



การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1



รัตนาภรณ์ ชูรา

การค้นคว้าอิสระเสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1



การค้นคว้าอิสระเสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

การค้นคว้าอิสระ เรื่อง "การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1"
ของ รัตนาภรณ์ ชูรา
ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

(ดร.สธิรพร เขาวนชัย)

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา ศรีพันธ์)

หัวหน้าภาควิชาบริหารและพัฒนการศึกษา



| | |
|------------------------|--|
| ชื่อเรื่อง | การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 1 |
| ผู้วิจัย | รัตนภรณ์ ชูรา |
| ประธานที่ปรึกษา | ดร.สถิรพร เขาวนชัย |
| ประเภทสารนิพนธ์ | การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัย นเรศวร, 2564 |
| คำสำคัญ | การวิเคราะห์องค์ประกอบ, ผู้บริหารสถานศึกษา, ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ |

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 345 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1 ปีการศึกษา 2564 ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 144 คน และวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของครูแต่ละกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำนวน 231 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยวิธีสกัดองค์ประกอบหลักหลังหมุนแกนแบบมูมฉาก ด้วยวิธีแวนิแมกซ์

ผลการศึกษาพบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มีค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวนเท่ากับ 91.94 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านการมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการสร้างความไว้วางใจ ด้านการทำงานเป็นทีมที่มุ่งความสำเร็จ ด้านการมีวิสัยทัศน์ในการนำองค์กร และด้านการมีความคิดยืดหยุ่นและการปรับตัว

| | |
|-----------------------|---|
| Title | ANALYSIS OF THE COMPONENT OF CREATIVE LEADERSHIP OF PRIMARY SCHOOL ADMINISTRATOR IN PHITSANULOK PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 1 |
| Author | RATTANAPHORN CHOORA |
| Advisor | Sathiraporn Chaowachai, Ph.D. |
| Academic Paper | M.Ed. Independent Study in Educational Administration, Naresuan University, 2021 |
| Keywords | Factor Analysis, Education Administration, Creative Leadership |

ABSTRACT

The objective of the study was to analyze the components of Creative Leadership of School Administrator Under Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 1 by analyzing the components from the sample group that consisted of 345 people. Including school administrators and teachers under Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 1, the academic year 2021. Acquired by purposive sampling consisted of 144 school administrators. And stratified random sampling method consisted of 231 teachers based on the proportion of teachers in each group of schools under the Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 1. The tool used to collect data was a questionnaire. The statistics used in the data analysis were Exploratory Factor Analysis (EFA) by using the Principal Component Analysis (PCA) and Orthogonal Rotation by Varimax Rotation. The research results found that

The analysis of the components of Creative Leadership of School Administrator Under Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 1 had a percentage of variance equal to 91.94 which consists of 5 components as follows: the ability to solve problems creatively of the school administrator, the aspect of having the right personality and building trust, teamwork that aims for success, having

a vision in leading the organization and flexibility and adaptability.



ประกาศคุณูปการ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ดร.สถิรพร เขาวนชัย อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นอย่างสูง ที่ได้ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องและให้การสนับสนุนช่วยเหลือด้วยความเอาใจใส่เข้ามาโดยตลอด จนงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษยากาญจน์ โตพิทักษ์ อาจารย์ประจำภาคบริหารและพัฒนาศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ อาจารย์ ดร.อดุลย์ วังศรีคุณ อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ดร. ธงชัย คำปวง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ดร. ธนกฤต อึ้งน้อย ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสะเดียง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแก้ไขและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ที่ให้ความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1 ที่ให้ความอนุเคราะห์เสียสละเวลาตอบแบบสอบถามที่ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณ พี่น้องนิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 32 และคณะศึกษาศาสตร์ ที่ให้การสนับสนุนการทำวิจัยในครั้งนี้

เหนือสิ่งอื่นใดขอขอบพระคุณบิดา มารดา และญาติพี่น้อง ที่ช่วยเหลือให้คำชี้แนะให้กำลังใจ และให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้านอย่างดีที่สุดเสมอมา คุณค่าและประโยชน์อันพึงมี จากการศึกษา ค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขออุทิศแด่ผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน

รัตนภรณ์ ชูรา

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ค |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | ง |
| ประกาศคุุณูปการ..... | ฉ |
| สารบัญ..... | ช |
| สารบัญตาราง..... | ฌ |
| สารบัญภาพ..... | ฐ |
| บทที่ 1 บทนำ..... | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 4 |
| ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย..... | 4 |
| ขอบเขตของการวิจัย..... | 4 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 5 |
| บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 9 |
| แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการศึกษา..... | 10 |
| ความหมายและลักษณะของความคิดสร้างสรรค์..... | 14 |
| แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์..... | 17 |
| การวิเคราะห์องค์ประกอบ..... | 63 |
| สภาพบริบทสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1..... | 68 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 73 |

| | |
|---|-----|
| กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 77 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินงานวิจัย..... | 78 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... | 78 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 79 |
| การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 80 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 83 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 83 |
| บทที่ 4 ผลการวิจัย..... | 85 |
| ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม..... | 88 |
| ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1..... | 90 |
| ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ของ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1..... | 95 |
| บทที่ 5 บทสรุป..... | 107 |
| สรุปผลการวิจัย..... | 108 |
| อภิปรายผลการวิจัย..... | 110 |
| ข้อเสนอแนะ..... | 114 |
| บรรณานุกรม..... | 115 |
| ภาคผนวก..... | 121 |
| ประวัติผู้วิจัย..... | 146 |

สารบัญตาราง

| | หน้า |
|---|------|
| ตาราง 1 แสดงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักวิชาการ..... | 30 |
| ตาราง 2 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา | 32 |
| ตาราง 3 แสดงการสังเคราะห์พฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์..... | 34 |
| ตาราง 4 แสดงการสังเคราะห์พฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านความไว้วางใจ | 36 |
| ตาราง 5 แสดงการสังเคราะห์พฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการมุ่งความสำเร็จ | 36 |
| ตาราง 6 แสดงการสังเคราะห์พฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านสร้างความเข้มแข็ง | 37 |
| ตาราง 7 แสดงการสังเคราะห์พฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการมีความยืดหยุ่น..... | 37 |
| ตาราง 8 แสดงการสังเคราะห์พฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา | 39 |
| ตาราง 9 แสดงการสังเคราะห์พฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านมีความรู้..... | 40 |
| ตาราง 10 แสดงการสังเคราะห์พฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านมีความสามารถทางเชาว์ปัญญา..... | 41 |
| ตาราง 11 แสดงการสังเคราะห์พฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านมีบุคลิกภาพที่ดี..... | 42 |

| | |
|---|----|
| ตาราง 12 แสดงการสังเคราะห์พฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านพฤติกรรมทางสังคมและการเลี้ยงดู..... | 43 |
| ตาราง 13 แสดงการสังเคราะห์พฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านการมีความคิดสร้างสรรค์..... | 43 |
| ตาราง 14 แสดงการสังเคราะห์พฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีม | 46 |
| ตาราง 15 แสดงการสังเคราะห์พฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล | 47 |
| ตาราง 16 แสดงการสังเคราะห์พฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านการรู้แจ้ง..... | 48 |
| ตาราง 17 แสดงการสังเคราะห์พฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านความกล้าหาญ | 48 |
| ตาราง 18 แสดงการสังเคราะห์พฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านการกระจายอำนาจ..... | 48 |
| ตาราง 19 แสดงการสังเคราะห์พฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี..... | 49 |
| ตาราง 20 แสดงการสังเคราะห์พฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านการเจรจาต่อรอง | 50 |
| ตาราง 21 แสดงการสังเคราะห์พฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านการมีจินตนาการ..... | 51 |
| ตาราง 22 แสดงการสังเคราะห์พฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านมีความคิดวิเคราะห์ | 54 |
| ตาราง 23 แสดงการสังเคราะห์พฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านมีความสามารถในการสร้างงาน..... | 54 |

| | |
|--|----|
| ตาราง 24 แสดงการสังเคราะห์พฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านมีความรับผิดชอบ | 55 |
| ตาราง 25 แสดงการสังเคราะห์พฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านความสามารถทางสติปัญญา..... | 56 |
| ตาราง 26 แสดงการสังเคราะห์พฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านแรงจูงใจในการสร้างความสำเร็จ..... | 57 |
| ตาราง 27 แสดงการสังเคราะห์พฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านการต่อยอดความรู้จากสิ่งที่มีอยู่เดิม..... | 57 |
| ตาราง 28 แสดงการสังเคราะห์พฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านได้รับการกระตุ้นและมีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์..... | 58 |
| ตาราง 29 แสดงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ | 59 |
| ตาราง 30 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาและครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 | 79 |
| ตาราง 31 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | 88 |
| ตาราง 32 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผลขององค์ประกอบ ของ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 | 90 |
| ตาราง 33 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) และ ค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity..... | 95 |
| ตาราง 34 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis)..... | 96 |
| ตาราง 35 แสดงค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) ค่าร้อยละของความ แปรปรวน (Percentage of Variance) ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Accumulative Percentage of Variance) ของแต่ละองค์ประกอบ..... | 97 |
| ตาราง 36 แสดงผลการคัดเลือกตัวแปรในองค์ประกอบที่ 1 | 98 |

| | |
|--|-----|
| ตาราง 37 แสดงผลการคัดเลือกตัวแปรในองค์ประกอบที่ 2..... | 100 |
| ตาราง 38 แสดงผลการคัดเลือกตัวแปรในองค์ประกอบที่ 3..... | 102 |
| ตาราง 39 แสดงผลการคัดเลือกตัวแปรในองค์ประกอบที่ 4..... | 104 |
| ตาราง 40 แสดงผลการคัดเลือกตัวแปรในองค์ประกอบที่ 5..... | 105 |



สารบัญภาพ

| | หน้า |
|---------------------------------|------|
| ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 77 |



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ทัวโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ประเทศไทยมีจุดเน้นในการขับเคลื่อนเติมเต็มด้วยวิทยาการ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี รวมทั้งการวิจัย เพื่อเป็นแรงผลักดันให้ประชากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และแหล่งเรียนรู้ที่ไร้ขีดจำกัด สามารถพัฒนาองค์ความรู้และสร้างปัญญาที่เพิ่มขึ้นเป็นทวีคูณ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, น. 1) ในการศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาตนเองให้ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเป็นบุคคลที่เรียกว่า มืออาชีพและเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญต่อการบริหารและจัดการศึกษาให้บรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้

ผู้นำจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในทุกระดับของสังคมเพราะผู้นำเป็นผู้ริเริ่ม การกระทำและแสดงบทบาทที่สำคัญในการตัดสินใจขององค์กร (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556, น. 3) ในฐานะผู้นำจะมีบทบาทสำคัญในการบริหารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาให้ ประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้แล้ว ยังหมายรวมถึงบุคคลในองค์กรที่มีความเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและบุคคลที่เกี่ยวข้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำที่ดี ย่อมส่งผลต่อ องค์กรให้ได้รับการพัฒนาไปในทิศทางที่ต้องการ John Zenger and Joseph Folkman, (2002 อ้างถึงใน นัยนัปพร แก้วจิราสิน, 2562) เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและสร้างสรรค์ สิ่งต่าง ๆ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารที่จะส่งผลต่อการประกันคุณภาพ การศึกษาว่าสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้ตามมาตรฐานและผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพ ตามที่สังคมต้องการ เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในหมวด 6 มาตรฐาน และการประกันคุณภาพการศึกษาที่มีเจตนารมณ์ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาในสถานศึกษาที่มี การบริหารและการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ รวมทั้งผู้ปกครองและประชาชน เชื่อมั่นในคุณภาพและมาตรฐานของสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

