผู้วิจัยวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยใช้ ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.2 - 4.6

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยรวม

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยรวม ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยรวม

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.34	0.47	มาก
2. ด้านการมีจินตนาการ	4.31	0.45	มาก
3. ด้านการมีความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว	4.31	0.52	มาก
4. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.27	0.56	มาก
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	4.31	0.50	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.47) รองลงมา คือ ด้านการมีจินตนาการ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.45) ด้านการมีความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.52) และ ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.56) ตามลำดับ

4.3.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียงดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านการมีความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว

ข้อ	ด้านการมีความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว	ระดับปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนการตัดสินใจให้เหมาะสมกับสถานการณ์หรือข้อมูลใหม่ที่เกิดขึ้น	4.38	0.70	มาก
2	ผู้บริหารมีการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างจากตนเองโดยพิจารณาเหตุผลอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจ	4.34	0.64	มาก
3	ผู้บริหารมีการเลือกแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมที่สุดจากทางเลือกที่หลากหลาย	4.33	0.65	มาก
4	ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนการตัดสินใจให้เหมาะสมกับสถานการณ์หรือข้อมูลใหม่ที่เกิดขึ้น	4.32	0.63	มาก
5	ผู้บริหารมีการปรับวิธีการทำงานได้เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์หรือปัญหาใหม่	4.32	0.65	มาก
6	ผู้บริหารมีการละทิ้งแนวทางแบบเดิม ๆ และนำแนวทางใหม่มาใช้เมื่อเห็นว่าเหมาะสมกว่า	4.29	0.57	มาก
7	ผู้บริหารมีการเปิดรับและนำความคิดเห็นของผู้อื่นมาพิจารณาในการดำเนินงาน	4.28	0.71	มาก
8	ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์หรือวิธีดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	4.19	0.68	มาก
ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว		4.31	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านการมีความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนการตัดสินใจให้เหมาะสมกับสถานการณ์หรือข้อมูลใหม่ที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.70) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างจากตนเองโดยพิจารณาเหตุผลอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.64) ผู้บริหารมีการเลือกแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมที่สุดจากทางเลือกที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.65) ส่วน ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนการตัดสินใจให้เหมาะสมกับสถานการณ์หรือข้อมูลใหม่ที่เกิดขึ้น และผู้บริหารมีการปรับวิธีการทำงานได้เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์หรือปัญหาใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.63 และ 0.65 ตามลำดับ) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการละทิ้งแนวทางแบบเดิม ๆ และนำแนวทางใหม่มาใช้เมื่อเห็นว่าเหมาะสมกว่า ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.57) และ ผู้บริหารมีการเปิดรับและนำความคิดเห็นของ

ผู้อื่นมาพิจารณาในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.71) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์หรือวิธีดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.68)

4.3.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

ข้อ	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	ระดับปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแสดงความคิดเห็นและการคิดสร้างสรรค์	4.41	0.57	มาก
2	ผู้บริหารมีการเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมเพื่อพัฒนาวิธีการทำงานใหม่	4.38	0.59	มาก
3	ผู้บริหารมีการวางแผนเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า	4.35	0.61	มาก
4	ผู้บริหารมีการนำเสนอแนวคิดใหม่ที่แตกต่างจากแนวทางเดิมในการปฏิบัติงาน	4.34	0.70	มาก
5	ผู้บริหารมีการตั้งคำถามหรือทบทวนแนวปฏิบัติเดิมเพื่อหาแนวทางใหม่	4.33	0.56	มาก
6	ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนแนวทางการทำงานเมื่อเห็นว่าแนวทางเดิมไม่เหมาะสม	4.33	0.62	มาก
7	ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	4.29	0.74	มาก
8	ผู้บริหารมีการนำแนวคิดใหม่ไปปฏิบัติจริงจนเกิดผลลัพธ์ที่ชัดเจน	4.27	0.63	มาก
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์		4.34	0.47	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแสดงความคิดเห็นและการคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.57) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมเพื่อพัฒนาวิธีการทำงานใหม่ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.59) ผู้บริหารมีการวางแผนเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.61) ผู้บริหารมีการนำเสนอแนวคิดใหม่ที่แตกต่างจากแนวทางเดิมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.70) ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารมีการตั้งคำถามหรือทบทวนแนวปฏิบัติเดิมเพื่อหาแนวทางใหม่ และ ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนแนวทางการทำงานเมื่อเห็นว่าแนวทางเดิมไม่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.56 และ 0.62 ตามลำดับ) และผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.74) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการนำแนวคิดใหม่ไปปฏิบัติจริงจนเกิดผลลัพธ์ที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.63)

4.3.4 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านการมีจินตนาการ

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านการมีจินตนาการ ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียงดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านการมีจินตนาการ

ข้อ	ด้านการมีจินตนาการ	ระดับปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารมีการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.35	0.58	มาก
2	ผู้บริหารมีการเตรียมความพร้อมในการเรียนรู้หรือทดลองสิ่งใหม่อยู่เสมอ	4.35	0.58	มาก
3	ผู้บริหารมีการคาดการณ์สถานการณ์ในอนาคต เพื่อนำมาวางแผนการดำเนินงาน	4.35	0.62	มาก
4	ผู้บริหารมีการสร้างภาพหรือแนวคิดใหม่เกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงาน	4.30	0.60	มาก
5	ผู้บริหารมีการนำความรู้และประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาแนวคิดใหม่	4.30	0.60	มาก
6	ผู้บริหารมีการคิดค้นแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน	4.26	0.59	มาก
7	ผู้บริหารมีการแสดงความคิดเห็นหรือแนวคิดใหม่อย่างเปิดเผย	4.26	0.61	มาก
ด้านการมีจินตนาการ		4.31	0.45	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านการมีจินตนาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้บริหารมีการเตรียมความพร้อมในการเรียนรู้หรือทดลองสิ่งใหม่อยู่เสมอ และ ผู้บริหารมีการคาดการณ์สถานการณ์ในอนาคตเพื่อนำมาวางแผนการดำเนินงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.58, 0.58 และ 0.62 ตามลำดับ) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการสร้างภาพหรือแนวคิดใหม่เกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงาน และ ผู้บริหารมีการนำความรู้และประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาแนวคิดใหม่ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.60) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการคิดค้นแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน และ ผู้บริหารมีการแสดงความคิดเห็นหรือแนวคิดใหม่อย่างเปิดเผย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.59 และ 0.61 ตามลำดับ)

4.3.5 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านการมีวิสัยทัศน์

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียงดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4. 6 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านการมีวิสัยทัศน์

ข้อ	ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระดับปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารมีการเป็นแบบอย่างในการขับเคลื่อนองค์กรตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้	4.35	0.65	มาก
2	ผู้บริหารมีการวางแผนการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.32	0.66	มาก
3	ผู้บริหารมีการกำหนดภาพอนาคตขององค์กรอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม	4.31	0.65	มาก
4	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายที่สอดคล้องกับทิศทางและบริบทขององค์กร	4.24	0.65	มาก
5	ผู้บริหารมีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงการดำเนินงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง	4.29	0.71	มาก

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระดับปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
6	ผู้บริหารมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจและนำไปสู่การปฏิบัติ	4.19	0.75	มาก
7	ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ขององค์กร	4.17	0.72	มาก
ด้านการมีวิสัยทัศน์		4.27	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารมีการเป็นแบบอย่างในการขับเคลื่อนองค์กรตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.65) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการวางแผนการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.66) ผู้บริหารมีการกำหนดภาพอนาคตขององค์กรอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.65) ผู้บริหารมีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงการดำเนินงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.71) ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายที่สอดคล้องกับทิศทางและบริบทขององค์กร ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.65) และ ผู้บริหารมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจและนำไปสู่การปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.75) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ขององค์กร ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.72)

4.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

ผู้วิจัยวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน การวิเคราะห์ในส่วนนี้เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย จำนวน 3 ข้อ ดังนี้

4.4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

สมมติฐานข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ที่มีเพศต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ที่ใช้สถิติทดสอบที (t-test) แบบ Independent sample t-test ซึ่งใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มเป้าหมายสองกลุ่มที่เป็นอิสระกัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	เพศชาย		เพศหญิง		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.38	0.51	4.27	0.39	1.34	.183
2. ด้านการมีจินตนาการ	4.32	0.50	4.29	0.36	.32	.748
3. ด้านการมีความยืดหยุ่นฯ	4.36	0.50	4.21	0.54	1.67	.098
4. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.29	0.57	4.23	0.54	.58	.560
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	4.34	0.47	4.25	0.38	1.140	.256

จากตารางที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีเพศต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1

4.4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

สมมติฐานข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ที่ใช้สถิติทดสอบที (t-test) แบบ Independent sample t-test ซึ่งใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มเป้าหมายสองกลุ่มที่เป็นอิสระกัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ปริญญาโท		ปริญญาเอก		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.30	0.48	4.56	0.30	2.90*	.007
2. ด้านการมีจินตนาการ	4.27	0.46	4.60	0.28	3.99*	.000
3. ด้านการมีความยืดหยุ่นฯ	4.26	0.53	4.64	0.27	4.54*	.000
4. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.22	0.57	4.59	0.37	3.45*	.002
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	4.26	0.44	4.60	0.28	4.13*	.000

p < 0.05

จากตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทและปริญญาเอกมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งรายด้านและโดยรวม (Sig. = .007, .000, .000, และ .002 ตามลำดับ) โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอกมีค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทในทุกด้าน ได้แก่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว และด้านการมีวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.30, S.D. = 0.48) ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอกมีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.56, S.D. = 0.30) โดยมีค่า Sig. = .007 ซึ่งน้อยกว่า .05 แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอกมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ด้านการมีจินตนาการ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.27, S.D. = 0.46) และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอกมีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.60, S.D. = 0.28) โดยมีค่า Sig. = .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอกมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ด้านการมีความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.26, S.D. = 0.53) ขณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอกมีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.64, S.D. = 0.27) โดยมีค่า Sig. = .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอกมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า และด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.22, S.D. = 0.57) ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอกมีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.59, S.D. = 0.37) โดยมีค่า Sig. = .002 ซึ่งน้อยกว่า .05 แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอกมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า

4.4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3

สมมติฐานข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ประสบการณ์การทำงานแสดงในตารางที่ 4.9

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ One-Way ANOVA ซึ่งใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มเป้าหมายตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบ สมมติฐานแสดงตามตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4. 9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	น้อยกว่า 5 ปี		5-10 ปี		มากกว่า 10 ปี	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	3.85	0.27	4.24	0.42	4.59	0.40
2. ด้านการมีจินตนาการ	3.82	0.28	4.27	0.38	4.51	0.41
3. ด้านการมีความยืดหยุ่นและ ความสามารถในการปรับตัว	3.82	0.33	4.21	0.53	4.54	0.42
4. ด้านการมีวิสัยทัศน์	3.68	0.33	4.23	0.53	4.50	0.48
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	3.79	0.266	4.23	0.40	4.53	0.34

ตารางที่ 4. 10 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	SV	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	9.82	2	4.91	33.15*	.001
	ภายในกลุ่ม	19.26	130	.148		
	รวม	29.09	132			
2. ด้านการมีจินตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	8.25	2	4.12	28.35*	.001
	ภายในกลุ่ม	18.91	130	.145		
	รวม	27.15	132			
3. ด้านการมีความยืดหยุ่นและ ความสามารถในการปรับตัว	ระหว่างกลุ่ม	9.36	2	4.68	23.54*	.001
	ภายในกลุ่ม	25.84	130	.199		
	รวม	35.20	132			
4. ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	11.53	2	5.77	24.90*	.001
	ภายในกลุ่ม	30.11	130	.232		
	รวม	41.64	132			
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	9.63	2	4.82	39.12*	.001
	ภายในกลุ่ม	16.02	130	.123		
	รวม	25.65	132			