สำนักนายกรัฐมนตรี, 2546, น. 1) ผู้นำจะต้องให้ความสำคัญแก่การบริหารจัดการองค์กรท่ามกลาง การเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ เทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร สังคมแห่งการเรียนรู้และกระแส การเปลี่ยนแปลงพัฒนาการศึกษาภายใต้การปฏิรูปการศึกษา ได้มีการปฏิรูป 4 มิติสำคัญ ได้แก่ มิติการปฏิรูปนักเรียนยุคใหม่ การปฏิรูปครูยุคใหม่ การปฏิรูปโรงเรียนหรือแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และการปฏิรูปการบริหารจัดการยุคใหม่ ต้องอาศัยผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นสำคัญ ซึ่งผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเป็นผู้บริหารที่แสดงพฤติกรรมที่ตอบสนองเชิงจินตนาการโดยคิดไตร่ตรอง อย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่าง ๆ และประเด็นต่าง ๆ ที่ท้าทาย (ไพฑูริย์ สีนลาร์ตัน, 2561, น. 6-16)

ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเนื่องจากความก้าวหน้า ของเทคโนโลยีทำให้ผู้นำองค์กรต่าง ๆ ต้องมีการปรับตัวอย่างรวดเร็วและทันเหตุการณ์ จึงเกิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ขึ้น จินดาร์ตัน โปธินอก อธิบายว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative leadership) หรือซีแอล (CL) หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่มีความรู้มีเชี่ยวชาญสูง มีบุคลิกภาพและมีพฤติกรรมทางสังคมมีความสามารถส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงาน มีความคิดสร้างสรรค์ใช้ความคิดใหม่ในการแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการ ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ที่จะส่งผลให้องค์การ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งผู้นำจะต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ด้วย ผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ มีไหวพริบ และมีข้อมูล ในเรื่องที่เป็นประเด็นปัญหาการแก้ปัญหาของผู้นำต้องอาศัยความรู้ที่จะกำหนดแนวความคิด การมีเชี่ยวชาญจะช่วยให้มีความคิดสร้างสรรค์ มีความคล่องแคล่วและมีความสามารถ ในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดีเป็นผู้ที่สามารถรับมือกับความขัดแย้งและความวุ่นวายได้ เป็นอย่างดี ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ต้องยึดถือความถูกต้อง มีพลังที่จะฟันฝ่าอุปสรรค และเป็นคนเปิดเผยตรงไปตรงมา ปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้นำมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วยการสร้างทีมงาน การฟัง การตัดสินใจอย่างมีอิสระและความรู้ในการธำรงรักษาบุคลากร องค์กรสามารถส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลมีความคิดสร้างสรรค์ได้ด้วยการให้บุคคลมีส่วนร่วม ในการแก้ปัญหา ดำเนินการต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการและความจำเป็นขององค์กร เปิดโอกาสให้บุคคลมีเวลาในการคิดแก้ปัญหา ชักชวนคนให้ทำสิ่งดี ๆ ส่งเสริมสนับสนุน ให้บุคคลหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา (จินดาร์ตัน โปธินอก, 2561) ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรเป็นอันดับแรกในด้านความคิด ความสนใจความต้องการหรือพฤติกรรมบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กรให้หันไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีศิลปะ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่น ประสานงานผู้อื่น ด้วยการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีการทำงานเป็นทีม การเจรจาต่อรอง การไว้วางใจ การบริหารเวลา

การสื่อสาร การสร้างมนุษยสัมพันธ์โดยกระบวนการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ (กาญจนา ศิลา, 2556, น. 7)

การบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ซึ่งได้ให้ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ในด้านนโยบายที่ 3 พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ผู้เรียน ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษา และเป็นผู้กำหนดนโยบายกำหนดจุดมุ่งหมายวางแผนตลอดจนวิธีการดำเนินงานของโรงเรียน ให้มีการบริหารโรงเรียนที่บรรลุผลสอดคล้องตามวัตถุประสงค์และนโยบายรัฐที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตามการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรทางการศึกษานี้จะมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ให้คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาจะต้องตระหนักถึงความสำคัญในอาชีพและหน้าที่ของตนเอง โดยผู้อำนวยการสถานศึกษาทำหน้าที่อำนวยความสะดวกและกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครู และบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1, 2564) จะเห็นได้ว่านโยบายที่ 3 มีการกล่าวถึงการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพผู้บริหาร ในที่นี้จะรวมถึง ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีทำให้ผู้บริหารต้องมีการปรับตัวอย่างรวดเร็วให้ทันต่อเหตุการณ์ จึงเกิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ขึ้นและการพัฒนาระบบบริหารจัดการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จากการศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎีที่สอดคล้องเหมาะสม กับการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีผู้เสนอองค์ประกอบไว้เป็นจำนวนมากนั้น จึงควรจัดเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงพฤติกรรม ชัดเจนสอดคล้องกับบริบทของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการสังเคราะห์ความรู้จากการศึกษาค้นคว้า เอกสารที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการบริหาร ปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสังคมปัจจุบัน และนำไปปรับใช้ในการวางแผน หรือสร้างเกณฑ์ประเมินการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ซึ่งมีวัตถุประสงค์ คือ การสำรวจและระบุองค์ประกอบรวมทั้งใช้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร สังเกตได้ ช่วยให้ลดจำนวนองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้อยู่ในรูปองค์ประกอบร่วมเผยให้เห็นโครงสร้างภายในที่เกิดจากการรวมกลุ่มเป็นองค์ประกอบและสามารถอธิบายคุณลักษณะ ที่ต้องการศึกษาได้อย่างชัดเจนสอดคล้องกับบริบทของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 เพื่อหาองค์ประกอบที่จะสามารถพัฒนาภาวะผู้นำในเชิงสร้างสรรค์

รวมถึงเรื่องของการบริหารงานและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สถานศึกษามีคุณภาพได้มาตรฐาน การศึกษาชาติและมาตรฐานสากลทำให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มีการพัฒนาไปสู่เป้าหมายได้และเป็นแนวทางให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้เข้ากับยุคสมัยใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปอันนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาที่ยั่งยืน มีการบริหารงานอย่างมีคุณภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นข้อมูลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีตัวแปรที่แสดงถึงพฤติกรรมชัดเจนสอดคล้องกับบริบทของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ซึ่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 สามารถนำองค์ประกอบที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารงานภายในสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้นุ่งศึกษารายละเอียดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ตามที่ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์พฤติกรรม จากองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยจำแนกได้ 8 ด้าน ดังนี้

- 1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ
- 1.2 ด้านการสร้างควมไว้วางใจ
- 1.3 ด้านการทำงานมุ่งความสำเร็จ
- 1.4 ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว
- 1.5 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา
- 1.6 ด้านบุคลิกภาพที่ดี
- 1.7 ด้านความคิดสร้างสรรค์
- 1.8 ด้านการทำงานเป็นทีม

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 114 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 114 คน และ ครู จำนวน 1,618 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,732 คน (ข้อมูล 10 มิถุนายน 2564)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1 ปีการศึกษา 2564 โดยผู้วิจัยได้เลือกเกณฑ์การกำหนดขนาดตัวอย่างของ Comrey, A. L., & Lee (2013) ได้เสนอว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 300 คน ถือว่าดี (As a Good) ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน และผู้วิจัยได้เพิ่มกลุ่มตัวอย่างอีก 45 คน เนื่องจากคาดว่าจะได้รับแบบสอบถามคืนร้อยละ 70-90 Wiersma (1991 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2562, น. 204) ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 345 คน

โดยจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 144 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) และครูจำนวน 231 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ตามสัดส่วนของครูแต่ละกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ได้แก่ องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้

1.1 **ด้านการมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ** หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการทำให้ครูรับรู้วิสัยทัศน์และทำความเข้าใจเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ ชักนำครูให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน มีวิสัยทัศน์ต่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ สามารถสื่อสารให้ครูเข้าใจต่อวิสัยทัศน์ที่ทำให้เกิดผลสำเร็จ มีการเตรียมข้อมูลและใช้ข้อมูลในการกำหนดวิสัยทัศน์ และสามารถแสดงวิสัยทัศน์เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ตามกำหนดวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางนำองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางที่ชัดเจน

1.2 ด้านการสร้างควมไว้วางใจ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน มีความเอาใจใส่และเห็นความสำคัญกับครูทุกคนในโรงเรียน เป็นผู้ที่มีความน่าเชื่อถือ มีความรับผิดชอบ สามารถเป็นที่ไว้วางใจให้กับครูในโรงเรียน ผู้บริหารมีความเป็นกัลยาณมิตร และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน

1.3 ด้านการทำงานมุ่งความสำเร็จ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้ข้อผิดพลาดเป็นบทเรียนให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ส่งเสริมให้ครูเข้าใจพื้นฐานของระบบเทคโนโลยี เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียน ส่งเสริมครูในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารเป็นผู้พัฒนาปรับปรุงงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ และแนะแนวทางในการทำงานแก่ครู

1.4 ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ต่าง ๆ ปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์ในการบริหารงาน ให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ มีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจต่อสถานการณ์ที่แตกต่าง สามารถปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการเมื่อได้รับข้อมูลที่น่าเชื่อถือ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและมีความตั้งใจที่จะเรียนรู้ต่อวิธีการใหม่ ๆ อยู่เสมอ

1.5 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี มองปัญหาได้ทะลุปรุโปร่ง แสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่สร้างสรรค์ มีความสามารถใช้กระบวนการเจรจาต่อรอง พูดคุยเพื่อแก้ปัญหาให้ประสบผลสำเร็จ คิดหาวิธีแก้ปัญหาย่างหลากหลายมิติและเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ ด้วยทัศนคติเชิงบวก ผู้บริหารกำหนดขอบเขตและเป้าหมายของปัญหาเพื่อหาวิธีการในการแก้ปัญหาที่ชัดเจน

1.6 ด้านบุคลิกภาพที่ดี หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่มีบุคลิกกระฉับกระเฉง มีความตื่นตัวในการทำงาน เป็นผู้ที่มีมองภาพลักษณ์ของตนเองในทางที่ดี มั่นใจในตนเอง ผู้บริหารสามารถรับมือกับข้อวิพากษ์วิจารณ์ความขัดแย้งและความวุ่นวายได้ ผู้บริหารมีอารมณ์ขัน มีอารมณ์ และมีความสามารถในการจูงใจอย่างฉลาดทางอารมณ์ ผู้บริหารมีความสามารถในการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ มีความคิดเป็นของตนเอง

1.7 ด้านความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสามารถสร้างสรรค์ความคิดที่แปลกใหม่และเป็นที่ยอมรับ เป็นผู้สร้างสรรค์ความคิดที่แปลกใหม่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดียิ่งขึ้น แสดงความคิดที่หลากหลายไม่ซ้ำกันในเรื่องเดียวกัน มีทักษะในการคิด สังเกต มองรายละเอียดปลีกย่อยอย่างรอบด้าน ประยุกต์ใช้ความรู้จากประสบการณ์เดิมมาคิดใหม่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนและผู้บริหารเป็นผู้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว

1.8 ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการทำงานร่วมกับผู้อื่นจนงานสำเร็จ ส่งเสริมการเรียนรู้ของครูภายในทีม มีความสามารถจูงใจสร้างความร่วมมือในการทำงานจากครูภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี ใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษาด้วยการเรียนรู้แบบทีมเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอและมีความสามารถในการกำหนดบทบาทมอบหมายงานและการวางแผนร่วมกับสมาชิกเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย

2. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ในปีการศึกษา 2564

3. ครู หมายถึง ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ในปีการศึกษา 2564

4. การวิเคราะห์องค์ประกอบ หมายถึง วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติขั้นสูงที่ช่วยในการจัดกลุ่มตัวแปรหลายตัวที่สัมพันธ์กัน เพื่อให้ได้คุณลักษณะที่ต้องการศึกษาโดยพิจารณาจากค่าไอเกน (Eigen Value) และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) วิเคราะห์องค์ประกอบโดยสกัดองค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis : PCA) และหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวร์ริแมกซ์ (Varimax Rotation)

5. ค่าไอเกน หมายถึง ค่าแสดงถึงองค์ประกอบนั้นมีคนที่วัดในสิ่งเดียวกัน ซึ่งพิจารณาว่ามีกี่องค์ประกอบนั้น ได้จากการที่มีค่าไอเกนเท่ากับหรือมากกว่า 1

6. ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบตัวแปรโดยพิจารณาจากองค์ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ขึ้นไป

7. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง องค์ประกอบซึ่งได้มาจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) เป็นพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ซึ่งเป็นพฤติกรรมเฉพาะบุคคลรวมถึงความสามารถหรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์ศาสตร์และศิลป์ในการโน้มน้าวใจให้คนทำตามมติร่วมระหว่างผู้นำและผู้ตามประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

7.1. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารสามารถแสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย มีทักษะในการคิด การสังเกต มองรายละเอียดปลีกย่อยอย่างรอบด้าน แสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่สร้างสรรค์สามารถใช้กระบวนการเจรจาต่อรองพูดคุยเพื่อแก้ปัญหาให้ประสบผลสำเร็จ มีทัศนคติเชิงบวกเป็นที่ยอมรับและสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี

7.2. ด้านการมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมและการสร้างความไว้วางใจ หมายถึง ผู้บริหารเป็นผู้การเปิดกว้างรับความคิดเห็นใหม่ ๆ อย่างอิสระ มีบุคลิกกระฉับกระเฉง มีความตื่นตัวในการทำงาน อารมณ์ขัน มีบารมี และมีความสามารถในการจูงใจอย่างฉลาดทางอารมณ์ เป็นกัลยาณมิตร น่าเชื่อถือ และเป็นทีไว้วางใจให้กับครูในโรงเรียน

7.3. ด้านการทำงานเป็นทีมที่มุ่งความสำเร็จ หมายถึง ผู้บริหารเป็นผู้ส่งเสริมให้ครูมีความเข้าใจพื้นฐานของระบบเทคโนโลยี เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ จนงานสำเร็จ ส่งเสริมครูภายในทีมให้พัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่อง ใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษา ด้วยการเรียนรู้แบบทีม สามารถสร้างความร่วมมือในการทำงานจากครูภายในโรงเรียน และเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

7.4. ด้านการมีวิสัยทัศน์ในการนำองค์กร หมายถึง ผู้บริหารมีการเตรียมข้อมูล และใช้ข้อมูลในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทำให้ครูรับรู้วิสัยทัศน์ สามารถทำความเข้าใจ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ สามารถแสดงวิสัยทัศน์เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและทำให้เกิดผลสำเร็จ โดยทิศทางที่จะนำองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางที่ชัดเจน

7.5. ด้านการมีความคิดยืดหยุ่นและการปรับตัว หมายถึง ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคล สิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ต่าง ๆ มีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง และสามารถปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมาย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาเอกสาร
และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังปรากฏรายละเอียดที่เกี่ยวข้องต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการศึกษา
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 1.3 ความหมายของการบริหารการศึกษา
 - 1.4 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา
2. ความหมายและลักษณะของความคิดสร้างสรรค์
 - 2.1 ความหมายของความคิดสร้างสรรค์
 - 2.2 ลักษณะของความคิดสร้างสรรค์
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 3.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 3.2 แนวคิดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 3.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
4. การวิเคราะห์องค์ประกอบ
 - 4.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบ
 - 4.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ
5. สภาพบริบทสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการศึกษา

ความหมายของภาวะผู้นำ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, น. 181) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตนกระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย

ชัยเสถียร พรหมศรี (2561, น. 53) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำสามารถ โน้มน้าวหรือจูงใจบุคคลในองค์การให้ทำงานด้วยความเต็มใจเพื่อการบรรลุเป้าหมาย ขององค์การร่วมกัน

อภิรติ นันท์ศุภวัฒน์ (2561, น. 16) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่าพยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่ม กระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามความต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย

สมคิด บางโม (2562, น. 223) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำขององค์การใช้อิทธิพลต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอิทธิพลดังกล่าวนี้อาจเป็นไปในทางบวกและทางลบ หรือทางใดทางหนึ่ง

รักชิต สุทธิพงษ์ (2563, น. 148) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้ศักยภาพภายในตัวบุคคลในการจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ และมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบด้วยความทุ่มเทเสียสละ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงาน และองค์กรที่ได้กำหนดไว้

ภาวิน ชินะโชติ (2563, น. 6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถกระตุ้นให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีพฤติกรรมมุ่งไปสู่วัตถุประสงค์ตามที่ต้องการจากการชักชวนและจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติเพื่อให้ทำงานอย่างเต็มใจ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า ใช้ศักยภาพภายในตัวบุคคลในการจูงใจ ในการกระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่าให้มีพฤติกรรมมุ่งไปสู่วัตถุประสงค์หรือปฏิบัติตามความต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

กาญจนา ศิลา (2556, น. 21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีผลกระทบต่อผู้ร่วมงานองค์กร สิ่งแวดล้อมในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลว เป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงมี ผู้ที่มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงานทำให้กลุ่มคนรวมตัวกันได้ ผู้ใช้บังคับบัญชา

หรือผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม ซึ่งส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สันติ บุญภิรมย์ (2557, น. 20) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเป็นการช่วยให้องค์กรมีองค์ประกอบที่สมบูรณ์ครบถ้วน พร้อมทั้งช่วยนำพาองค์กรไปสู่วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

ชัยเสถียร พรหมศรี (2557, น. 14) กล่าวว่า คุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำที่มีประสิทธิภาพที่ช่วยกระตุ้นการแสดงผลการดำเนินงานของบุคลากรในองค์กรและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เมื่อใดก็ตามที่องค์กรสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ได้ ผลลัพธ์จะสะท้อนกลับไปสู่ความสำคัญของภาวะผู้นำในท้ายที่สุด

ฉิรดา เวชญาลักษณ์ (2560, น. 8) กล่าวว่า บุคคลที่ได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งจากองค์กรหรือสมาชิกมีบทบาทในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงานและมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างมาก การที่จะทำงานให้สำเร็จหรือล้มเหลวก็อยู่ที่ตัวผู้นำและการใช้ภาวะผู้นำในการสร้างแรงจูงใจกระตุ้นให้ผู้อื่นได้คิดและแสดงออกมาเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ เช่น การศึกษาก็ให้ความสำคัญในเรื่องของความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำที่มีความสำคัญต่อการบริหารโรงเรียนเพื่อนำพาโรงเรียนไปสู่การเปลี่ยนแปลงก้าวไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง ไร้อุปสรรคทันกับความเปลี่ยนแปลงและไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้อย่างมีคุณภาพ

ภาวีน ชินะโชติ (2563, น. 15-8) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเป็นการที่จะทำให้สมาชิกเกิดความเชื่อถ้อยอมรับและเต็มใจ ที่จะทำงานร่วมกันเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารจึงเป็นพนักงานที่จะสร้างบรรยากาศในองค์กรให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และสามารถพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำคือคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำที่จะสามารถทำให้สมาชิกเกิดความเชื่อถ้อยอมรับ มีประสิทธิภาพที่ช่วยกระตุ้นการแสดงผลการดำเนินงานของสมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานและนำพาให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

ความหมายของการบริหารการศึกษา

สัมมา ธรนิธย์ (2556, น. 94) กล่าวว่า การบริหารการศึกษามีความสำคัญในฐานะที่เป็นกระบวนการที่เป็นภารกิจหน้าที่หลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน และเทคนิคต่าง ๆ โดยนำศาสตร์และศิลป์ที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับองค์การมาใช้ เพื่อทำให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมกันดำเนินการ เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่ถูกต้องและมีคุณภาพจากสถานศึกษา บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ของสถานศึกษานั้น ๆ ซึ่งเป็นการพัฒนาการศึกษาของคนในชาติ

ภารดี อนันต์นาวิ (2557, น. 2) กล่าวว่า การบริหารการศึกษาเป็นกิจกรรมประเภทหนึ่ง ที่บุคคลหลาย ๆ คน ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาให้เด็กเยาวชน ประชาชนหรือสมาชิกของสังคม ในทุก ๆ ด้านให้มีความสามารถ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ค่านิยมหรือคุณธรรม ส่วนในด้านสังคม การเมือง และเศรษฐกิจนั้น ต้องการให้เป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่เป็นระเบียบแบบแผน ทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน

วิชิต กำมันตะคุณ (2560, น. 4) กล่าวว่า การบริหารการศึกษามีความสำคัญในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วม ดำเนินการ มีรูปแบบขั้นตอน กติกาและวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุนและมีกระบวนการ ประเมินผลการศึกษาที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้ การบริหารการศึกษามีความจำเป็นเพราะต้องการคน ที่ได้รับการฝึกฝนเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญมาดูแลรับผิดชอบ

ธีรศักดิ์ อุปรมัย อุปไมยอริชัย และสุชาติ บางวิเศษ (2563, น. 30) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถและเป็นคนดี ที่หมายถึงการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลร่วมกันพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ซึ่งการพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้นั้นจะต้องมีการดำเนินการในการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม การวัดผล การจัดการสถานที่และพัสดุภัณฑ์ การสรรหาบุคคลมาดำเนินการ หรือมาทำการสอน ในสถาบันการศึกษาการปกครองนักเรียนเพื่อให้นักเรียนเป็นคนดีมีวินัย

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาคน ให้มีคุณภาพ เป็นกระบวนการที่เป็นภารกิจ หน้าที่หลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผนบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีทรัพยากรสนับสนุนจากผู้เกี่ยวข้อง ทุกฝ่าย ดังนั้นการบริหารการศึกษามีความจำเป็นเพราะต้องการคนที่ได้รับการฝึกฝนเฉพาะด้าน ที่มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญมาดูแลรับผิดชอบ เพื่อเอื้ออำนวยให้ผู้เรียนได้รับการศึกษา ที่ถูกต้องและมีคุณภาพจากสถานศึกษา

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา

กนกอร สมปราชาญ (2562, น. 222) กล่าวว่า บทบาทผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ และความรับผิดชอบในฐานะหัวหน้าหรือผู้นำการพัฒนาวิชาชีพครู ในการสนับสนุนระบบ ของการพัฒนาวิชาชีพโดยการวิจัยเป็นฐาน มีการสะท้อนความคิดสะท้อนผลสื่อสารกับสมาชิก เพื่อพัฒนาวิชาชีพอย่างมีคุณภาพ ครูจะเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานและมีความมั่นใจมากขึ้น ยกระดับความเชื่อและการพัฒนาการทำงานร่วมกัน เกิดทัศนคติทางบวกและกิจกรรมในลักษณะ โรงเรียนเป็นฐานในการตัดสินใจ มีการทำสุนทรียสนทนา ชีวิตทำกิจกรรมที่สนับสนุนพันธกิจ ของโรงเรียน จัดโครงสร้างและการทำงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และเกิดนวัตกรรม ซึ่งจะมีการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนรู้และคุณภาพชีวิตของครู

และสมาชิกในชุมชนเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ยั่งยืนพร้อมวัฒนธรรมการทำงานที่ดี เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลและส่งผลกระทบต่อสมาชิกให้ปฏิบัติและพยายามทำให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มและองค์การ ภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานศึกษาบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งในการที่จะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลนั้นผู้บริหารโรงเรียนต้องเข้าไปมีอิทธิพลต่อครู และสมาชิกอื่น ๆ ในด้านบวก เพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน เพราะคุณภาพและประสิทธิภาพของครูเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน จึงเป็นบทบาทที่สำคัญและจำเป็นของผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องขับเคลื่อนให้โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้ครูเกิดการพัฒนาทางวิชาชีพของตนเอง เกิดการร่วมคิดร่วมทำ เรียนรู้เป็นทีม แลกเปลี่ยน ความรู้และประสบการณ์เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อผู้เรียนต่อไป ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญ ประการหนึ่งของความเป็นผู้นำโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในยุคปัจจุบัน

ละเอียด เอี่ยมศรี (2564, น. 268) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการกำหนดยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสูงสุด จึงต้องมีภาวะผู้นำสูงเพื่อจัดการองค์การในยุคของการเปลี่ยนผ่าน (Higher Education in the Age of Disruption) ที่ต้องการความยืดหยุ่นปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และก้าวไปข้างหน้า จึงเป็นภาระที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเอง คิดหายุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร และนอกองค์กร ให้ความสนใจ ต่อวัฒนธรรมองค์กร ที่มุ่งผลลัพธ์ใส่ใจในเรื่องของศาสตร์ทางการสอนที่เหมาะสม และต้องเข้ามารับบทบาทในการเร่งปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนของ ครู ปรับเปลี่ยนเนื้อหาตามหลักสูตรควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้กับครู ผู้สอน ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น รวมทั้งปรับบทบาทในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายใน และภายนอกสถาน ศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถมีทักษะทัดเทียมเป็นที่ยอมรับของชาติอื่นและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาคือผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในฐานะหัวหน้าหรือผู้นำการพัฒนาวิชาชีพครู เป็นผู้ที่สนับสนุนการทำงานโดยแบ่งงานให้คนอื่นทำงานอย่างชัดเจน มีหน้าที่ในการดำเนินการจัดทำนโยบายเพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตาม เป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์สร้างแรงจูงใจเพื่อจัดการองค์การในยุคของการเปลี่ยนผ่าน (Higher Education in the Age of Disruption) ที่ต้องการความยืดหยุ่นปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารจะต้องเข้าไปมีอิทธิพลต่อครูในด้านบวกเพราะคุณภาพและประสิทธิภาพของครูเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน จึงเป็นบทบาทที่สำคัญและจำเป็นของผู้บริหาร สถานศึกษา

ที่ต้องขับเคลื่อนให้โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น รวมทั้งปรับบทบาทในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถมีทักษะทัดเทียมเป็นที่ยอมรับของชาติอื่นและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

ความหมายและลักษณะของความคิดสร้างสรรค์

ความหมายของความคิดสร้างสรรค์

กิตติกาญจน์ ปฏิพัทธ์, จักรกฤษณ์ โปตาพล และวิไลพรณ์ เสรีวัฒน์ (2556, น. 3) กล่าวว่า ความคิดเชิงสร้างสรรค์เป็นความคิดที่แปลกใหม่ แหวกแนว นอกกรอบออกไปจากความคิดเดิม ๆ ในบางครั้งเป็นความคิดที่บูรณาการจากสิ่งเดิมที่มีอยู่แล้ว นำไปสู่สิ่งแปลกใหม่หรือเป็นความคิดใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อน โดยอาศัยการได้รับโอกาส ความท้าทายและความเป็นไปได้ ซึ่งเป็นหัวใจที่จะนำไปสู่ความคิดเชิงสร้างสรรค์

ทวีป อภิสิริ (2559, น. 10) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมทางการคิด และการกระทำที่เป็นทั้งกระบวนการและผลผลิต ของคนที่มีสิ่งเล้ากระตุ้นให้เกิดความคิดหลากหลาย สามารถมองเห็นความสำคัญของสิ่งต่าง ๆ หรือสามารถคิดค้นสิ่งประดิษฐ์แปลกใหม่วิธีการใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ความคิดคล่องแคล่วรวดเร็ว ความคิดยืดหยุ่น และความคิดละเอียดลออ

ธารารัตน์ มาลัยเถาว์ (2561, น. 68) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลไวต่อปัญหาข้อบกพร่องช่องว่างในด้านความรู้ สิ่งที่ขาดหายไปหรือสิ่งที่ไม่ประสานกัน และไวต่อการแยกแยะสิ่งต่าง ๆ ไวต่อการค้นหาวิธีการแก้ปัญหา ไวต่อการเดาหรือการตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับข้อบกพร่อง ทดสอบและทดสอบอีกครั้งเกี่ยวกับสมมติฐานจนในที่สุดสามารถนำเอาผลที่ได้ไปแสดงให้ผู้อื่นได้

วันเพ็ญ แก้วปาน (2561, น. 273) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความคิดสร้างสรรค์เป็นแนวทางในการใช้สติปัญญา เป็นความพยายาม และเป็นเครื่องมือสำคัญในการนำพาองค์กรให้อยู่รอดในอนาคตและความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถของมนุษย์ทุกคน ซึ่งใช้ความคิดเพื่อค้นพบความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ที่มีประโยชน์มีคุณค่า รวมทั้งเป็นลักษณะความคิดที่แปลกใหม่ไม่ลอกเลียนแบบ ซึ่งอาจเกิดจากการคิดปรับปรุงเปลี่ยนแปลงจากความคิดเดิม ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดแนวทางที่ดีกว่าเดิม

สุคนธ์ สีนธพานนท์ (2562, น. 216) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่แสดงความคิดหลายทิศทาง หลายแง่หลายมุม คิดได้กว้างไกล โดยนำประสบการณ์ที่ผ่านมาเป็นพื้นฐานที่ทำให้ เกิดความคิดใหม่ นำไปสู่การประดิษฐ์คิดค้น พบสิ่งต่าง ๆ ที่แปลกใหม่ คิดสร้างสรรค์ประกอบด้วย ความคิดริเริ่ม ความคล่องแคล่วในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิด และความละเอียดลออ

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2564, น. 93) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ (Creative) เป็นความสามารถของสมองที่คิดได้กว้างไกล แง่มุมการมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ รอบตัว เกิดการเรียนรู้เข้าใจจนเกิดปฏิกิริยาตอบสนองเป็นความคิดเชิงจินตนาการ ซึ่งนำไปสู่การคิดค้น สิ่งแปลกใหม่หรือเพื่อการแก้ปัญหา

สรุปได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่แสดงความคิดหลายทิศทางเป็นความคิดที่แปลกใหม่ แหวกแนว นอกกรอบออกไปจากความคิดเดิม ๆ นำไปสู่สิ่งแปลกใหม่หรือเป็นความคิดใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อน ซึ่งอาจเกิดจากการคิดปรับปรุง เปลี่ยนแปลงจากความคิดเดิม ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดแนวทางที่ดีกว่าเดิมนำไปสู่ความคิดเชิงสร้างสรรค์ จนในที่สุดสามารถนำเอาผลที่ได้ไปแสดงให้ผู้อื่นได้

ลักษณะของความคิดสร้างสรรค์

กิตติกาญจน์ ปฏิพัทธ์, จักรกฤษณ์ โปตาพลและวิไลพรรณ เสรีวัฒน์ (2556, น. 7-8) กล่าวว่า คุณสมบัติบุคคลที่มีความคิดเชิงสร้างสรรค์คนที่กล้านำความเปลี่ยนแปลงกล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ กล้าเสนอแนวคิดและวิธีการที่แปลกใหม่ คิดในสิ่งที่คนอื่นไม่คิด มองในสิ่งที่คนอื่นไม่มอง ทำในสิ่งที่คนอื่นไม่ทำ เป็นคนอารมณ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส มีสติสัมปชัญญะ แม้จะตกอยู่ในสถานการณ์ที่กดดันและเลวร้ายแค่ไหนก็สามารถมองโลกในแง่ดีได้ สามารถฝ่าฟันอุปสรรคนานาประการ มองวิกฤตเป็นโอกาสเสมอ คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. มีความคิดริเริ่ม (Originality) เป็นบุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ มีความกระตือรือร้น อยากรู้อยากเห็นชอบ ทำในสิ่งที่สลับซับซ้อน กล้าแสดงออก เชื่อมั่นในแนวคิดของตนเอง จะกล้าคิด กล้าเสี่ยง กล้าท้าทายต่อปัญหาและกล้ายึดถือรับความผิดพลาด

2. มีความยืดหยุ่น (Flexibility) เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายแง่มุม ปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำ วิธีการตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างชาญฉลาด เปิดหู เปิดตา เปิดใจ รับรู้และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

3. มีความคิดคล่อง (Fluency) สามารถคิดหาคำตอบได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว ในระยะเวลาที่จำกัด สามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องแม่นยำ ทันทีทันใด แม้จะอยู่ในสถานการณ์ที่คับขัน มีความฉับไวในการตอบสนองต่อปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างดีเยี่ยม

4. มีความคิดละเอียดลออ (Elaboration) เป็นบุคคลที่สามารถคิดได้อย่างละเอียดลออ สุขุมรอบคอบ มีเหตุผล ตระหนักรู้ ตระหนักคิดไตร่ตรองอย่างเป็นระบบ ไม่มองข้ามรายละเอียด เล็ก ๆ น้อย ๆ ที่คนอื่นมองข้าม เป็นบุคคลที่มีความประณีต พิถีพิถันทุกรายละเอียด

5. มีความคิดเชิงบวก (Positive thinking) เป็นบุคคลที่มีความคิดที่หลากหลายมิติมองเห็น โอกาสในวิกฤติเสมอ มองตนเองและคนรอบข้างในแง่ดี สดชื่น ร่าเริง ยิ้มแย้มแจ่มใสมีอารมณ์ขัน แม้จะตกอยู่ในบรรยากาศที่ตึงเครียด กดดัน ชอบคิดบวกกับทุก ๆ สิ่งและกับทุกคนมอง ความผิดพลาดและความบกพร่องเป็นเรื่องธรรมดาเล็กน้อย สามารถเกิดได้กับบุคคลทั่วไป

วันเพ็ญ แก้วปาน (2561, น. 273) กล่าวว่า ลักษณะของความคิดสร้างสรรค์ ควรมีลักษณะ เป็นความคิดที่ลุ่มลึก กว้างไกล และสร้างสรรค์ เป็นความคิดที่ดี โดยลักษณะของการคิด จะมีความเป็นไปได้มีความชัดเจน และกว้าง เป็นการสร้างภาพที่มีมุมมองอันเกิดจากการวิเคราะห์ การสังเคราะห์อย่างรอบคอบ เป็นการมองไปข้างหน้าในระยะยาว โดยคำนึงถึงสิ่งอันพึงปรารถนา ส่วนคำว่าสร้างสรรค์นั้น เป็นการพิจารณาเพื่อสร้างสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น ลักษณะความคิดสร้างสรรค์ จะมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. เป็นความคิดในการประดิษฐ์หรือกระทำการสิ่งแปลกใหม่โดยผลงานที่ริเริ่มเอง มีประโยชน์ และมีคุณค่า
2. เป็นความคิดหรือการกระทำที่สามารถแก้ปัญหา โดยหาทางเลือกหลาย ๆ ทาง ในการแก้ปัญหา
3. เป็นความคิดริเริ่มที่มีหลักเกณฑ์ มีความอดทน และสามารถดัดแปลงพัฒนา ไปจนถึงจุดที่สมบูรณ์ได้

ธราญา จิตรชญาวนิช (2561, น. 52-53) กล่าวว่า ลักษณะของความคิดสร้างสรรค์ มีหลายระดับหลายลักษณะด้วยกัน ผลงานที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์มักจะเป็นสิ่งที่แปลกใหม่ ไม่ซ้ำแบบใคร ซึ่งถ้าวิเคราะห์อย่างลึกซึ้งจะเห็นได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์มีองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้

1. ความคิดคล่อง เป็นความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างรวดเร็วเพื่อตอบคำถาม โดยได้คำตอบในปริมาณมากในเวลาจำกัด
2. ความคิดยืดหยุ่น เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาได้หลากหลาย โดยคิดได้หลายแง่มุม และสามารถผสมผสานความรู้และประสบการณ์ให้เกิดประโยชน์ได้หลายด้าน
3. ความคิดริเริ่ม เป็นความคิดแปลกใหม่ที่แตกต่างไปจากความคิดเดิม โดยเกิดจากการนำเอาความรู้เดิมหรือความรู้ใหม่มาดัดแปลงและประยุกต์ให้เกิดเป็นสิ่งใหม่ไม่ซ้ำแบบใคร
4. ความคิดละเอียดลออ เป็นการคิดได้ในรายละเอียดเพื่อขยายหรือตกแต่งความคิดหลัก ให้ได้ความหมายที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า ลักษณะของบุคคลที่มีความคิดเชิงสร้างสรรค์มีดังนี้

1. มีความคิดริเริ่ม (Originality) เป็นความคิดแปลกใหม่ที่แตกต่างไปจากความคิดเดิม กระทำสิ่งแปลกใหม่โดยผลงานที่ริเริ่มเอง มีประโยชน์และมีคุณค่า
2. มีความยืดหยุ่น (Flexibility) เป็นความคิดหรือการกระทำที่สามารถแก้ปัญหา โดยหาทางเลือกหลาย ๆ ทางในการแก้ปัญหา
3. มีความคิดคล่อง (Fluency) เป็นความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างรวดเร็ว
4. มีความคิดละเอียดลออ (Elaboration) เป็นการคิดได้ในรายละเอียด ตระหนักคิดไตร่ตรองอย่างเป็นระบบ ไม่มองข้ามรายละเอียดเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่คนอื่นมองข้าม เป็นบุคคลที่มีความประณีตพิถีพิถัน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

Stoll & Temperley (2009, p. 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การตอบสนองเชิงจินตนาการและการไตร่ตรองอย่างถี่ถ้วนต่อโอกาสต่าง ๆ ประเด็นต่าง ๆ อย่างท้าทาย ในเรื่องที่เกี่ยวข้องมุมมองการคิดและการกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่แตกต่างเพื่อที่จะเสริมสร้างโอกาส ให้กับทุกคนที่เกี่ยวข้อง

กรองทิพย์ นาควิเชตร (2552, อ้างถึงใน จุฑามาส ชุ่นห้วน, 2562, น. 23) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการผลักดันให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติ หน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งมา ด้านการคิดต่าง ๆ คิดหลายมิติ คิดบวก คิดเชิงสร้างและพัฒนารวมทั้งการคิดแก้ปัญหา

ธีระ รุญเจริญ (2554, น. 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นลักษณะหรือพฤติกรรม ในการนำผู้อื่น ประสานงานผู้อื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศ โดยการคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

กิตติกาญจน์ ปฏิพัทธ์ (2555, น. 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การตอบสนองเชิงจินตนาการ (Imagination) การนำบุคคลอื่นโดยใช้แนวทางใหม่ หรือวิธีการใหม่ ๆ อย่างท้าทาย และมีความยืดหยุ่น ที่สำคัญภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อม เพื่อก่อให้เกิดการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และสนับสนุนให้ผู้อื่นมีความคิดสร้างสรรค์

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง (2559, น. 32) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้นำ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามสถานการณ์ต่าง ๆ พร้อมทั้งรู้จัก กระตุ้น ความคิดสร้างสรรค์ของผู้อื่น โดยเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองและผู้อื่นที่จะสามารถคิดสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ โดยอาศัยการเรียนรู้เนื้อหาความคิดใหม่ ๆ อยู่เสมอ

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ และนักรบ หมี่แสน (2561, น. 16) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้นำที่มีการแสดงพฤติกรรมที่ตอบสนองเชิงจินตนาการโดยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่าง ๆ และประเด็นต่าง ๆ ที่ท้าทาย ซึ่งสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีเป้าหมายหลักคือการเรียนรู้ของนักเรียน จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับนักเรียนได้มีโอกาสขยายความรู้ความสามารถอย่างสร้างสรรค์และประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง

จินดารัตน์ โพธิ์นอก (2561) กล่าวว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเนื่องจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีทำให้ผู้นำองค์กรต่าง ๆ ต้องมีการปรับตัวอย่างรวดเร็วและทันเหตุการณ์จึงเกิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (creative leadership) ขึ้น คณะกรรมการจัดทำพจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ร่วมสมัย สำนักงานราชบัณฑิตยสภา อธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (creative leadership) หรือซีแอล (CL) หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่มีความรู้มีเชี่ยวชาญสูงมีบุคลิกภาพและมีพฤติกรรมทางสังคมมีความสามารถส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีความคิดสร้างสรรค์ใช้ความคิดใหม่ในการแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ที่จะส่งผลให้องค์การมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลซึ่งผู้นำจะต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้วย ผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ มีไหวพริบ และมีข้อมูลในเรื่องที่เป็นประเด็นปัญหา การแก้ปัญหาของผู้นำต้องอาศัยความรู้ที่จะกำหนดแนวความคิดการมีเชาวน์ปัญญาจะช่วยให้มีความคิดสร้างสรรค์ มีความคล่องแคล่วและมีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดีเป็นผู้ที่สามารถรับมือกับความขัดแย้งและความวุ่นวายได้เป็นอย่างดี ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ต้องยึดถือความถูกต้อง มีพลังที่จะฟันฝ่าอุปสรรคและเป็นคนเปิดเผยตรงไปตรงมา ปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้นำมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย การสร้างทีมงาน การฟัง การตัดสินใจอย่างมีอิสระและความรู้ในการธำรงรักษาบุคลากรองค์กรสามารถส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลมีความคิดสร้างสรรค์ได้ด้วยการให้บุคคลมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ดำเนินการต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการและความจำเป็นขององค์กร เปิดโอกาสให้บุคคลมีเวลาในการคิดแก้ปัญหาชักชวนคนให้ทำสิ่งดี ๆ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา

ฉิรดา เวชญาลักษณ์ (2564, น. 149) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้นำสามารถใช้ความสามารถทางเชาวน์ปัญญา ถ้าในการตัดสินใจที่จะดำเนินการตามความคิดใหม่ ๆ มีทักษะการคิดเชิงบวก ถ้าคิดก็กล้าลงมือทำ มีความรู้ทักษะในการสื่อสาร มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และมีบุคลิกภาพที่ดี มีความมุ่งมั่นในการทำงาน สามารถแก้ไขปัญหาหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ รับฟังความคิดเห็นหรือมุมมองความคิดของผู้อื่น สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นได้ ทำให้ผู้อื่นคิดตามอย่างมีเหตุผล ด้วยวิธีการหรือแนวทางที่น่าสนใจ ทำทลายแปลกใหม่

เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น ใฝ่เรียนรู้ ติดตามข่าวสารปัจจุบันและหาประสบการณ์ใหม่ ๆ มีความยืดหยุ่นและตรงไปตรงมา เป็นผู้ที่มีทักษะการวางแผนที่เป็นระบบมีความเพียรพยายามทุ่มเทเสียสละ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการนำผู้อื่น โดยใช้ความสามารถทางเขาวนปัญญา ในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี มีความคล่องแคล่ว สามารถสร้างแรงบันดาลใจและสนับสนุนให้ผู้อื่นมีความคิดสร้างสรรค์ด้วยวิธีการหรือแนวทางที่น่าสนใจเป็นผู้ติดตามข่าวสารปัจจุบันและหาประสบการณ์ใหม่ ๆ มีความยืดหยุ่นและตรงไปตรงมา มีทักษะการวางแผนที่เป็นระบบ

แนวคิดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

Harris (2009, p. 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการติดต่อประสานงานกับบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกัน และกับบุคคลที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำเป็นต้องอาศัยเวลา ทรัพยากร โอกาส เพื่อจะมีโอกาสได้เรียนรู้ร่วมกันอย่างไรก็ตามผลลัพธ์ที่ได้อาจจะไม่ใช่ความคิดเห็นที่สอดคล้องกันแต่อาจจะมาจากความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน ความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันเชิงสร้างสรรค์ อันจะนำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่เรื่องง่าย แต่ก็จำเป็นต้องเป็นความคิดเดิม ๆ และเผชิญกับความเชื่อมั่นกับแนวทางวิธีการใหม่ ๆ ที่จะสร้างขึ้นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเหมือนกับภาวะผู้นำแบบให้บริการภาระงานหลักของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การประสานงานบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกันและมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เป็นภาวะผู้นำที่มีพัฒนาสมรรถนะและความสามารถต่าง ๆ ของบุคคลภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในทุกสถานที่และทุกระดับ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นเป็นภาวะผู้นำที่ปราศจากการยึดมั่นถือมั่นโดยทั่วไปแล้วภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวทางวิธีการใหม่ ๆ ขององค์กรและความท้าทายที่สลับซับซ้อนมากกว่าการคงสภาพที่เป็นอยู่แบบเดิม

ธีระ รุญเจริญ (2554, น. 106 - 107) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์เป็นแนวคิดอยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่าโรงเรียนหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคน ซึ่งแสดงบทบาทการใช้ภาวะผู้นำในลักษณะต่าง ๆ มากมาย บทบาทภาวะผู้นำจึงมิได้จำเพาะเจาะจงแต่ผู้บริหารเท่านั้น แต่หน้าที่ของผู้บริหารคือการสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้แก่ครูอาจารย์และบุคลากรต่าง ๆ เพื่อเป็นช่องทางให้คนเหล่านี้ได้พัฒนาตนเองเข้าสู่การเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์นี้มีมุมมองว่าครู คือ ผู้นำ โดยมีครูใหญ่ คือ ผู้นำของผู้นำอีกทอดหนึ่ง โดยนัยดังกล่าวหน้าที่สำคัญของผู้บริหารจึงไม่เพียงแต่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมการเรียนรู้ของครู อาจารย์และบุคลากร ซึ่งเป็นผู้ใหญ่ของโรงเรียนอีกด้วย การเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์นั้นจำเป็นต้องอาศัยทักษะการเื้ออำนวยการอันวางความสะอาดอยู่ในระดับสูง

ทั้งนี้เพราะสาระที่เป็นภารกิจหลักของทฤษฎีนี้ได้แก่ การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ การเรียนรู้แบบทีม การร่วมมือร่วมใจกัน แก้ปัญหา การจินตนาการสร้างภาพของอนาคตที่ควรเป็น การพิจารณาตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน การใช้คำถาม การรวบรวมวิเคราะห์และแปลความข้อมูล ตลอดจนกระตุ้นครูอาจารย์ตั้งวงสนทนา อย่างสร้างสรรค์ในเรื่องการเรียนการสอนเป็น