* p < 0.05

จากตารางที่ 4.9 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว และด้านการมีวิสัยทัศน์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 33.15, 28.35, 23.54$ และ 24.90 ตามลำดับ, Sig. = .001*) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 และเมื่อพบความแตกต่างจึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี Scheffe ในลำดับต่อไป

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างประสบการณ์การทำงานที่ พบว่า ประสบการณ์ การทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ทั้ง 4 ด้านต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ (Multiple comparison) โดยวิธี Scheffe ทำการทดสอบความ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4. 11 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ระดับประสบการณ์การทำงาน	X̄	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
1. ด้านการมีความยืดหยุ่นและ ความสามารถในการปรับตัว	น้อยกว่า 5 ปี	3.83			
	5-10 ปี	4.21	-0.386*		
	มากกว่า 10 ปี	4.54	-0.719*	-0.333*	
2. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	น้อยกว่า 5 ปี	3.85			
	5-10 ปี	4.24	-0.394*		
	มากกว่า 10 ปี	4.58	-0.736*	-0.342*	
3. ด้านการมีจินตนาการ	น้อยกว่า 5 ปี	3.82			
	5-10 ปี	4.27	-0.450*		
	มากกว่า 10 ปี	4.51	-0.694*	-0.243*	
4. ด้านการมีวิสัยทัศน์	น้อยกว่า 5 ปี	3.68			
	5-10 ปี	4.23	-0.556*		
	มากกว่า 10 ปี	4.50	-0.823*	-0.267*	
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	น้อยกว่า 5 ปี	3.79			
	5-10 ปี	4.23	-0.447*		
	มากกว่า 10 ปี	4.54	-0.743*	-0.296*	

* p < 0.05

จากตารางที่ 4.11 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe) พบว่าทั้งโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว และด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และน้อยกว่า 5 ปี และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 4 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 4 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน และมีสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 4 ที่มีเพศต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกัน 2) ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 4 ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกัน และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 4 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกัน มีกรอบแนวคิดการวิจัยประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) เพศ จำแนกเป็น เพศชาย และเพศหญิง 2) ระดับการศึกษา จำแนกเป็น ปริญญาโท และปริญญาเอก และ 3) ประสบการณ์การทำงาน จำแนกเป็น น้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี ตัวแปรตามแบ่งได้ 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว 2) การมีความคิดสร้างสรรค์ 3) การมีจินตนาการ และ 4) การมีวิสัยทัศน์

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว 2) การมีความคิดสร้างสรรค์ 3) การมีจินตนาการ และ 4) การมีวิสัยทัศน์ จำนวน 30 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ประยุกต์ตามแนวทางของ บุญชม ศรีสะอาด (2560) และผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ในการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of Item Objective congruence : IOC) เพื่อนำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่า IOC ไปจัดเตรียมทำเป็นแบบสอบถามทางอิเล็กทรอนิกส์ในโปรแกรม Google Form และนำไปทดลองใช้ (Try out) สำหรับที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 ชุด จะได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990) เท่ากับ 0.949 ขั้นตอนต่อไปผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลผ่าน ระบบอิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์ผ่าน Google Form โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเข้าผ่านลิงค์ URL หรือ สแกนผ่าน QR CODE ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำนวน 133 คน และได้แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 133 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย และส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 สำหรับการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 และการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ส่วนการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสองกลุ่มโดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) แบบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระกัน (Independent Samples t-test) และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสองกลุ่มขึ้นไปโดยใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ดังต่อไปนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผล
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอสรุปผลการวิจัยตามรายละเอียดในแต่ละส่วนต่อไปนี้

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 133 คน ผู้วิจัยได้ข้อมูลกลับมา จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถาม กลุ่มเป้าหมายในการศึกษาคั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 83 คน คิดเป็น ร้อยละ 62.40 และเพศหญิง จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 37.60 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 88.00 และระดับปริญญาเอก จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า กลุ่มเป้าหมายในการศึกษาคั้งนี้ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 48.10 รองลงมาได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน 5 – 10 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 34.60 น้อยกว่า 5 ปี และประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 17.30 ตามลำดับ

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยรวมและรายด้าน

5.1.2.1 ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากที่สุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ รองลงมาคือ ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว และด้านการมีวิสัยทัศน์ ตามลำดับ

5.1.2.2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อและเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแสดงความคิดเห็นและการคิดสร้างสรรค์ รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมเพื่อพัฒนาวิธีการทำงานใหม่ ผู้บริหารมีการวางแผนเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า ผู้บริหารมีการนำเสนอแนวคิดใหม่ที่แตกต่างจากแนวทางเดิมในการ

ปฏิบัติงาน ส่วนผู้บริหารมีการตั้งคำถามหรือทบทวนแนวปฏิบัติเดิมเพื่อหาแนวทางใหม่ และ ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนแนวทางการทำงานเมื่อเห็นว่าแนวทางเดิมไม่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และ ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการนำแนวคิดใหม่ไปปฏิบัติจริงจนเกิดผลลัพธ์ที่ชัดเจน

5.1.2.3 ด้านการมีจินตนาการ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อและเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้บริหารมีการเตรียมความพร้อมในการเรียนรู้หรือทดลองสิ่งใหม่อยู่เสมอ และ ผู้บริหารมีการคาดการณ์สถานการณ์ในอนาคตเพื่อนำมาวางแผนการดำเนินงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการสร้างภาพหรือแนวคิดใหม่เกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงาน และ ผู้บริหารมีการนำความรู้และประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาแนวคิดใหม่ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการคิดค้นแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน และ ผู้บริหารมีการแสดงความคิดเห็นหรือแนวคิดใหม่อย่างเปิดเผย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

5.1.2.4 ด้านการมีความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อและเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนการตัดสินใจให้เหมาะสมกับสถานการณ์หรือข้อมูลใหม่ที่เกิดขึ้น รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างจากตนเองโดยพิจารณาเหตุผลอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจ ผู้บริหารมีการเลือกแนวทางแก้ไขปัญหานั้นที่เหมาะสมที่สุดจากทางเลือกที่หลากหลาย ส่วน ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนการตัดสินใจให้เหมาะสมกับสถานการณ์หรือข้อมูลใหม่ที่เกิดขึ้น และผู้บริหรมีการปรับวิธีการทำงานได้เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์หรือปัญหาใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการละทิ้งแนวทางแบบเดิม ๆ และนำแนวทางใหม่มาใช้เมื่อเห็นว่าเหมาะสมกว่า และ ผู้บริหารมีการเปิดรับและนำความคิดเห็นของผู้อื่นมาพิจารณาในการดำเนินงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์หรือวิธีดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

5.1.2.5 ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อและเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารมีการเป็นแบบอย่างในการขับเคลื่อนองค์กรตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการวางแผนการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารมีการกำหนดภาพอนาคตขององค์กรอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม ผู้บริหารมีการติดตามประเมินผล และปรับปรุงการดำเนินงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายที่สอดคล้องกับทิศทางและบริบทขององค์กร และ ผู้บริหารมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจและนำไปสู่การปฏิบัติ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ขององค์กร

สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ประกอบด้วย 1) การมีความคิดสร้างสรรค์ 2) การมีจินตนาการ 3) การมีความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว และ 4) การมีวิสัยทัศน์ แสดงดังรูปที่ 5.1 ดังนี้



รูปที่ 5.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

5.1.3 การทดสอบสมมติฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 สรุปผลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ที่มีเพศต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1

สมมติฐานที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในรายด้านและโดยรวม โดยผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอกมี ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สูงกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทในทุกด้าน ได้แก่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว และด้านการมีวิสัยทัศน์ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2

สมมติฐานที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว และด้านการมีวิสัยทัศน์ ซึ่ง

สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 และเมื่อพบความแตกต่างจึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี Scheffe พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และน้อยกว่า 5 ปี และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี

สรุปผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ รองลงมาคือ ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว และด้านการมีวิสัยทัศน์ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี และนโยบายทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง จึงจำเป็นต้องพัฒนาความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การปรับตัว และการกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับบริบทของการศึกษาในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับแนวคิดของ กนกอร สมปราษฎ์ (2559) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นภาวะผู้นำที่มีความสำคัญในยุคของการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากผู้นำจำเป็นต้องสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนานวัตกรรมในองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Puccio, Mance และ Murdock (2011) ที่อธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นกระบวนการที่ผู้นำส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ Sternberg (2006) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถของผู้นำในการนำความรู้ ประสบการณ์ และความคิดสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กรให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌณัฐ ช่วยงาน (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Al-Zoubi, Z. H., Issa, H. M. B., & Musallam, F. Y. (2023) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ระดับการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารทางวิชาการในมหาวิทยาลัยจอร์แดนและความสัมพันธ์กับระดับการปฏิบัติหน้าที่การสอน ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารทางวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.70 สะท้อนให้เห็นว่าผู้นำมีความสามารถในการใช้วิสัยทัศน์ ความคิดสร้างสรรค์ และการริเริ่มแนวทางใหม่ในการพัฒนาการบริหารและการจัดการเรียนการสอน

และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติหน้าที่การสอนของคณาจารย์ กล่าวคือ ผู้บริหารที่มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สูงมีแนวโน้มส่งเสริมให้คณาจารย์มีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนสูงขึ้น ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ รองลงมาคือ ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว และด้านการมีวิสัยทัศน์ ตามลำดับ ผู้วิจัยจึงขอเสนอการอภิปรายผลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 เป็นรายด้านดังนี้

5.2.1.1) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแสดงความคิดเห็นและการคิดสร้างสรรค์ รองลงมาคือ การเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมเพื่อพัฒนาวิธีการทำงานใหม่ และการวางแผนเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนแนวคิด และมีส่วนร่วมในการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ ซึ่งช่วยกระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มและการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การบริหารจัดการสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดอย่างอิสระ การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น และการสนับสนุนการพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ในการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Robinson (2008) ที่กล่าวว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ควรสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิดและสามารถเสนอแนวคิดใหม่ในการพัฒนาองค์กรได้ รวมทั้ง Puccio, Mance, and Murdock (2011) ที่อธิบายว่า การสร้างบรรยากาศแห่งความคิดสร้างสรรค์ในองค์กรเป็นบทบาทสำคัญของผู้นำในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการคิดริเริ่มแนวคิดใหม่ ๆ และนำไปสู่การพัฒนาวัตกรรมในองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ แก้วมณี ปัทมะ (2564) ที่อธิบายว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถของผู้บริหารในการสร้างแนวคิดใหม่ผ่านการคิดอย่างกว้างขวางหลายทิศทาง และสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมเพื่อนำไปสู่การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ขณะเดียวกัน กุสุมาวดี พลนงค์ และอำนาจ ชนะวงศ์ (2567) อธิบายว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการคิดริเริ่มแนวคิดหรือแนวทางการดำเนินงานใหม่ โดยอาศัยกระบวนการคิดอย่างหลากหลายและการเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมกับสถานการณ์ใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ในทำนองเดียวกัน วรวิทย์ สุทธิประภา (2565) และ ประภาภรณ์ ภูขาว (2567) อธิบายว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการคิดริเริ่มแนวทางใหม่ในการทำงาน และสามารถนำแนวคิดดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่นเดียวกับ หยก สีเก็น (2565) และ รัชชา สอนแก้ว (2566) ที่กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการทางปัญญาที่ช่วยให้บุคคลสามารถคิดแตกต่างจากแนวคิดเดิม ขยายขอบเขตความคิด และพัฒนาแนวทางการ

ทำงานรูปแบบใหม่ได้ ขณะเดียวกัน ญณัฐ ช่วยงาน (2565) ยังกล่าวว่า ผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์จะเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น กระตุ้นให้เกิดการคิดนอกกรอบ และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ร่วมกัน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมและการแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานขององค์กรสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูติมา สิริอด (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่าด้านเฉลี่ยสูงสุด คือด้านความคิดสร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sağlam, E., & Uçar, R. (2022) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับระดับสติปัญญาองค์กรของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสติปัญญาองค์กรของโรงเรียน หมายความว่า เมื่อผู้บริหารมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สูง โรงเรียนก็มีระดับสติปัญญาองค์กรสูงตามไปด้วย และคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นตัวพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญต่อสติปัญญาองค์กร แสดงให้เห็นว่าผู้นำที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการสร้างแรงบันดาลใจ สามารถส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาความสามารถเชิงองค์กรของโรงเรียน การมีผู้นำเชิงสร้างสรรค์ช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกัน ผู้บริหารที่มีคุณลักษณะเชิงสร้างสรรค์สามารถกระตุ้นครูให้คิดนอกกรอบและพัฒนาวิธีการสอนใหม่ ๆ ซึ่งช่วยเพิ่มศักยภาพของโรงเรียนในฐานะองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Iwadi และ Ali (2025) ที่ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของภาวะผู้นำที่มีต่อความคิดสร้างสรรค์ทางการบริหารของบุคลากรในศาลทางตอนใต้ของประเทศปาเลสไตน์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารและระดับความคิดสร้างสรรค์ทางการบริหารของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ยังพบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความคิดสร้างสรรค์ทางการบริหารของบุคลากร กล่าวคือ เมื่อผู้บริหารแสดงบทบาทภาวะผู้นำที่เหมาะสมและสนับสนุนการทำงานของบุคลากร จะส่งผลให้บุคลากรสามารถพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหา และการปรับปรุงกระบวนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบรรยากาศที่เปิดกว้างต่อการแสดงความคิดเห็น สนับสนุนการคิดริเริ่มแนวคิดใหม่ และสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมเพื่อนำไปสู่การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง และช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาองค์กรและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2.1.2) ด้านการมีจินตนาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ผู้บริหารมีการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้บริหารมีการเตรียมความพร้อมในการเรียนรู้หรือทดลองสิ่งใหม่อยู่เสมอ และ ผู้บริหารมีการคาดการณ์สถานการณ์ในอนาคตเพื่อนำมาวางแผนการดำเนินงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน

จำเป็นต้องอาศัยการคิดเชิงอนาคต การมองเห็นโอกาสในการพัฒนา และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังแสดงถึงความสามารถในการมองเห็นโอกาสและวางแผนการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในปัจจุบัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Sternberg (2006) ที่กล่าวว่า จินตนาการและความสามารถในการมองเห็นโอกาสใหม่ ๆ เป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เนื่องจากช่วยให้ผู้นำสามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรและสร้างแนวคิดใหม่ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ แก้วมณี ปัทมะ (2564) ที่อธิบายว่า จินตนาการเป็นความสามารถของผู้นำในการสร้างภาพความคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้นจริง และสามารถนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ในการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานขององค์กร ขณะเดียวกัน กุสุมาวดี พลนงค์ และอำนาจ ชนะวงศ์ (2567) อธิบายว่า จินตนาการเป็นกระบวนการคิดที่ช่วยให้ผู้นำสามารถมองเห็นแนวทางหรือโอกาสใหม่ในการพัฒนาองค์กร และสามารถนำแนวคิดดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการวางแผนการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในทำนองเดียวกัน วรชยา สุทธิประภา (2565) และ ประภาภรณ์ ภูขาว (2567) ยังกล่าวว่า การมีจินตนาการช่วยให้ผู้บริหารสามารถคิดค้นแนวทางการทำงานใหม่ และพัฒนาแนวคิดที่สร้างสรรค์เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ขณะเดียวกัน หยก สีเกิน (2565) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ แก้วมณี ปัทมะ (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านการมีจินตนาการ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Yoldaş, C., & Yildirim, R. (2023) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแนวโน้มการคิดเชิงปัญญา (Intellectual Thinking Tendencies) กับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership) ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า แนวโน้มการคิดเชิงปัญญาสามารถทำนายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะด้านจินตนาการและการคิดนอกกรอบ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการแก้ปัญหาและพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานสูงหรือได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จะมีระดับการคิดเชิงปัญญาและความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อย

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า การที่ผู้บริหารมีการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการเตรียมความพร้อมในการเรียนรู้หรือทดลองสิ่งใหม่อยู่เสมอ และมีการคาดการณ์สถานการณ์ในอนาคตเพื่อนำมาวางแผนการดำเนินงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการมีจินตนาการอยู่ในระดับสูง และช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาองค์กรและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2.1.3) ด้านการมีความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนการตัดสินใจให้เหมาะสมกับสถานการณ์หรือข้อมูลใหม่ที่เกิดขึ้น รองลงมาคือ การรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างจากตนเอง และการเลือกแนว

ทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมจากทางเลือกที่หลากหลาย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านนโยบายทางการศึกษา เทคโนโลยี และบริบททางสังคม ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางการดำเนินงานที่หลากหลาย ซึ่งจะช่วยให้การบริหารจัดการสถานศึกษาสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Sternberg (2006) ที่กล่าวว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนวิธีการคิดและวิธีการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งสามารถนำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Puccio, Mance, and Murdock (2011) ที่กล่าวว่า ความยืดหยุ่นในการคิดและการตัดสินใจเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เนื่องจากช่วยให้ผู้นำสามารถพิจารณาทางเลือกที่หลากหลายในการแก้ไขปัญหา และสามารถพัฒนาแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ กนกอร สมปราชญ์ (2559) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นภาวะผู้นำที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและร่วมกันแก้ไขปัญหา ซึ่งจะช่วยให้เกิดการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานการณ์ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Alshammri, F. S., & Alenezi, A. K. (2021) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และความสัมพันธ์กับรูปแบบการคิดของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในกรุงริยาด ประเทศซาอุดีอาระเบีย ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ก็มีความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยดังกล่าวยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรทยา สุทธิประภา (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความยืดหยุ่นและปรับตัว ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่ศึกษามีพฤติกรรมการบริหารที่แสดงถึงความยืดหยุ่นและการปรับตัวในระดับที่ดี นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ จักรกฤษณ์ โปดพาล (2564) ที่กล่าวว่า ความยืดหยุ่นเป็นความสามารถในการเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากความคุ้นเคยเดิม มีการรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลาย และสามารถปรับตัวหรือแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนการตัดสินใจให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และเปิดรับความคิดเห็นที่แตกต่างจากบุคลากรในองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรประดิษฐ์ พันธกุล และ ดาวรรณณ ฤวิการ (2566) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ข้อเสนอเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ในด้านความยืดหยุ่น มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัวในระดับมาก จึงสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารมีความพร้อมในการปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และมีส่วนช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาองค์กรและยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2.1.4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหารมีการเป็นแบบอย่างในการขับเคลื่อนองค์กรตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ รองลงมาคือ การวางแผนการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจและมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำเป็นต้องมีความสามารถในการกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรอย่างชัดเจน และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจและร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Robinson (2008) ที่กล่าวว่า ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะสามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรร่วมกันดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Ash และ Persall (2000) ที่กล่าวว่า ผู้นำในสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) และส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกันและสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ในทำนองเดียวกัน แก้วมณี ปัทมะ (2564) และ กุสุมาวดี พลนงค์ และอำนาจ ชนะวงศ์ (2567) ยังอธิบายว่า วิสัยทัศน์ของผู้นำเป็นแนวคิดหรือภาพอนาคตที่ผู้นำต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กร และเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรให้มีความชัดเจนและเป็นระบบ ขณะเดียวกัน วรthyา สุทธิประภา (2565) และ ประภาภรณ์ ภูขาว (2567) ยังกล่าวว่า ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สามารถวางแผนการดำเนินงานและกำหนดเป้าหมายขององค์กรได้อย่างชัดเจน ซึ่งช่วยให้บุคลากรในองค์กรสามารถดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ หยก สีกิน (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่าการศึกษาสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Alshammri, F. S., & Alenezi, A. K. (2021) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และความสัมพันธ์กับรูปแบบการคิดของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในกรุงริยาด ประเทศซาอุดีอาระเบีย ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในกรุงริยาดอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าผู้นำมีความสามารถในการใช้วิสัยทัศน์ จินตนาการ และความคิดสร้างสรรค์เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรอย่างชัดเจน การเป็นแบบอย่างในการขับเคลื่อนองค์กรตามวิสัยทัศน์ และการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ด้านการมีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับสูง และช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2.2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

5.2.2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ที่มี เพศต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สะท้อนว่าเพศไม่ใช่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการคัดเลือกพัฒนา และปฏิบัติงานภายใต้นโยบายและมาตรฐานเดียวกัน ทำให้มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ด้านการบริหารใกล้เคียงกัน อีกทั้งภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นทักษะที่สามารถพัฒนาได้จากการเรียนรู้และประสบการณ์ มิได้ขึ้นอยู่กับเพศ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Alshammri, F. S., & Alenezi, A. K. (2021) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และความสัมพันธ์กับรูปแบบการคิดของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในกรุงริยาด ประเทศซาอุดีอาระเบีย ผลการวิจัยพบว่า ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในด้านเพศของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และรูปแบบการคิดของผู้บริหาร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Yoldaş, C., & Yildirim, R. (2023) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแนวโน้มการคิดเชิงปัญญา (Intellectual Thinking Tendencies) กับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership) ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า เพศไม่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาภรณ์ ภูขาว (2567) ซึ่งพบว่า การจำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคล เช่น ประสบการณ์ในการทำงาน ไม่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อันสามารถอธิบายได้ในทิศทางเดียวกันว่า ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล รวมถึงเพศ มิได้มีอิทธิพลต่อระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

5.2.2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 อาจเนื่องมาจากระดับการศึกษาที่สูงขึ้นส่งผลให้ผู้บริหารได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะการคิดขั้นสูง และมุมมองทางวิชาการที่ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะทักษะการคิดวิเคราะห์ การคิดเชิงระบบ และการคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ นอกจากนี้ ผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาสูงมักมีโอกาสเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ งานวิจัย และนวัตกรรมทางการศึกษาที่หลากหลาย ทำให้สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถคิดริเริ่มแนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนาองค์กรได้ดีกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอีกทั้ง กระบวนการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เช่น ระดับบัณฑิตศึกษา มักเน้นการพัฒนาทักษะการวิจัย การแก้ปัญหา และการคิดนอกกรอบ ซึ่งล้วนส่งเสริมให้เกิดความยืดหยุ่นทางความคิดและความสามารถในการปรับตัว อันเป็นลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Alshammri, F. S., &

Alenezi, A. K. (2021) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และความสัมพันธ์กับรูปแบบการคิดของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในกรุงริยาด ประเทศซาอุดีอาระเบีย พบว่า ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการคิดและศักยภาพภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าจะมีความสามารถในการคิดเชิงสร้างสรรค์และการบริหารที่มีประสิทธิภาพมากกว่า นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาภรณ์ ภูขาว (2567) ที่พบว่า ผู้บริหารที่มีการศึกษาสูงมีแนวโน้มแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับสูงกว่า เนื่องจากได้รับการพัฒนาทักษะการคิดและการบริหารอย่างเป็นระบบ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ระดับการศึกษามีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพด้านความคิดและนวัตกรรมของผู้บริหาร ส่งผลให้ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2.2.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานไม่ว่าจะมากหรือน้อยนั้น มีการอบรม ศึกษาดูงาน มีการประชุมประจำเดือนเหมือนกัน มีแนวทางการปฏิบัติงาน การวางแผน และพัฒนาตนเองเหมือนกัน ทำให้เกิดความรู้ มีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชยา สอนแก้ว (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตาก เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปี มีจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 41.75 ประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ร้อยละ 37.71 ประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด ร้อยละ 20.54 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Yoldaş, C., & Yildirim, R. (2023) ที่พบว่า ประสบการณ์การทำงานมีแนวโน้มส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์สูงจะมีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สูงกว่า แนวโน้มการคิดเชิงปัญญามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานสูงหรือได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จะมีระดับการคิดเชิงปัญญาและความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาต่อไป ดังนี้