กิตติกาณจน์ ปฏิพัทธ์, จักรกฤษณ์ โปตาพล และวิไลพรรณ เสรีวัฒน์ (2556, น. 39) กล่าวว่า กรอบแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการตอบสนองเชิงจินตนาการต่อสิ่งต่าง ๆ โดยการนำและประสานงานบุคคล ด้วยแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ อย่างท้าทาย อีกทั้งยังเป็น ผู้สร้างสภาพแวดล้อม เพื่อก่อให้เกิดการริเริ่มสิ่งใหม่ สนับสนุนให้ผู้อื่นได้มีความสร้างสรรค์

วิโรจน์ สารรัตน์ (2557, น. 53) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ความเป็นผู้นำที่ดี ส่วนใหญ่แล้วขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจ การพัฒนาความเป็นผู้นำจึงเป็นการแนะนำ ผู้นำในอนาคตได้ตั้งคำถามและการตัดสินใจที่จะเกี่ยวกับวิธีการใช้ทักษะของพวกเขา ซึ่งชี้ให้เห็นว่า การบรรลุเป้าหมายนี้ต้องทำความเข้าใจทฤษฎีภาวะผู้นำแบบดั้งเดิมที่เน้นคุณลักษณะและพฤติกรรม ร่วมกับทฤษฎีภาวะผู้นำแบบใหม่เพื่อนำจุดแข็งของแต่ละแบบมาใช้ในเบื้องต้นเริ่มจากสิ่งที่เรียกว่า “ผู้นำที่เชี่ยวชาญ” (expert leaders) หรือความเชี่ยวชาญที่เกิดจากองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้คือ 1) ภูมิปัญญา (wisdom) ที่จะช่วยให้ผู้นำสร้างความสมดุลและความเข้าใจถึงผลกระทบระยะสั้นและระยะยาวของความคิดใหม่ต่อตนเองและคนอื่น 2) สติปัญญา (intelligence) ที่จะช่วย ในการวิเคราะห์ว่าความคิดสร้างสรรค์นั้นดีหรือไม่ 3) ความสร้างสรรค์ (creativity) เป็นความสามารถ ในการสร้างความคิดใหม่โดยใช้ทักษะคิดสร้างสรรค์ 4) สังเคราะห์ (synthesis) เพื่อช่วยให้ความคิด สร้างสรรค์นั้นสามารถมองเห็นได้และโน้มน้าวให้คนอื่นมองเห็นคุณค่า

สรุปได้ว่า แนวคิดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการตอบสนองเชิงจินตนาการ ต่อสิ่งต่าง ๆ โดยการนำและประสานงานบุคคลด้วยแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ อย่างท้าทาย เป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อม เพื่อก่อให้เกิดการริเริ่มสิ่งใหม่ สนับสนุนให้ผู้อื่นได้มีความสร้างสรรค์ โดยการตั้งคำถามและการตัดสินใจในการนำผู้อื่น ดังนั้นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารจึงไม่เพียงแต่ ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมการเรียนรู้ของครู อาจารย์และ บุคลากรภายในโรงเรียนเพื่อพัฒนาแนวทางวิธีการใหม่ ๆ และความท้าทายที่สลับซับซ้อนมากกว่า การคงสภาพที่เป็นอยู่แบบเดิม

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

Bennis (2002, p. 39) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย

1. วิสัยทัศน์ หมายถึง ให้ผู้ตามได้รับรู้วิสัยทัศน์และทำความเข้าใจ เพื่อปรับเปลี่ยนสู่การปฏิบัติ ผู้นำจะชักนำพวกเขาให้ไปถึงที่หมายด้วยความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน

2. ความไว้วางใจ หมายถึง ผู้นำจะต้องรู้วิธีการที่จะสร้างและรักษาความเชื่อถือไว้วางใจ โดยการแสดงความคิด ความสามารถในการทำงาน ปฏิบัติงานอย่างสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ อย่างซื่อสัตย์

3. การมุ่งความสำเร็จ หมายถึง พยายามใช้ข้อผิดพลาดเป็นบทเรียนในการทำงาน ให้ประสบผลสำเร็จ

4. สร้างความเข้มแข็ง หมายถึง สนับสนุนทรัพยากรที่มีความจำเป็นแสดงให้เห็นว่าทุกคน มีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

5. ความยืดหยุ่น หมายถึง มีการปรับตัวและใช้อำนาจอย่างละมุนละม่อม มีการกระจายอำนาจในระบบให้แก่ผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งจะสร้างและรับสิ่งใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้น

Parker and Begnaud (2004, อ้างถึงใน นัยน์ปพร แก้วจิราสิน 2561, น. 30) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในหนังสือการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าประกอบไปด้วย

1. วิสัยทัศน์ (Vision) ต่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ สามารถสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจ และทำให้เกิดผลสำเร็จได้

2. ความยืดหยุ่น (Flexibility) สามารถปรับตัวได้ต่อสิ่งแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลง

3. ความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem solving ability)

Dubrin (2006, อ้างถึงใน ธนาภรณ์ นิลพันธ์นันท, 2562, น. 32) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย

1. มีความรู้ หมายถึง จะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้และมีข้อมูลในเรื่องที่เป็นประเด็นปัญหา เพราะการแก้ปัญหาของผู้นำต้องอาศัยความรู้ในเรื่องนั้น โดยมีข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร ซึ่งอาจจะต้องใช้วิธีการสังเกตเข้าช่วยความรู้จึงเป็นตัวสร้างหรือกำหนดแนวความคิด และการสรุปรวบรวมความคิด ตัวอย่างในกรณีนี้ เช่น ชอบอ่านหนังสือที่อยู่นอกเหนือสาขา

2. มีความสามารถทางเชาว์ปัญญา หมายถึง การวิเคราะห์อย่างกว้างขวาง โดยการรวบรวมทั้งผลดีและผลเสีย โดยผู้นำต้องเป็นผู้มีไหวพริบ สติปัญญาและการใช้เหตุผล การมีเชาว์ปัญญาไหวพริบที่สูงปกติไม่ได้เป็นตัวกำหนดความคิดสร้างสรรค์แต่อย่างใด แต่คนที่มีความคิดสร้างสรรค์นั้นจะเป็นคนที่คล่องแคล่วและเป็นคนที่สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี คนฉลาดมักเป็นคนที่ต้องการงานเชิงสร้างสรรค์ การเป็นคนที่มีความคิดสร้างสรรค์นั้น ต้องเป็นคนที่มีความนิสสัยอยากรู้อยากเห็น และมักเป็นคนที่เปิดเผยอารมณ์ความรู้สึกของตนเองให้ผู้อื่นได้รับรู้ ตัวอย่างในกรณีนี้ เช่น เป็นคนที่สามารถคิดสิ่งใดได้ทะลุปรุโปร่งจนพบวิธีแก้ไขปัญหาคือดีที่สุดหรือมักจะคิดวางแผนที่เกี่ยวข้องกับการค้นหาเป็นงานที่น่าสนใจ เป็นต้น

3. มีบุคลิกภาพที่ดี หมายถึง ผู้นำที่จะเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ต้องเป็นคนที่มีมองภาพลักษณ์ตัวเองในทางที่ดี แต่ไม่ใช่มั่นใจในตัวเองมากจนไม่สนใจคนรอบข้าง เพราะความมั่นใจในตัวเองจะช่วยให้สามารถรับมือกับข้อวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่นได้เป็นอย่างดีและนำไปใช้จริงได้ เป็นผู้ที่สามารถรับมือกับความขัดแย้งและความวุ่นวายได้เป็นอย่างดี ซึ่งตรงข้ามกับคนที่ไม่ค่อยมีความคิดสร้างสรรค์ที่จะสับสนเสมอ เมื่อเผชิญกับความขัดแย้งหรือความคลุมเครือ ซึ่งนักวิทยาศาสตร์หลายท่านได้ทำการค้นคว้าและพบว่าคุณสมบัติของการเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์คือ ยึดถือความถูกต้อง อยากรู้อยากเห็น มีพลังที่จะฟันฝ่าอุปสรรคเป็นคนเปิดเผยตรงไปตรงมา ฉะนั้นทุกครั้งที่คนเหล่านี้เผชิญปัญหาพวกเขาจะเชื่อว่าพวกตนมีบางสิ่งๆ ที่ซุกซ่อนเก็บไว้ภายในที่จะค้นหาวิธีการที่สร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหาได้

4. พฤติกรรมทางสังคมและการเลี้ยงดู หมายถึง คนที่เป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องเป็นคนที่ชอบพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นที่มีความคิดคล้ายคลึงกับตนเอง และช่วงชีวิตในวัยเด็กก็มีส่วนสำคัญในการช่วยพัฒนาให้เป็นผู้ใหญ่ที่มีความคิดสร้างสรรค์ เช่น เด็กโตในครอบครัวที่ต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านการเงิน การทะเลาะวิวาท การหย่าร้าง เป็นต้น เมื่อเด็กพวกนี้เติบโตขึ้นสภาพดังกล่าวทำให้พวกเขากลายมาเป็นคนที่มีความเข้มแข็งและมักเป็นนักคิดเชิงสร้างสรรค์ เพราะในอดีตนั้นพวกเขาต้องขบคิดแสวงหาหนทางแก้ไขอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้เป็นคนยึดมั่นในความคิดของตัวเองอย่างมาก ดังนั้นพฤติกรรมการสร้างสรรค์จึงขึ้นอยู่กับบุคลิกลักษณะส่วนตัวและสภาพแวดล้อมที่มีต่อพฤติกรรม

Robinson (2007, pp. 120-124) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย

1. การมีวิสัยทัศน์ เป็นความสามารถของผู้บริหารที่ประกอบไปด้วยตัวบ่งชี้การสร้างและการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ในการสร้างวิสัยทัศน์ผู้บริหารจะต้องเตรียมและใช้ข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้มีข้อมูลข่าวสารให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

2. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว เป็นความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน กำหนดตัวบ่งชี้ความยืดหยุ่นคือ ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ

3. การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมที่เป็นทั้งกระบวนการและผลผลิต ในด้านของกระบวนการความคิดสร้างสรรค์ เป็นความคิดสร้างสรรค์ เป็นความคิดที่ซับซ้อน เป็นความสามารถที่จะเห็นความสัมพันธ์ใหม่ ๆ ระหว่างวัตถุกับเหตุการณ์ ส่วนในด้านผลผลิตจะพิจารณาการสร้างสรรค์ในรูปของผลผลิตที่แปลกใหม่และมีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น

4. การทำงานเป็นทีม เป็นการทำงานของกลุ่มบุคคลผู้ซึ่งมีเป้าหมายร่วมกันและต้องการที่จะทำงานร่วมกันจนสำเร็จ ตลอดจนแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

5. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่ในกรณีพิเศษถึงความต้องการของแต่ละบุคคล เพื่อความเติบโตในหน้าที่การงาน พัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น ทั้งยังสนับสนุนและให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถจนรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

Kerle (2008, อ้างถึงใน อรชร กิตติชนม์ธวัช, 2558 น. 39-40) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย

1. การรู้แจ้ง หมายถึง การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มุ่งทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
2. บุคลิกภาพ หมายถึง การเป็นผู้ที่มีความรู้แจ้งสนุกสนาน มีอารมณ์ขัน มีบารมี และมีความสามารถในการจูงใจ มีความฉลาดทางอารมณ์ และกระฉับกระเฉง มีความตื่นตัวในการทำงาน
3. ความกล้าหาญ หมายถึง กล้าเสี่ยง ชอบท้าทายความคิดที่มีอยู่แล้วและลงมือทำตามแนวคิดใหม่ที่เกิดขึ้น
4. การกระจายอำนาจ หมายถึง มีการมอบหมายงานและเชื่อใจผู้ที่รับผิดชอบในงานนั้น ๆ สร้างความหลากหลาย เปิดรับความคิดใหม่ และกระทำตนเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุน

Delia Bosio (2013, อ้างถึงใน จันจิรา น้ำขาว, 2562, น. 18) ได้กล่าวถึง ลักษณะผู้นำและความสร้างสรรค์ พบว่า ลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย ความยืดหยุ่นในการตัดสินใจ ใช้มุมมองที่แตกต่างของสถานการณ์ และมีความปรารถนาในการยอมรับความเสี่ยงด้วยนวัตกรรมและความคิดใหม่ ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีความจำเป็นมากในการอยู่รอดขององค์กร

Ubben, Hughes & Norris (2011, pp. 10-15) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

1. การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี เป็นการใช้ที่ผู้บริหารมีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์ มีความรู้เรื่องเครื่องมือสมัยใหม่สำหรับการจัดการศึกษา และมีความกระตือรือร้นตลอดจนเปิดใจให้กว้างสำหรับเทคโนโลยีใหม่ มีทัศนคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความเข้าใจพื้นฐานของระบบเทคโนโลยี เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง
2. การทำงานเป็นทีม เป็นการใช้ที่ผู้บริหารใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษาด้วยการเรียนรู้แบบทีม มีการบริหารแบบทีมงาน แสดงออกด้วยการรับฟัง

3. การเจรจาต่อรอง เป็นการที่ผู้บริหารใช้กระบวนการสนทนา พูดคุยเพื่อแก้ปัญหา ให้ประสบผลสำเร็จ ใช้แนวทางในการสร้างแรงขับเคลื่อนและพลังใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากร

4. การไว้วางใจ เป็นการที่ผู้บริหารจะต้องสร้างความเชื่อถือไว้วางใจให้กับสมาชิกในองค์กร และให้การสนับสนุนผู้อื่น ไม่ว่าจะคน ๆ นั้น จะมีตำแหน่งใดก็ตาม สอบถาม เปิดโอกาสให้ผู้อื่น ได้แสดงความคิดเห็น รับฟังปัญหาและให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสม

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, น. 50-66) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร สามารถเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่เป็นกรณีพิเศษ ถึงความต้องการของแต่ละบุคคล เพื่อความเติบโตในหน้าที่การงาน พัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น ทั้งยังสนับสนุนและให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถจนมีความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่า ชี้ให้เห็นถึงความรู้ความสามารถที่แตกต่างระหว่างบุคคล การมอบหมายงานที่เหมาะสมและเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ที่สามารถพัฒนาวิธีการต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพอย่างหลากหลาย ทันกับโลกปัจจุบันมาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม

3. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

4. การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมองค์กรหรือสังคม เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยอาศัย การบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม

5. การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานกัน มีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย และลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

กิตติกาณูจน์ปฏิพัทธ์, จักรกฤษณ์ โปตาพล และวิไลพรรณ เสรีวัฒน์ (2556, น. 42-46) กล่าวว่า การที่จะมีคุณลักษณะหรือองค์ประกอบหลักสำหรับการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้ ต้องประกอบไปด้วย

1. การมีจินตนาการ หมายถึง เป็นความเชื่อ ความศรัทธา ความคาดหวัง ซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ ที่สำคัญต้องมีความเชื่อมั่นว่ามีความเป็นไปได้ จินตนาการเป็นวิสัยทัศน์ร่วมกับความคิดสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมในการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดไว้ในจิตใจมีเหตุผลโดยบุคคลที่จะมีคุณสมบัติการมีจินตนาการจะมีพฤติกรรมหรือการแสดงออกดังนี้

1.1 มีอารมณ์ขัน เป็นคนเรียบง่ายรักสนุกขี้เล่น อันจะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่ไม่เคร่งเครียดเกินไป การมีอารมณ์ขันเป็นยาวิเศษทำให้คนเรามีความสุขผ่อนคลายจากความตึงเครียดรู้จักปล่อยวางมองโลกในแง่ดี ให้ออกสัให้อภัย

1.2 มีความคิดสร้างสรรค์ มองโลกในแง่บวก ให้กำลังใจตนเอง คิดในสิ่งที่คุณอื่นไม่คาดคิด คิดนอกกรอบใช้สิ่งนี้ มีความสามารถในการบูรณาการทักษะและความรู้เพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ การอยู่ในสภาพแวดล้อมที่สร้างสรรค์และบรรยากาศที่จริงจัง ไว้วางใจให้ออกสัให้อภัยจะเอื้ออำนวยสนับสนุนให้เกิดความคิดใหม่ ๆ นำไปสู่ความคิดเชิงสร้างสรรค์

1.3 มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีความฉับไวในการตอบสนองต่อปัญหาอย่างสร้างสรรค์

2. การมีความยืดหยุ่น หมายถึง คนที่มีความสามารถในการคิดและมองปัญหาพร้อมเห็นทางออกของปัญหาที่หลวมๆ มองหลายทิศทาง หลายมิติ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการได้ตลอดเวลาเมื่อได้รับข้อมูลสารสนเทศและข้อเท็จจริงใหม่ที่น่าเชื่อถือ

3. การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตอย่างชัดเจนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ คนที่มีวิสัยทัศน์จะเป็นคนที่มองไกลใจกว้างกล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ให้กับตัวเอง

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ และนักรบ หมี่แสน (2561, น. 91-93) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 4 ประการ ดังนี้

1. มีความคิดวิเคราะห์ คือ ถ้าเป็นผู้นำในสังคมที่เปลี่ยนแปลงเราต้องมีความคิดวิเคราะห์ ถ้าไม่มีความคิดวิเคราะห์ เราจะเป็นผู้นำที่ไม่สามารถตามทันต่อการเปลี่ยนแปลงและไม่สามารถจะรู้ได้ว่าการเปลี่ยนแปลงที่เป็นอยู่จะมีผลอย่างไร ซึ่งจะเป็นที่จะใช้กับทางโรงเรียนด้วย และถ้าเราไม่สามารถสอนเด็กให้มีความคิดวิเคราะห์ เด็กของเราก็จะกลายเป็นเหยื่อของสังคมได้ในอนาคต

2. มีความคิดสร้างสรรค์ คือ แนวใหม่ถ้าผู้นำเราไม่มีความคิดแนวใหม่ได้แต่วิเคราะห์คนอื่นอย่างเดียวแล้ว เราก็ต้องเดินตามคนอื่นไป เพราะฉะนั้นเมื่อเราวิเคราะห์วิจารณ์สังคมและคนอื่นแล้ว เราต้องมีแนวคิดในลักษณะที่เป็นแนวคิดใหม่ ๆ เป็นแนวคิดของเราหรือมีความคิดสร้างสรรค์ให้กับสังคมและองค์กรด้วย ผู้นำจึงต้องฝึกพัฒนาความคิดใหม่ ๆ อยู่เสมอ

3. มีความสามารถในการสร้างงาน คือ ถ้าเราเป็นผู้ดูแลให้บุคลากรในโรงเรียนมีลักษณะสร้างสรรค์ คิดอะไรใหม่ ๆ แล้วเราต้องพัฒนาความคิดใหม่นั้นให้เป็นผลงาน เพื่อที่เราจะสามารถนำผลงานเหล่านั้นมาใช้ประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวมด้วยผลผลิตจึงเป็นสิ่งสำคัญของผู้บริหารในขณะนี้

4. มีความรับผิดชอบ คือ ผู้นำไม่ว่าจะเป็นแบบใด ต้องมีความรับผิดชอบ ทั้งรับผิดชอบในตัวเอง ในองค์กร และในสังคม ความรับผิดชอบถือได้ว่าเป็นปรัชญาของความเป็นมนุษย์โดยตรง ผู้นำจึงต้องมีคุณสมบัติพื้นฐานที่เห็นแล้วจึงมีคุณสมบัติอื่น ๆ ตามมาด้วย

วันเพ็ญ แก้วปาน (2561, น. 278-279) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 6 ประการ ดังนี้

1. ทักษะและบุคลิกลักษณะ เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญ ซึ่งลักษณะของบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วยคุณลักษณะ ดังนี้

1.1 มีทักษะของการคิด ได้แก่ ทักษะการสังเกต การเก็บรวบรวมข้อมูล การตรวจสอบข้อมูล และการสรุปข้อเท็จจริงของข้อมูล

1.2 มีแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ โดยมีความตั้งใจจริง มีสมาธิกับงาน มีความอดทนสูง ไม่ยอมเลิกสิ่งที่ตั้งใจทำ มีความมานะพยายาม ไม่หวั่นไหวต่อความล้มเหลวหรือคำวิพากษ์วิจารณ์

1.3 มีความสามารถในการหยั่งรู้และเห็นในสิ่งที่คิด คิดพลิกแพลง คิดเหตุผล และวิธีการที่จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

1.4 เป็นผู้มีการคิดและการกระทำอย่างอิสระ ไม่ชอบทำตามอย่างผู้อื่นโดยไม่มีเหตุผล ชอบคิดหรือทำสิ่งที่ซับซ้อนแปลกใหม่และมีอารมณ์ขัน

1.5 มีความมั่นใจในตนเองโดยเป็นคนที่มีทัศนคติเชิงบวก รวมทั้งมีลักษณะของความเป็นผู้นำแต่ไม่ยึดมั่นในสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนเกินไป พร้อมเปิดใจรับแนวคิดของผู้อื่น รวมถึงประสบการณ์ใหม่ ๆ

2. ความสามารถทางสติปัญญา ความคิดสร้างสรรค์จัดอยู่ในทักษะขั้นสูงของความสามารถทางสติปัญญา ซึ่งความสามารถดังกล่าว ประกอบด้วย

2.1 ความสามารถในการกำหนดขอบเขตของปัญหา โดยมองปัญหาด้วยมุมมองใหม่ เพื่อหาแนวทางการแก้ปัญหาใหม่ที่เหมาะสมกว่าแบบเดิม โดยเริ่มต้นจากการให้คำนิยามของปัญหา การกำหนดขอบเขตของปัญหาให้ชัดเจนและการกำหนดเป้าหมายเพื่อหาวิธีการในการแก้ปัญหา

2.2 ความสามารถในการใช้จินตนาการ โดยการวาดภาพในความคิดฝัน เป็นต้น

2.3 ความสามารถในการคัดเลือกอย่างมียุทธศาสตร์ ซึ่งการแก้ปัญหา อาจมีหลายวิธีการจึงจำเป็นต้องมีการเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด

2.4 ความสามารถในการประเมินอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถแยกแยะ และคัดเลือกความคิดที่ดี มีความสอดคล้อง เหมาะสมเพื่อสร้างเป็นความคิดใหม่ พร้อมทั้งพิจารณาประเมินคุณค่าความคิดนั้นเพื่อให้ได้แนวทางที่มีคุณภาพเป็นสิ่งที่ดีกว่า และมีความเหมาะสมกว่าเดิม

3. มีแรงจูงใจในการสร้างความสำเร็จ โดยมีความมุ่งมั่น พยายามในการดำเนินงานภายหลังจาก ที่มีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อต้องการเห็นผลงานอย่างเป็นรูปธรรม

4. มีการต่อยอดความรู้จากสิ่งที่มีอยู่เดิม โดยขอบทดลอง พัฒนาปรับปรุงงานด้วยวิธีการ ใหม่ ๆ ที่คิดว่าดีกว่าเดิม และนำไปขยายผลในวงกว้าง