5.3.1.1) จากผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นหน่วยงานต้นสังกัดควรส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

5.3.1.2) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ควรมีการสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนานวัตกรรมในการจัดการศึกษา เพื่อส่งเสริมการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

5.3.1.3) ด้านการมีจินตนาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการคิดเชิงอนาคต การวางแผนเชิงกลยุทธ์ และการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ทดลองแนวคิดหรือวิธีการทำงานใหม่ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3.1.4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดทิศทาง การพัฒนาองค์กรอย่างชัดเจน และสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจและมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เพื่อให้การพัฒนาองค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

5.3.1.5) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาและยกระดับคุณภาพการศึกษา

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยที่ได้สรุปและอภิปรายมานั้น ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ดังต่อไปนี้

5.3.2.1) หน่วยงานต้นสังกัด เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

5.3.2.2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา โดยส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และร่วมกันพัฒนานวัตกรรมในการจัดการศึกษา

5.3.2.3) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้บริหารและบุคลากรมีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการในการทำงาน รวมทั้งสนับสนุนการคิดเชิงอนาคตและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง

5.3.2.4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างชัดเจน และสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจและมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เพื่อให้การพัฒนาองค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

5.3.2.5) สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดนโยบาย แนวทาง หรือโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา

5.3.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ดังนี้

5.3.3.1) ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทของพื้นที่หรือหน่วยงานอื่น เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือจังหวัดอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

5.3.3.2) ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศในการทำงาน หรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เข้าใจองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้น

5.3.3.3) ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับตัวแปรอื่น ๆ เช่น ประสิทธิภาพของสถานศึกษา การจัดการนวัตกรรมการศึกษา หรือคุณภาพการจัดการศึกษา



บรรณานุกรม

- กนกอร สมปราชญ์. (2559). ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา.
ขอนแก่น: คลังน่านาวิทยา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. สืบค้นเมื่อ 15
ตุลาคม 2567, จาก <https://is.gd/qpEN8W>.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). นโยบายและจุดเน้นการพัฒนาการศึกษา. กระทรวงศึกษาธิการ.
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, จักรกฤษ โภพาดล, และ วิไลพรณ์ เสรีวัฒน์. (2556). ภาวะผู้นำเชิง
สร้างสรรค์: สิ่งที่ต้องรู้สำหรับทุกคนในอนาคต. ขอนแก่น: คลังน่านาวิทยา.
- กฤษมาวดี พลนงค์ และ อำนาจ ชนระวงศ์. (2567). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3. วารสารการบริหารการศึกษา มจร.วิทยาเขต
ร้อยเอ็ด, 4 (1), 96-106.
- แก้วมณี ปัทมะ. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.
- จักรกฤษณ์ โภพาดล. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์: ผู้นำในยุค Disruptive. วารสาร
วิจัยศรีล้านช้าง, 1 (3), 33-44. สืบค้นเมื่อ 15 มกราคม 2568, จาก
<https://lek56.edublogs.org>.
- จริญญาภรณ์ ศรีจันดารี และ จุฬาทรรณภรณ์ ธนะแพทย์. (2564). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21. วารสารวิชาการทางการศึกษา, 15(2), 45-60. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม
2568, จาก <https://www.tci-thaijo.org>.
- ชุติมา สีรอด. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน
ศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. วารสาร
สถาบันวิจัยพินลธรรม, 9 (3), 105-120.

- ณัฐ ช่วยงาน. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประภาภรณ์ ภูขาว. (2567). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2. *Journal of Applied Education*, 2(3), 1-10.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. (2568). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568. ขอนแก่น: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4.
- พรประดิษฐ พันธกุล และดาวรรุวรรณ ถวิลการ. (2566). ข้อเสนอเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 10(2), 74-87.
- พรวิมล ไวยกรรมและรัชชัย จิตรนนท์. (2566). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*, 7 (1), 237-248.
- พระครูปลัดปริยัติวัฒน์ (ไพชน สิริธมโม). (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการศึกษายุคใหม่. *วารสาร อนันนิกาย*, 1 (2), 1-7. สืบค้นเมื่อ 27 ตุลาคม 2567, จาก <https://so15.tci-thaijo.org/index.php/anam/article/view/739/435>.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม. (2542). ราชกิจจานุเบกษา. สืบค้นเมื่อ 15 ธันวาคม 2568, จาก <https://www.ratchakitcha.soc.go.th>.
- รัชยา สอนแก้ว. (2566). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยพะเยา.

- ธีระ รุญเจริญ. (2557). การบริหารสถานศึกษายุคใหม่. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- วชิรวิทย์ สุราสา. (2565). ผู้บริหารที่นำสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ บนวิถีแห่งความเปลี่ยนแปลง. วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 5 (2), 186-201. สืบค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2567, จาก [file:///C:/Users/msoe8/Downloads/11%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/msoe8/Downloads/11%20(1).pdf).
- วรรณภา ทะอินทร์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- วรัญญา ยินดี, อัญชิษฐา เชียงนิยม และมัทนา ว่างนอมศักดิ์. (2565). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคนิวอร์มัล. วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร, 5(4), 245-259. สืบค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2567, จาก <https://is.gd/bIYsPS>.
- วรัทยา สุทธิประภา. (2565). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). ผู้นำทางการศึกษาและการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2563). รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET). สทศ.
- สนธยา สมลิคุณ. (2566). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สรายุทธ ชูยก. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. สืบค้นเมื่อ 7 กันยายน 2567, จาก <https://is.gd/qwrwlv>.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560–2564. สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. กระทรวงศึกษาธิการ.

สุชุม ทินรัตน์. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น 25. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สุนทร สุวรรณพร. (2567). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์: พัฒนาผู้นำอย่างไรให้องค์กรเกิดปัญญาภาค. วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรมท้องถิ่น, 5(7), 265-277.

เสาวนีย์ เกียรติพรศักดิ์ดา. (2566). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยพะเยา.

หยก สีเกิน. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

Ash, R. C., & Persall, J. M. (2000). The principal as a strategic player in school reform: Guiding schools to success. *Educational Leadership*, 57(5), 14–18.

Al-Zoubi, Z. H., Issa, H. M. B., & Musallam, F. Y. (2023). Examining the influence of creative leadership on organizational culture in Palestinian municipalities. *Education Sciences*, 13(2), 163. <https://doi.org/10.3390/educsci13020163>

Alshammri, F. S., & Alenezi, A. K. (2021). Creative leadership and its relationship to thinking styles among Saudi university leaders. *International Journal of Education and Practice*, 9(2), 340–353.

- Bass, B. M. (1998). *Transformational leadership: Industrial, military, and educational impact*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bradford, D. and Cohen, A. (1984). *A Managing for Excellence: The Guide to Developing High Performance in Contemporary Organization*. New York: John Wiley & Sons.
- Conger, J. A. (1989). *The charismatic leader: Behind the mystique of exceptional leadership*. Jossey-Bass.
- Gardner, J. W. (2004). *On leadership*. Free Press.
- Greene, J. C. (1992). *A study of principals' perception of their involvement in decision making processes: Its impact on their job performance* [Doctoral dissertation, University of Southern Mississippi]. *Dissertation Abstracts International*. Greene, M. (1992). The passions of pluralism: Multiculturalism and the expanding community. *Educational Researcher*, 21(1), 13–18.
- Iwadi, I. M., & Ali, D. A. (2025). Examining the influence of creative leadership on organizational culture in Palestinian municipalities. *Journal of System and Management Sciences*, 15(1), 254–271. Retrieved October 20, 2024, from <https://www.aasmr.org/jsms/Vol15/No.1/Vol.15.No.1.16.pdf>
- KU School of Education. (2024). *The role of school leaders in shaping educational environments*. Retrieved from <https://education.ku.edu>
- Nordin, M. N. (2021). Educational management and quality management in education. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*, 12(3), 1456–1465. Retrieved October 20, 2024, from <https://doi.org/10.17569/tojq.2021.12.3.1456>.
- OECD. (2019). *PISA 2018 results (Volume I): What students know and can do*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/5f07c754-en>

- Puccio, G. J., Mance, M., & Murdock, M. C. (2011). *Creative Leadership: Skills that Drive Change* (2nd ed.). SAGE Publications. Retrieved October 20, 2024, from <https://is.gd/Q8WkVc>.
- Robinson, K. (2008). *The element: How finding your passion changes everything*. Viking.
- Sağlam, E., & Uçar, R. (2022). The relationship between school administrators' creative leadership qualities and school's organizational intelligence levels. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, 9(4), 1133–1147. Retrieved October 20, 2024, from <https://doi.org/10.52380/ijpes.2022.9.4.1040>.
- Shah, Z. N. (2023). *Instructional leadership and student achievement: Bridging the achievement gap* (Doctoral dissertation, Kean University). Retrieved from <https://www.researchgate.net>.
- Sternberg, R. J. (2006). *The nature of creativity*. Cambridge University Press.
- Yukl, G. A. (2001). *Leadership in Organization*. New Jersey: Prentice-Hall Yukl.
- Yoldaş, C., & Yildirim, R. (2023). The relationship between intellectual thinking tendencies and creative leadership of primary school administrators. *International Journal of Education and Literacy Studies*, 11(3), 294–305. Retrieved October 20, 2024, from <https://doi.org/10.7575/aiac.ijels.v.11n.3p.294>.
- Zacko-Smith, J. D. (2010). *Creative Leadership: Concepts, Ideas, and Strategies for Increasing Creativity in Leadership*. Retrieved October 20, 2024, from <https://www.linkedin.com/pulse/creative-leadership-welcome-21st-century-pere-juarez-vives/>



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

- | | |
|-----------------|--|
| 1. ชื่อ-นามสกุล | นายกิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ |
| วุฒิการศึกษา | ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) |
| สาขา | การบริหารการศึกษา |
| สถาบัน | มหาวิทยาลัยขอนแก่น |
| สถานที่ทำงาน | วิทยาลัยอาชีวศึกษา ขอนแก่น |
| สถานที่ติดต่อ | สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
เลขที่ 1/1 วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น ถ.หลังเมือง
ต.ในเมือง อ.เมือง จ. ขอนแก่น 40000 |
| 2. ชื่อ – สกุล | นายสุวัฒน์ ศรีกงพาน |
| วุฒิการศึกษา | ศษ.บ. (การวัดและประเมินผลการวิจัย)
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
บธ.ม. (การบริหารจัดการ) วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย
ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย
ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราช
วิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน |
| ตำแหน่ง | รองผู้อำนวยการโรงเรียนน้ำพอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากอนแก่น เขต 4 |
| สถานที่ทำงาน | โรงเรียนน้ำพอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 |
| 3. ชื่อ-นามสกุล | นางสาวนริศรา คำสี |
| วุฒิการศึกษา | ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) |
| สาขา | การบริหารการศึกษา |
| สถาบัน | มหาวิทยาลัยขอนแก่น |
| สถานที่ทำงาน | โรงเรียนบ้านขามป้อมดงเย็น สพป.ขอนแก่น เขต 4 |
| ตำแหน่ง | โรงเรียนบ้านขามป้อมดงเย็น สพป.ขอนแก่น เขต 4 |

ภาคผนวก ข

- หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย



ที่ ยว ๗๙๓๔/ว๒๑๐๐๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๙/๓๗ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร ๐๔๓-๒๕๑-๕๕๘, ๐๔๓-๒๕๒-๓๘๖

๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาออกฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษา

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านชีหนองจิก

ตามที่ นางวิศรดา กัณหาสร้อย เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๕๔๐๕๓๒๐๑๘ ได้เข้าศึกษาในหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ตั้งแต่ปีการศึกษา ๒๕๖๗ และในปีการศึกษา ๒๕๖๘ นี้ นักศึกษาดังกล่าว จะต้องออกฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษาในสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา ไม่น้อยกว่า ๙๐ ชั่วโมง กำหนดให้นักศึกษาฝึกในสถานศึกษา ๘ สัปดาห์ๆ ละ ๒ วันๆ ละ ๒ ชั่วโมง (๔๘ ชั่วโมง) และฝึกในหน่วยงานทางการศึกษาอีก ๘ สัปดาห์ๆ ละ ๒ วันๆ ละ ๒ ชั่วโมง (๔๘ ชั่วโมง) รวมทั้งหมด ๙๖ ชั่วโมง โดยวิทยาเขตอีสาน กำหนดให้นักศึกษาฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษา ณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ โดยฝึกปฏิบัติ ตั้งแต่วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ - ๑๖ มกราคม ๒๕๖๙

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงขอความอนุเคราะห์ท่านได้อนุญาตให้นักศึกษา คือ นางวิศรดา กัณหาสร้อย ได้ออกฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษา ดังกล่าวด้วย

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระสุวิจิตรธรรม, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

มหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ประสานงาน : โทร. ๐๔๓-๒๕๑๕๕๕

ที่ อว ๓๙๓๔/ว ๐๒๖๔



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๙/๓๙ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร ๐๙๓-๒๕๑-๙๙๙, ๐๙๓-๒๕๒-๓๑๖

๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตฯ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร นางสาววิสรดา คำสี

ด้วย นางสาววิสรดา กัณหาสร้อย เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๔๔๐๔๓๒๐๑๘ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๓/๒๕๖๓ กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง
“ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๔”
ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะ
นำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ในกรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอ
ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่ง
ว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุธีธีรธรรม, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

มหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๐๔๓-๒๕๑๔๔๕

ภาคผนวก ค

- ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม
และการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ



องค์ประกอบ	สาระการวัด	ข้อคำถาม	คำแนะนำและ แก้ไขปรับปรุง
<p>1. การมีความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว หมายถึงความสามารถในการปรับเปลี่ยนความคิดวิธีการทำงาน หรือแนวทางการบริหารให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยไม่ยึดติดกับกรอบแนวคิดเดิม เปิดกว้างต่อแนวคิดใหม่ รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างอย่างมีวิจาร์ณญาณ สามารถมองปัญหาและหาแนวทางแก้ไขได้จากหลายมิติ หลายทิศทาง และหลายแนวทาง มีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจและสามารถเปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>1. มีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจ 2. สามารถปรับกลยุทธ์หรือแนวทางเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร 3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการทำงาน 4. ไม่ยึดติดกับกรอบความคิดเดิม 5. เปิดกว้างต่อแนวคิดใหม่ 6. รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างอย่างมีวิจาร์ณญาณ 7. สามารถมองปัญหาได้จากหลายมุมมอง / หลายมิติ 8. สามารถหาแนวทางแก้ไขปัญหาหลากหลายรูปแบบ</p>	<p>1. ท่านมีการปรับเปลี่ยนการตัดสินใจให้เหมาะสมกับสถานการณ์หรือข้อมูลใหม่ที่เกิดขึ้น 2. ท่านมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์หรือวิธีดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร 3. ท่านมีการปรับวิธีการทำงานได้เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์หรือปัญหาใหม่ ๆ 4. ท่านมีการละทิ้งแนวทางแบบเดิม ๆ และนำแนวทางใหม่มาใช้เมื่อเห็นว่าเหมาะสมกว่า 5. ท่านมีการเปิดรับและนำความคิดเห็นของผู้อื่นมาพิจารณาในการดำเนินงาน 6. ท่านมีการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างจากตนเอง โดยพิจารณาเหตุผลอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจ 7. ท่านมีการเลือกแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมที่สุดจากทางเลือกที่หลากหลาย 8. ท่านมีการปรับเปลี่ยนการตัดสินใจให้เหมาะสมกับสถานการณ์หรือข้อมูลใหม่ที่เกิดขึ้น</p>	<p>ข้อที่ 8 ควรใช้คำถามว่า “ท่านมีการปรับเปลี่ยนการตัดสินใจให้เหมาะสมกับสถานการณ์หรือข้อมูลใหม่ที่เกิดขึ้น” เพื่อให้เข้าเข้ากับข้อที่ 7</p>

องค์ประกอบ	สาระการวัด	ข้อคำถาม	คำแนะนำและแก้ไขปรับปรุง
<p>2.การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลหรือผู้นำในการคิดริเริ่มแนวคิดวิธีการ หรือแนวทางใหม่ ๆ ที่มีความแปลกใหม่และเป็นประโยชน์โดยอาศัยกระบวนการคิดอย่างหลากหลาย เปิดกว้างต่อมุมมองที่แตกต่าง และสามารถเชื่อมโยงความรู้ ประสบการณ์ และ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสู่การพัฒนาแนวทางในการแก้ไขปัญหา การปรับปรุงกระบวนการดำเนินงาน และการสร้างนวัตกรรมที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารหรือการปฏิบัติงานในองค์กร</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. การคิดริเริ่มแนวคิดหรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ 2. การนำเสนอแนวทางการดำเนินงานที่แปลกใหม่ 3. การคิดหาวิธีการแก้ปัญหาย่างหลากหลาย 4. การเปิดกว้างต่อความคิดเห็นที่แตกต่าง 5. การเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์มาใช้ในการพัฒนางาน 6. การปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ 7. การพัฒนาแนวคิดใหม่เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม 8. การประยุกต์ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาการทำงานขององค์กร 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ท่านมีการนำเสนอแนวคิดใหม่ที่แตกต่างจากแนวทางเดิมในการปฏิบัติงาน 2. ท่านมีการปรับเปลี่ยนแนวทางการทำงานเมื่อเห็นว่าแนวทางเดิมไม่เหมาะสม 3. ท่านมีการวางแผนเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า 4. ท่านมีการตั้งคำถามหรือ ทบทวนแนวปฏิบัติเดิมเพื่อหาแนวทางใหม่ 5. ท่านมีการเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมเพื่อพัฒนาวิธีการทำงานใหม่ 6. ท่านมีการนำแนวคิดใหม่ไปปฏิบัติจริงจนเกิดผลลัพธ์ที่ชัดเจน 7. ท่านมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น 8. ท่านมีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแสดงความคิดเห็นและการคิดสร้างสรรค์ 	<p>ให้ปรับเปลี่ยนข้อที่ 2 ให้กระชับขึ้น ควรใช้คำถามว่า “ท่านมีการปรับเปลี่ยนแนวทางการทำงานเมื่อเห็นว่าแนวทางเดิมไม่เหมาะสม”</p>
<p>3. การมีจินตนาการ หมายถึง ความสามารถในการสร้างภาพความคิดหรือแนวทางใหม่ ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษา โดยสามารถนำความรู้ ประสบการณ์ และ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. การสร้างภาพแนวทางใหม่ในการพัฒนาสถานศึกษา 2. การคิดแนวทางใหม่ในการวางแผนการดำเนินงานของสถานศึกษา 3. การนำความรู้และประสบการณ์มา 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ท่านมีการสร้างภาพหรือแนวคิดใหม่เกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงาน 2. ท่านมีการนำความรู้และประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาแนวคิดใหม่ 	<p>ปรับข้อคำถามในข้อที่ 8 ว่า “ท่านมีการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์”</p>

องค์ประกอบ	สาระการวัด	ข้อความถาม	คำแนะนำและ แก้ไขปรับปรุง
<p>ข้อมูลที่เกี่ยวข้องมา ประยุกต์ใช้ในการ วางแผน การแก้ไข ปัญหา และการ พัฒนาการดำเนินงาน เพื่อส่งเสริมให้ สถานศึกษาสามารถ ปรับตัวและพัฒนาได้ อย่างเหมาะสมกับ บริบทและการ เปลี่ยนแปลงของ สภาพแวดล้อม</p>	<p>ประยุกต์ใช้ในการ พัฒนางาน4. การคิดหา แนวทางใหม่ในการ แก้ไขปัญหาในการ บริหารสถานศึกษา 5. การเสนอแนวคิด ใหม่เพื่อพัฒนาการ ดำเนินงานของ สถานศึกษา 6. การพัฒนาแนว ทิศทางการทำงานให้ สอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลงของ สภาพแวดล้อม 7. การใช้จินตนาการใน การวางแผนและ พัฒนาการบริหาร สถานศึกษา</p>	<p>3. ท่านมีการคาดการณ์ สถานการณ์ในอนาคต เพื่อ นำมาวางแผนการดำเนินงาน 4. ท่านมีการคิดค้นแนวทาง หรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อแก้ไข ปัญหาในการทำงาน 5. ท่านมีการเตรียมความ พร้อมในการเรียนรู้หรือ ทดลองสิ่งใหม่อยู่เสมอ 6. ท่านมีการแสดงความ คิดเห็นหรือแนวคิดใหม่อย่าง เปิดเผย 7. ท่านมีการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเกิด ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์</p>	
<p>4. การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความ สามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาในการ กำหนดภาพอนาคต ทิศทาง และเป้าหมาย การพัฒนาสถานศึกษา อย่างชัดเจน โดย สามารถสื่อสารและ ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้ บุคลากรในสถาน ศึกษาเข้าใจและมีส่วน ร่วมในการดำเนินงาน เพื่อขับเคลื่อนสถาน ศึกษาให้บรรลุ เป้าหมายการพัฒนา</p>	<p>1. การกำหนดภาพ อนาคตของสถานศึกษา อย่างชัดเจน 2. การกำหนดทิศ ทิศทางการพัฒนา สถานศึกษาอย่างเป็น ระบบ 3. การกำหนดเป้าหมาย การพัฒนาสถานศึกษา อย่างชัดเจน 4. การสื่อสารวิสัยทัศน์ ให้บุคลากรใน สถานศึกษาเข้าใจ 5. การถ่ายทอด วิสัยทัศน์ให้บุคลากร นำไปสู่การปฏิบัติ</p>	<p>1. ท่านมีการกำหนดภาพ อนาคตขององค์กรอย่าง ชัดเจนและเป็นรูปธรรม 2. ท่านมีการกำหนด เป้าหมายที่สอดคล้องกับ ทิศทางและบริบทขององค์กร 3. ท่านมีการวางแผนการ ดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ 4. ท่านมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ ให้บุคลากรเข้าใจและนำไปสู่ การปฏิบัติ 5. ท่านมีการเป็นแบบอย่าง ในการขับเคลื่อนองค์กรตาม วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้</p>	<p>ให้เปลี่ยนคำว่า ถ่ายทอด ใน ข้อที่ 4 เป็น คำว่า สื่อสาร</p>

องค์ประกอบ	สาระการวัด	ข้อคำถาม	คำแนะนำและ แก้ไขปรับปรุง
ตามที่กำหนดไว้อย่าง มีประสิทธิภาพ	<p>6. การส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา</p> <p>7. การดำเนินงานตามวิสัยทัศน์เพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>6. ท่านมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ขององค์กร</p> <p>7. ท่านมีการติดตามประเมินผล และปรับปรุงการดำเนินงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง</p>	



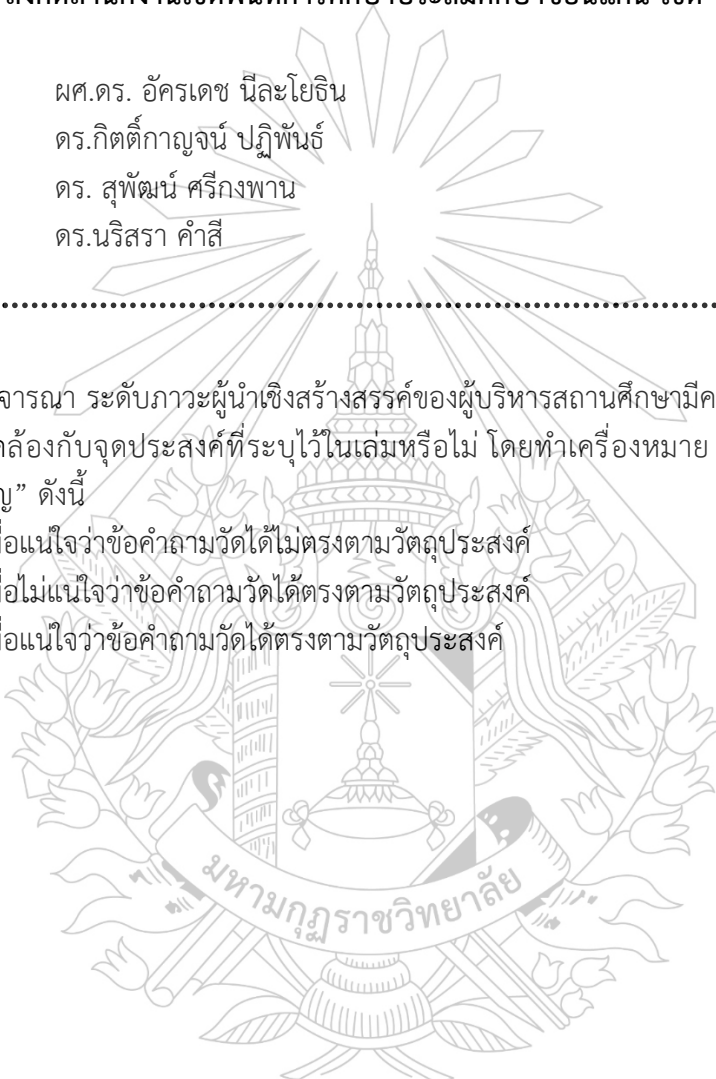


ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

อาจารย์ที่ปรึกษา	ผศ.ดร. อัครเดช นิละโยธิน
ผู้เชี่ยวชาญ	ดร.กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์
ผู้เชี่ยวชาญ	ดร. สุวัฒน์ ศรีกงพาน
ผู้เชี่ยวชาญ	ดร.นริศรา คำสี

คำชี้แจง โปรดพิจารณา ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) และสอดคล้องกับจุดประสงค์ที่ระบุไว้ในเล่มหรือไม่ โดยทำเครื่องหมาย ลงในช่อง “ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ” ดังนี้

- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์



ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็น			ผลรวม	ค่า IOC	แปลผล
		ของผู้เชี่ยวชาญ					
		1	2	3			
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม							
1	เพศ	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
2	ระดับการศึกษา	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
3	ประสบการณ์การทำงานบริหาร	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา							
ด้านที่ 1 : ด้านการมีความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว							
1	ท่านมีการปรับเปลี่ยนการตัดสินใจให้เหมาะสมกับสถานการณ์หรือข้อมูลใหม่ที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
2	ท่านมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์หรือวิธีดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
3	ท่านมีการปรับวิธีการทำงานได้เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์หรือปัญหาใหม่ ๆ	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
4	ท่านมีการละทิ้งแนวทางแบบเดิม ๆ และนำแนวทางใหม่มาใช้เมื่อเห็นว่าเหมาะสมกว่า	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
5	ท่านมีการเปิดรับและนำความคิดเห็นของผู้อื่นมาพิจารณาในการดำเนินงาน	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
6	ท่านมีการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างจากตนเองโดยพิจารณาเหตุผลอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจ	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
7	ท่านมีการเลือกแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมที่สุดจากทางเลือกที่หลากหลาย	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
8	ท่านมีการปรับเปลี่ยนการตัดสินใจให้เหมาะสมกับสถานการณ์หรือข้อมูลใหม่ที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
ด้านที่ 2 : ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์							
9	ท่านมีการนำเสนอแนวคิดใหม่ที่แตกต่างจากแนวทางเดิมในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
10	ท่านมีการปรับเปลี่ยนแนวทางการทำงานเมื่อเห็นว่าแนวทางเดิมไม่เหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
11	ท่านมีการวางแผนเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
12	ท่านมีการตั้งคำถามหรือทบทวนแนวปฏิบัติเดิมเพื่อหาแนวทางใหม่	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้

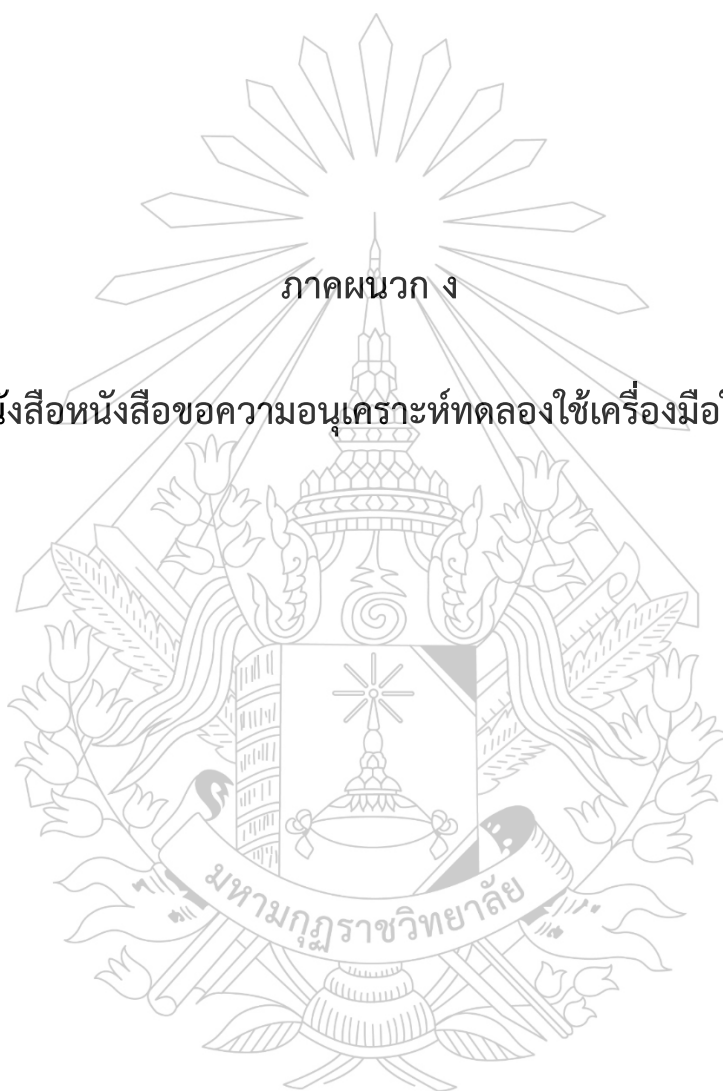
ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ			ผล รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3			
13	ท่านมีการเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมเพื่อพัฒนาวิธีการทำงานใหม่	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
14	ท่านมีการนำแนวคิดใหม่ไปปฏิบัติจริงจนเกิดผลลัพธ์ที่ชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
15	ท่านมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
16	ท่านมีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแสดงความคิดเห็นและการคิดสร้างสรรค์	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
ด้านที่ 3 ด้านการมีจินตนาการ							
17	ท่านมีการสร้างภาพหรือแนวคิดใหม่เกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงาน	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
18	ท่านมีการนำความรู้และประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาแนวคิดใหม่	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
19	ท่านมีการคาดการณ์สถานการณ์ในอนาคต เพื่อนำมาวางแผนการดำเนินงาน	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
20	ท่านมีการคิดค้นแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
21	ท่านมีการเตรียมความพร้อมในการเรียนรู้หรือทดลองสิ่งใหม่อยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
22	ท่านมีการแสดงความคิดเห็นหรือแนวคิดใหม่อย่างเปิดเผย	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
23	ท่านมีการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
ด้านที่ 4 ด้านการมีวิสัยทัศน์							
24	ท่านมีการกำหนดภาพอนาคตขององค์กรอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
25	ท่านมีการกำหนดเป้าหมายที่สอดคล้องกับทิศทางและบริบทขององค์กร	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
26	ท่านมีการวางแผนการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
27	ท่านมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจและนำไปสู่การปฏิบัติ	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็น			ผลรวม	ค่า IOC	แปลผล
		ของผู้เชี่ยวชาญ					
28	ท่านมีการเป็นแบบอย่างในการขับเคลื่อนองค์กรตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
29	ท่านมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ขององค์กร	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
30	ท่านมีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงการดำเนินงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
โดยรวม		+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้



ภาคผนวก ง

- หนังสือหนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย



ที่ ยว ๗๙๑๔/๐๓๕๙



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
 ๕/๓๗ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
 จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
 โทร ๐๔๓-๒๔๑-๔๔๔, ๐๔๓-๒๔๒-๑๖๖

๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม แบบ QR Code จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางวิศรดา กัลหาสร้อย เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๕๔๐๔๓๒๐๑๘ นักศึกษา
 หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๓/๒๕๖๗ กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง
 “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น
 เขต ๔” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ผศ.ดร.อัศวเดช นิละโยธิน
 เป็นที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ดังนั้น เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์
 และเป็นไปตามกระบวนการของกรทำสารนิพนธ์ ดังกล่าว มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
 จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ประกอบเป็นข้อมูลเบื้องต้น ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย
 (Try out) ในการทำสารนิพนธ์ และขออนุญาตใช้หน่วยงานของท่านเป็นพื้นที่ในการทำสารนิพนธ์ เป็นลำดับ
 ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาและให้ความอนุเคราะห์ ขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระสุธีวีรธรรม, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ที่ อว ๗๙๑๔/๐๓๕๙



สพ.ชก.เขต 1
 เลขที่รับ 3640
 ที่ 6 ก.พ. 2569
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
 ๗/๓๗ หมู่ ๖ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
 จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
 โทร ๐๙๓-๒๙๘-๙๘๙, ๐๙๓-๒๙๒-๙๘๖

๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

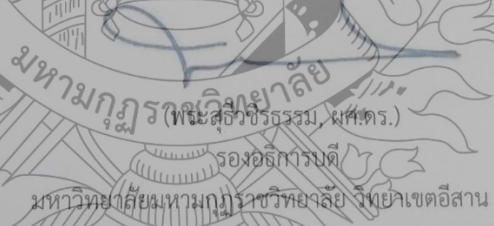
เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย
 เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม แบบ QR Code จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางวริศรา กัณหาศร้อย เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๔๔๐๕๓๒๐๑๘ นักศึกษา
 หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๓/๒๕๖๗ กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง
 “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น
 เขต ๔” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ผศ.ดร.อัครเดช นีละโยธิน
 เป็นที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ดังนั้น เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์
 และเป็นไปตามกระบวนการของการทำสารนิพนธ์ ดังกล่าว มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
 จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ประกอบเป็นข้อมูลเบื้องต้น ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย
 (Try out) ในการทำสารนิพนธ์ และขออนุญาตใช้หน่วยงานของท่านเป็นพื้นที่ในการทำสารนิพนธ์ เป็นลำดับ
 ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาและให้ความอนุเคราะห์ ขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร



รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ภาคผนวก จ

- การคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ



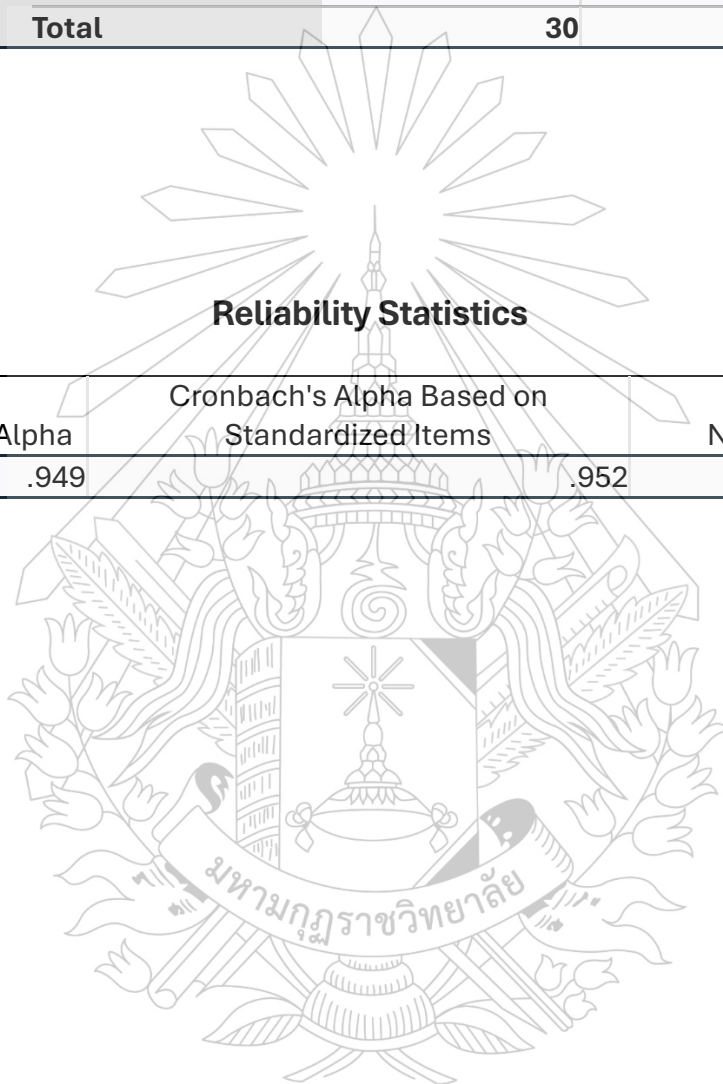
Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.949	.952	30



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
F1	126.80	80.166	.772	.946
F2	126.63	78.171	.843	.945
F3	126.80	85.890	-.069	.952
F4	126.63	78.171	.508	.950
F5	126.63	80.792	.525	.948
F6	126.80	80.166	.772	.946
F7	126.63	80.447	.567	.948
F8	126.80	80.166	.772	.946
C1	126.63	78.171	.843	.945
C2	126.30	87.666	-.261	.955
C3	126.80	80.166	.772	.946
C4	126.80	80.166	.772	.946
C5	126.63	80.792	.525	.948
C6	126.80	80.166	.772	.946
C7	126.63	80.792	.525	.948
C8	126.63	80.447	.567	.948
I1	126.57	78.116	.816	.945
I2	126.30	81.803	.406	.949
I3	126.47	78.740	.726	.946
I4	126.97	80.378	.458	.949
I5	126.47	78.395	.766	.946
I6	126.47	78.740	.726	.946
I7	126.30	78.907	.753	.946
V1	126.57	78.116	.816	.945
V2	126.30	81.803	.406	.949
V3	126.47	78.740	.726	.946
V4	126.97	80.378	.458	.949
V5	126.47	78.395	.766	.946
V6	126.47	78.740	.726	.946
V7	126.30	78.907	.753	.946

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.822	.846	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
F1	4.17	.379	30
F2	4.33	.479	30
F3	4.17	.379	30
F4	4.33	.758	30
F5	4.33	.479	30
F6	4.17	.379	30
F7	4.33	.479	30
F8	4.17	.379	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
F1	29.83	4.971	.850	.769
F2	29.67	5.057	.586	.795
F3	29.83	6.351	.030	.855
F4	29.67	4.368	.508	.829
F5	29.67	5.747	.250	.840
F6	29.83	4.971	.850	.769
F7	29.67	4.713	.773	.768
F8	29.83	4.971	.850	.769

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.878	.893	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	4.33	.479	30
C2	4.67	.479	30
C3	4.17	.379	30
C4	4.17	.379	30
C5	4.33	.479	30
C6	4.17	.379	30
C7	4.33	.479	30
C8	4.33	.479	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	30.17	5.661	.403	.888
C2	29.83	6.006	.245	.904
C3	30.33	5.057	.944	.835
C4	30.33	5.057	.944	.835
C5	30.17	4.971	.753	.850
C6	30.33	5.057	.944	.835
C7	30.17	4.971	.753	.850
C8	30.17	5.661	.403	.888

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.879	.880	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
I1	4.40	.498	30
I2	4.67	.479	30
I3	4.50	.509	30
I4	4.00	.587	30
I5	4.50	.509	30
I6	4.50	.509	30
I7	4.67	.479	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
I1	26.83	5.316	.810	.843
I2	26.57	6.530	.272	.906
I3	26.73	5.444	.727	.854
I4	27.23	5.357	.634	.868
I5	26.73	5.444	.727	.854
I6	26.73	5.444	.727	.854
I7	26.57	5.426	.792	.846

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.879	.880	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
V1	4.33	.479	30
V2	4.17	.379	30
V3	4.63	.556	30
V5	4.47	.571	30
V6	4.17	.699	30
V7	4.17	.699	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
V1	26.83	5.316	.810	.843
V2	26.57	6.530	.272	.906
V3	26.73	5.444	.727	.854
V4	27.23	5.357	.634	.868
V5	26.73	5.444	.727	.854
V6	26.73	5.444	.727	.854
V7	26.57	5.426	.792	.846

ภาคผนวก ฉ

หนังสือขออนุญาตลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย



ที่ อว ๗๙๓๔/๐๔๓๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๙/๗๗ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๑๐๐
โทร ๐๙๓-๒๕๑-๙๙๙, ๐๙๓-๒๕๒-๑๑๖



๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตการใช้เครื่องมือเพื่อเก็บข้อมูลวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๔

สิ่งที่ส่งมาด้วย QR Code แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางวริศรา กัณหาสร้อย เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๐๔๔๐๔๓๒๐๑๘ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๗/๒๕๖๗ กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๔" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ผศ.ดร.อัครเดช นิละโยธิน เป็นที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ดังนั้น เพื่อให้การวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขออนุญาตจากท่านได้โปรดอนุญาตให้ นางวริศรา กัณหาสร้อย ได้ใช้เครื่องมือเพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย คือ คู่มือประเมินโครงการ แบบสอบถามผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเครื่องมือวิจัยดังกล่าวผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว และขออนุญาตจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๔ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำสารนิพนธ์ได้ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้ ทั้งนี้ นักศึกษาดังกล่าวจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและให้ทราบอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระศิวะจิธรรม, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

มหามกุฏราชวิทยาลัย

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ติดต่อประสานงาน : นางวริศรา กัณหาสร้อย โทร. ๐๙๓-๘๖๔ ๐๓๐

ภาคผนวก ช

- เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ที่มี เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน คำตอบที่ได้จะเป็นประโยชน์ในการทราบถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การบริหารงานอย่างมีคุณภาพ

2. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

3. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ จะเก็บรักษาเป็นความลับ โดยนำไปวิเคราะห์และประมวลผลแล้วนำเสนอในภาพรวม เพื่อใช้ประโยชน์สำหรับการวิจัยเท่านั้น จึงไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวท่านและหน่วยงานของท่าน และหากท่านมีข้อสงสัยประการใด กรุณาติดต่อได้ที่ นางวริศรา กัณหาสร้อย โทร. 093 – 8640703 ขอขอบคุณอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

วริศรา กัณหาสร้อย

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงตามข้อมูลทั่วไปของท่าน

1. เพศ

- ชาย
 หญิง

2. ระดับการศึกษา

- ปริญญาโท
 ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์การทำงาน (การบริหาร)

- น้อยกว่า 5 ปี
 5-10 ปี
 มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับปฏิบัติของท่านในแต่ละข้อว่า

ท่าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับใด โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับมาก
3 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับน้อย
1 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 : การมีความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว						
1	ท่านมีการปรับเปลี่ยนการตัดสินใจให้เหมาะสมกับสถานการณ์หรือข้อมูลใหม่ที่เกิดขึ้น					
2	ท่านมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์หรือวิธีดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร					
3	ท่านมีการปรับวิธีการทำงานได้เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์หรือปัญหาใหม่ ๆ					
4	ท่านมีการละทิ้งแนวทางแบบเดิม ๆ และนำแนวทางใหม่มาใช้เมื่อเห็นว่าเหมาะสมกว่า					
5	ท่านมีการเปิดรับและนำความคิดเห็นของผู้อื่นมาพิจารณาในการดำเนินงาน					
6	ท่านมีการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างจากตนเองโดยพิจารณาเหตุผลอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจ					
7	ท่านมีการเลือกแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมที่สุดจากทางเลือกที่หลากหลาย					
8	ท่านมีการปรับเปลี่ยนการตัดสินใจให้เหมาะสมกับสถานการณ์หรือข้อมูลใหม่ที่เกิดขึ้น					
ด้านที่ 2 : การมีความคิดสร้างสรรค์						
9	ท่านมีการนำเสนอแนวคิดใหม่ที่แตกต่างจากแนวทางเดิมในการปฏิบัติงาน					
10	ท่านมีการปรับเปลี่ยนแนวทางการทำงานเมื่อเห็นว่าแนวทางเดิมไม่เหมาะสม					
11	ท่านมีการวางแผนเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า					
12	ท่านมีการตั้งคำถามหรือทบทวนแนวปฏิบัติเดิมเพื่อหาแนวทางใหม่					
13	ท่านมีการเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมเพื่อพัฒนาวิธีการทำงานใหม่					
14	ท่านมีการนำแนวคิดใหม่ไปปฏิบัติจริงจนเกิดผลลัพธ์ที่ชัดเจน					
15	ท่านมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น					
16	ท่านมีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแสดงความคิดเห็นและการคิดสร้างสรรค์					
ด้านที่ 3 : การมีจินตนาการ						
17	ท่านมีการสร้างภาพหรือแนวคิดใหม่เกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงาน					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 3 : การมีจินตนาการ						
18	ท่านมีการนำความรู้และประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาแนวคิดใหม่					
19	ท่านมีการคาดการณ์สถานการณ์ในอนาคต เพื่อนำมาวางแผนการดำเนินงาน					
20	ท่านมีการคิดค้นแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน					
21	ท่านมีการเตรียมความพร้อมในการเรียนรู้หรือทดลองสิ่งใหม่อยู่เสมอ					
22	ท่านมีการแสดงความคิดเห็นหรือแนวคิดใหม่อย่างเปิดเผย					
23	ท่านมีการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
ด้านที่ 4 : การมีวิสัยทัศน์						
24	ท่านมีการกำหนดภาพอนาคตขององค์กรอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม					
25	ท่านมีการกำหนดเป้าหมายที่สอดคล้องกับทิศทางและบริบทขององค์กร					
26	ท่านมีการวางแผนการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้					
27	ท่านมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจและนำไปสู่การปฏิบัติ					
28	ท่านมีการเป็นแบบอย่างในการขับเคลื่อนองค์กรตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้					
29	ท่านมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ขององค์กร					
30	ท่านมีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงการดำเนินงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง					

ภาคผนวก ซ

- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป



Frequency Table

Statistics

		Gender	EDU	EXP
N	Valid	133	133	133
	Missing	0	0	0

Gender

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	male	83	62.4	62.4	62.4
	female	50	37.6	37.6	100.0
	Total	133	100.0	100.0	

EDU

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Master's Degree	117	88.0	88.0	88.0
	Doctoral Degree	16	12.0	12.0	100.0
	Total	133	100.0	100.0	

EXP

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Less than 5 years	23	17.3	17.3	17.3
	5-10 years	46	34.6	34.6	51.9
	More than 10 years	64	48.1	48.1	100.0
	Total	133	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Flexibility and Adaptability	133	3.00	5.00	4.3055	.51640
Creativity	133	3.13	5.00	4.3383	.46942
Imagination	133	2.86	5.00	4.3093	.45352
Vision	133	3.14	5.00	4.2653	.56164
TOTAL	133	3.39	5.00	4.3046	.44084
Valid N (listwise)	133				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
F1	133	2	5	4.38	.703
F2	133	3	5	4.19	.676
F3	133	2	5	4.32	.646
F4	133	3	5	4.29	.574
F5	133	2	5	4.28	.711
F6	133	3	5	4.34	.638
F7	133	2	5	4.33	.648
F8	133	2	5	4.32	.632
Flexibility and Adaptability	133	3.00	5.00	4.3055	.51640
Valid N (listwise)	133				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
C1	133	2	5	4.34	.695
C2	133	3	5	4.33	.624
C3	133	2	5	4.35	.605
C4	133	3	5	4.33	.560
C5	133	2	5	4.38	.585
C6	133	2	5	4.27	.653
C7	133	2	5	4.29	.736
C8	133	2	5	4.41	.566
Creativity	133	3.13	5.00	4.3383	.46942
Valid N (listwise)	133				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
I1	133	3	5	4.30	.603
I2	133	2	5	4.30	.603
I3	133	3	5	4.35	.616
I4	133	2	5	4.26	.589
I5	133	3	5	4.35	.580
I6	133	2	5	4.26	.611
I7	133	3	5	4.35	.578
Imagination	133	2.86	5.00	4.3093	.45352
Valid N (listwise)	133				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
V1	133	3	5	4.31	.653
V2	133	3	5	4.24	.653
V3	133	2	5	4.32	.656
V4	133	2	5	4.19	.750
V5	133	3	5	4.35	.654
V6	133	2	5	4.17	.720
V7	133	3	5	4.29	.713
Vision	133	3.14	5.00	4.2653	.56164
Valid N (listwise)	133				

T-Test

Group Statistics

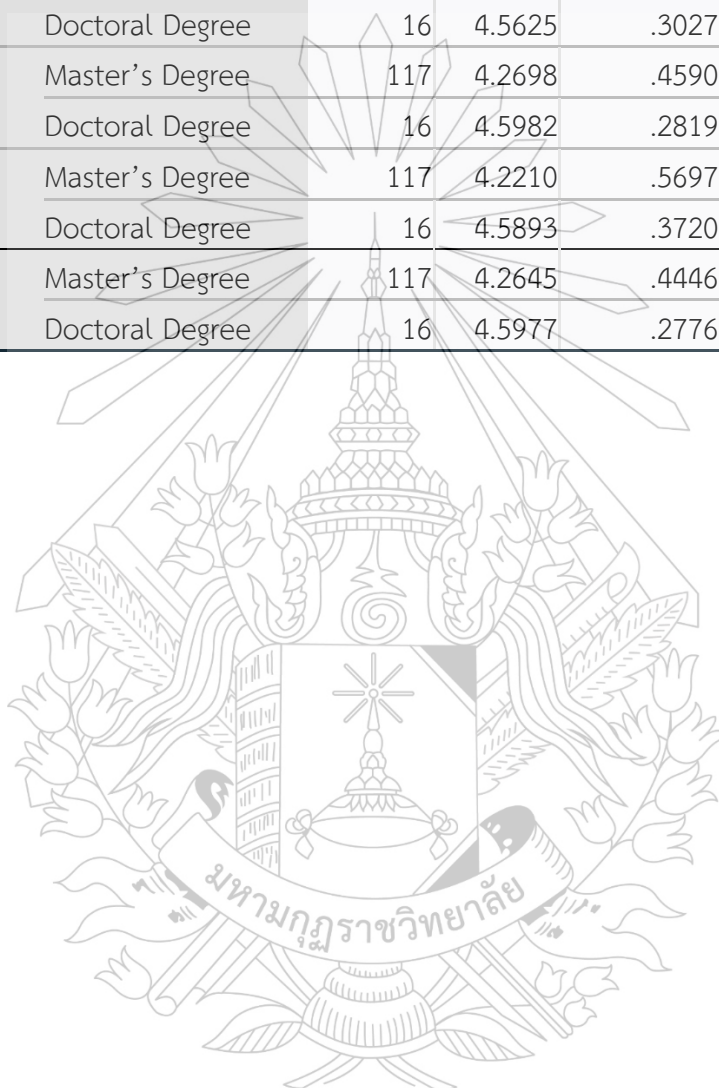
	Gender	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
					Mean
Flexibility and Adaptability	male	83	4.3630	.49871	.05474
	female	50	4.2100	.53598	.07580
Creativity	male	83	4.3780	.50793	.05575
	female	50	4.2725	.39342	.05564
Imagination	male	83	4.3184	.50499	.05543
	female	50	4.2943	.35631	.05039
Vision	male	83	4.2874	.57382	.06298
	female	50	4.2286	.54456	.07701
TOTAL	male	83	4.3367	.47198	.05181
	female	50	4.2513	.38222	.05405

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Flexibility and Adaptability	Equal variances assumed	.142	.707	1.666	131	.098	.15295	.09183	.02871	-.33462
	Equal variances not assumed			1.636	97.579	.105	.15295	.09350	.03260	-.33851
Creativity	Equal variances assumed	6.015	.015	1.258	131	.211	.10551	.08385	.06036	-.27139
	Equal variances not assumed			1.340	122.814	.183	.10551	.07876	.05040	-.26142
Imagination	Equal variances assumed	12.459	.001	.296	131	.768	.02413	.08147	.13704	-.18530
	Equal variances not assumed			.322	127.646	.748	.02413	.07491	.12410	-.17236
Vision	Equal variances assumed	2.090	.151	.584	131	.560	.05886	.10080	.14054	-.25827
	Equal variances not assumed			.592	107.684	.555	.05886	.09949	.13835	-.25607
TOTAL	Equal variances assumed	5.220	.024	1.082	131	.281	.08536	.07887	.07065	-.24138
	Equal variances not assumed			1.140	119.907	.256	.08536	.07487	.06288	-.23361

Group Statistics

	ระดับการศึกษา	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Flexibility and Adaptability	Master's Degree	117	4.2596	.52552	.04858
	Doctoral Degree	16	4.6406	.27339	.06835
Creativity	Master's Degree	117	4.3077	.48064	.04444
	Doctoral Degree	16	4.5625	.30277	.07569
Imagination	Master's Degree	117	4.2698	.45901	.04244
	Doctoral Degree	16	4.5982	.28197	.07049
Vision	Master's Degree	117	4.2210	.56973	.05267
	Doctoral Degree	16	4.5893	.37207	.09302
TOTAL	Master's Degree	117	4.2645	.44464	.04111
	Doctoral Degree	16	4.5977	.27768	.06942



Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Flexibility and Adaptability	Equal variances assumed	11.447	.001	-2.841	131	.005	-.38101	.13410	-.64629	-.11573
	Equal variances not assumed			-4.544	32.903	.000	-.38101	.08386	-.55163	-.21039
Creativity	Equal variances assumed	6.990	.009	-2.061	131	.041	-.25481	.12361	-.49934	-.01028
	Equal variances not assumed			-2.903	26.711	.007	-.25481	.08777	-.43499	-.07463
Imagination	Equal variances assumed	5.886	.017	-2.785	131	.006	-.32837	.11791	-.56162	-.09513
	Equal variances not assumed			-3.991	27.377	.000	-.32837	.08228	-.49709	-.15966
Vision	Equal variances assumed	6.306	.013	-2.509	131	.013	-.36828	.14679	-.65867	-.07790
	Equal variances not assumed			-3.445	25.818	.002	-.36828	.10689	-.58809	-.14848
TOTAL	Equal variances assumed	9.978	.002	-2.914	131	.004	-.33312	.11430	-.55924	-.10700
	Equal variances not assumed			-4.129	26.935	.000	-.33312	.08068	-.49868	-.16756

Oneway

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Flexibility and Adaptability	Between Groups	9.357	2	4.679	23.536	<.001
	Within Groups	25.843	130	.199		
	Total	35.200	132			
Creativity	Between Groups	9.824	2	4.912	33.150	<.001
	Within Groups	19.263	130	.148		
	Total	29.087	132			
Imagination	Between Groups	8.246	2	4.123	28.351	<.001
	Within Groups	18.905	130	.145		
	Total	27.150	132			
Vision	Between Groups	11.533	2	5.767	24.902	<.001
	Within Groups	30.105	130	.232		
	Total	41.638	132			
TOTAL	Between Groups	9.638	2	4.819	39.118	<.001
	Within Groups	16.015	130	.123		
	Total	25.652	132			

Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) EXP	(J) EXP	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Flexibility and Adaptability	Less than 5 years	5-10 years	-.38587	.11386	.004	-.6678	-.1039
		More than 10 years	-.71883	.10839	.000	-.9872	-.4504
	5-10 years	Less than 5 years	.38587	.11386	.004	.1039	.6678
		More than 10 years	-.33297	.08618	.001	-.5464	-.1196
	More than 10 years	Less than 5 years	.71883	.10839	.000	.4504	.9872
		5-10 years	.33297	.08618	.001	.1196	.5464
Creativity	Less than 5 years	5-10 years	-.39402	.09830	.001	-.6374	-.1506
		More than 10 years	-.73616	.09358	.000	-.9679	-.5044
	5-10 years	Less than 5 years	.39402	.09830	.001	.1506	.6374
		More than 10 years	-.34214	.07441	.000	-.5264	-.1579
	More than 10 years	Less than 5 years	.73616	.09358	.000	.5044	.9679
		5-10 years	.34214	.07441	.000	.1579	.5264
Imagination	Less than 5 years	5-10 years	-.45031	.09739	.000	-.6915	-.2092
		More than 10 years	-.69352	.09271	.000	-.9231	-.4640
	5-10 years	Less than 5 years	.45031	.09739	.000	.2092	.6915
		More than 10 years	-.24321	.07371	.005	-.4257	-.0607
	More than 10 years	Less than 5 years	.69352	.09271	.000	.4640	.9231
		5-10 years	.24321	.07371	.005	.0607	.4257
Vision	Less than 5 years	5-10 years	-.55590	.12289	.000	-.8602	-.2516
		More than 10 years	-.82298	.11699	.000	-1.1127	-.5333
	5-10 years	Less than 5 years	.55590	.12289	.000	.2516	.8602
		More than 10 years	-.26708	.09302	.018	-.4974	-.0367
	More than 10 years	Less than 5 years	.82298	.11699	.000	.5333	1.1127
		5-10 years	.26708	.09302	.018	.0367	.4974
TOTAL	Less than 5 years	5-10 years	-.44653	.08963	.000	-.6685	-.2246
		More than 10 years	-.74287	.08533	.000	-.9542	-.5316
	5-10 years	Less than 5 years	.44653	.08963	.000	.2246	.6685
		More than 10 years	-.29635	.06784	.000	-.4643	-.1283
	More than 10 years	Less than 5 years	.74287	.08533	.000	.5316	.9542
		5-10 years	.29635	.06784	.000	.1283	.4643

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์

ชื่อ	นางวริศรา กัณหาสร้อย
วัน เดือน ปี เกิด	17 พฤษภาคม 2521
สถานที่เกิด	จังหวัดขอนแก่น
ประวัติการศึกษา	ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ที่อยู่ปัจจุบัน	209 หมู่ที่ 4 ตำบลนางิ้ว อำเภอเขาสวนกวาง จังหวัดขอนแก่น 40280 E-mail: mama8028@hotmail.com
ผลงานตีพิมพ์	Click or tap here to enter text.
รางวัลที่ได้รับ	Click or tap here to enter text.