5. ได้รับการกระตุ้นและมีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ ซึ่งปัจจัยในการกระตุ้น ความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่บ้าน บุคคลในสถานศึกษา และบรรยากาศทางสังคม

6. ลักษณะนิสัยเป็นบุคคลที่มีจินตนาการสูง โดยมีความสามารถในการเชื่อมโยง ความสัมพันธ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

สไบแพร์ สัฟโสล (2562, น. 9-12) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 15 องค์ประกอบย่อยดังนี้

1. ความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ ต่าง ๆ เปิดรับข้อมูลใหม่ด้วย ทัศนคติเชิงบวก และ มีความตั้งใจที่จะเรียนรู้วิธีการใหม่ เพื่อบรรลุเป้าหมายสามารถรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างได้ สามารถคิดหาวิธีแก้ปัญหาได้อย่างอิสระ และหลากหลาย

1.1 การปรับตัวตามสถานการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาที่แสดงออกถึงการพยายามปรับตัวให้สามารถรับกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น และพยายามปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อม สนองต่อความพึงพอใจ ของตนเองและสังคมได้อย่างสูงสุด มีความสามารถที่จะเผชิญและยอมรับความเป็นจริงของชีวิตได้

1.2 การเปิดกว้างรับสิ่งใหม่ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่แสดงออกถึงการเป็นคนที่เปิดกว้างต่อการรับสถานการณ์ใหม่ๆ ด้วยท่าทีที่ยินดีจะเรียนรู้เสมอ มีอิสระในการคิด และตัดสินใจ กล้าเผชิญความเสี่ยงมีความเชื่อมั่นและเป็นตัวของตัวเอง

2. มีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดที่แตกต่างจากการคิดธรรมดา แนวคิดที่มีแบบแผนอยู่แล้วเป็นสิ่งที่แปลกใหม่และเป็นแนวทางที่สามารถเป็นต้นแบบให้ผู้อื่นได้

2.1 ความคิดคล่องแคล่ว หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่แสดงออกถึงความคิดที่ไม่ซ้ำกันในเรื่องเดียว คิดหาคำตอบได้อย่าง คล่องแคล่วรวดเร็ว มีคำตอบปริมาณที่มากในเวลาจำกัด

2.2 ความคิดยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้หลายประเภทและหลายทิศทางเป็นตัวเสริมและเพิ่มคุณภาพของความคิด

2.3 ความคิดริเริ่ม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา ที่แสดงออกถึงความแตกต่างไม่มีความแตกต่าง ผู้อื่นคิดไม่ถึง เป็นความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง และสังคม เกิดจากการนำความรู้เดิมมาคิดตัดแปลง และประยุกต์ให้เกิดเป็นสิ่งที่มีความประโยชน์ ในหน่วยงานหรือองค์กร

2.4 ความคิดละเอียดลออ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่แสดงออกถึงการคิดในรายละเอียด เพื่อตกแต่งและขยายความคิดหลักให้ได้ความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เป็นความสามารถในการมองเห็นรายละเอียดในสิ่งที่คนอื่นมองไม่เห็น ซึ่งต้องอาศัยทักษะการสังเกตช่วย

3. จินตนาการ หมายถึง การคิดสร้างภาพในสมองซึ่งภาพเหล่านี้เป็นสิ่งที่ไม่เคยพบเห็น หรือเกิดขึ้นมาก่อน เป็นการคาดเดาว่าสิ่งนั้นเป็นอย่างไรเป็นการคิดในสิ่งที่จะนำไปสู่การสร้างสรรค์ ผลงานนวัตกรรมหรือวิธีการแก้ปัญหา อาจเป็นการเพื่อฝันเหนือความเป็นจริงไม่มีหลักฐานยืนยัน ประกอบ ถึงแม้จะยังไม่เป็นจริงในขณะนั้นอาจจะเป็นจริงได้ในอนาคต

3.1 คิดใหม่ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่แสดงออก ถึงการคิดใคร่ครวญไตร่ตรองคาดคะเน เพื่อการสร้างต้นแบบของตนเอง สร้างแนวคิดใหม่ ที่เกิดขึ้นจากสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงหรือถือเป็นการพัฒนาสิ่งเดิมที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้น

3.2 คิดเชิงอนาคต หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่แสดงออก ถึงจินตนาการ ถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคตโดยต้องมองในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกัน เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างการคาดหวังกับการวางแผนในการทำงาน เพื่อป้องกันการเกิดปัญหาในการทำงานในอนาคต

3.3 อารมณ์ขัน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่แสดงออกถึง การมีพื้นฐานอารมณ์ที่สนุก เป็นที่ขบขอกขบใจของผู้อื่นเสมอเป็นแหล่งกำเนิดความสุข ของคนรอบข้างใครอยู่ใกล้ก็มีรอยยิ้มเสียงหัวเราะและเบิกบานใจ

3.4 สติปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่แสดงออกถึง ความสามารถในการใช้ความรู้ในการแก้ปัญหาเข้าใจความคิดที่ซับซ้อนเรียนรู้อย่างรวดเร็วและปรับตัว ให้เข้ากับสภาพในสิ่งแวดล้อม

4. วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถผู้นำในการมองการณ์ไกลหรือสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เป็นการกำหนดจุดมุ่งหมายปลายทางที่ชัดเจนและมีความเป็นไปได้

4.1 การจัดการความเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาที่แสดงออกถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงการบริหาร เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงาน สามารถคาดการณ์ และบริหารจัดการได้ เป็นการบริหารผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง เป็นการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น จากการเปลี่ยนแปลงจากภาวะปกติ เป็นกระบวนการ ในการเปลี่ยนแปลงเพื่อลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมนั้น

4.2 การกำหนดเป้าหมาย หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่แสดงออกถึงการระดมความพยายามเพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนางานและมุ่งมั่นในการทำงาน ให้สำเร็จเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4.3 การสร้างเครือข่าย หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่แสดงออกถึงการเชื่อมโยงของกลุ่มคนที่สมัครใจที่จะแลกเปลี่ยนข่าวสาร ร่วมกันหรือทำกิจกรรม ร่วมกันโดยมีการจัดระเบียบโครงสร้างของคนในเครือข่ายด้วยความอิสระเท่าเทียม ภายใต้พื้นฐานความเคารพสิทธิ เชื่อถือ เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน

4.4 การมองการณ์ไกล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่แสดงออกถึงความสามารถในการบอกอนาคต การคาดการณ์ล่วงหน้าเพื่อเตรียมความพร้อม รับมือกับสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

4.5 การสร้างกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่แสดงออกถึงการสร้างวิธีดำเนินงานของสถานศึกษาในระยะยาวโดยอาศัยกระบวนการวางแผน การจัดการองค์กรและพัฒนาวิธีการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดเพื่อรับรอง สถานการณ์ในอนาคต จึงจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากบุคคลภายนอกสถานศึกษา

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้วิจัยได้จำแนก คุณลักษณะพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สังเคราะห์องค์ประกอบ เป็นตัวแปร ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักวิชาการ

| แหล่งอ้างอิง | องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ |
|-------------------------------|--|
| Bennis (2002) | <ol style="list-style-type: none"> 1. วิสัยทัศน์ 2. ความไว้วางใจ 3. การมุ่งความสำเร็จ 4. สร้างความเข้มแข็ง 5. ความยืดหยุ่น |
| Parker and Begnaud (2004) | <ol style="list-style-type: none"> 1. วิสัยทัศน์ (Vision) 2. ความยืดหยุ่น (Flexibility) 3. ความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem solving ability) |
| Dubrin (2006) | <ol style="list-style-type: none"> 1. มีความรู้ 2. มีความสามารถทางเชาว์ปัญญา 3. มีบุคลิกภาพที่ดี 4. พฤติกรรมทางสังคมและการเลี้ยงดู |
| Robinson (2007) | <ol style="list-style-type: none"> 1. การมีวิสัยทัศน์ 2. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 3. การมีความคิดสร้างสรรค์ 4. การทำงานเป็นทีม 5. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล |
| Kerle (2008) | <ol style="list-style-type: none"> 1. การรู้แจ้ง 2. บุคลิกภาพ 3. ความกล้าหาญ 4. การกระจายอำนาจ |
| Delia Bosiok (2013) | <ol style="list-style-type: none"> 1. ความยืดหยุ่นในการตัดสินใจ |
| Ubben, Hughes & Norris (2011) | <ol style="list-style-type: none"> 1. การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี 2. การทำงานเป็นทีม 3. การเจรจาต่อรอง 4. การไว้วางใจ |

| แหล่งอ้างอิง | องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ |
|--|--|
| สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556) | <ol style="list-style-type: none"> 1. การมีวิสัยทัศน์, 2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 4. การมีความคิดสร้างสรรค์ 5. การทำงานเป็นทีม |
| กิตติกาญจน์ ปฏิพัทธ์, จักรกฤษณ์ โปตาพล และวิไลพรรณ เสรีวัฒน์ (2556) | <ol style="list-style-type: none"> 1. การมีจินตนาการ 2. การมีความยืดหยุ่น 3. การมีวิสัยทัศน์ |
| ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ และนักรบ หมี่แสน (2561) | <ol style="list-style-type: none"> 1. มีความคิดวิเคราะห์ 2. มีความคิดสร้างสรรค์ 3. มีความสามารถในการสร้างงาน 4. มีความรับผิดชอบ |
| วันเพ็ญ แก้วปาน (2561) | <ol style="list-style-type: none"> 1. ทักษะคติและบุคลิกลักษณะ 2. ความสามารถทางสติปัญญา 3. มีแรงจูงใจในการสร้างความสำเร็จ 4. มีการต่อยอดความรู้จากสิ่งที่มีอยู่เดิม 5. ได้รับการกระตุ้นและมีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ 6. ลักษณะนิสัยเป็นบุคคลที่มีจินตนาการสูง |
| สไบแพร สัพโส (2562) | <ol style="list-style-type: none"> 1. ความยืดหยุ่น 2. มีความคิดสร้างสรรค์ 3. จินตนาการ 4. วิสัยทัศน์ |

จากตาราง 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ข้างต้น พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ขึ้นอยู่กับแนวคิดของนักวิชาการและองค์กรมีส่วนที่คล้ายคลึงกันและมีส่วนที่แตกต่างกันไป สำหรับในงานวิจัยนี้เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

| ที่ | องค์ประกอบ | แหล่งข้อมูล | | | | | | | | | | | | |
|-----|------------------------------------|----------------------|---------------------------|---------------|-----------------|--------------|--------------------|-------------------------------|------------------------|-----------------------------|----------------------------|------------------------|----------------------|---------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | |
| | | Bennis (2002, p. 39) | Parker and Begnaud (2004) | Dubrin (2006) | Robinson (2007) | Kerle (2008) | Delia Bosio (2013) | Ubben, Hughes & Norris (2011) | สุภาพ ฤทธิบำรุง (2556) | กิตติกาญจน์ ปฏิพัทธ์ (2556) | ไพฑูริย์ สินลารัตน์ (2561) | วันเพ็ญ แก้วปาน (2561) | สไบเพชร สปิโธ (2562) | ความถี่ |
| 1 | การมีวิสัยทัศน์ | ✓ | ✓ | - | ✓ | - | - | - | ✓ | ✓ | - | - | ✓ | 6 |
| 2 | ความไว้วางใจ | ✓ | - | - | - | - | - | ✓ | - | - | - | - | - | 2 |
| 3 | การมุ่งความสำเร็จ | ✓ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 1 |
| 4 | สร้างความเข้มแข็ง | ✓ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 1 |
| 5 | มีความยืดหยุ่น | ✓ | ✓ | - | ✓ | - | ✓ | - | ✓ | ✓ | - | - | ✓ | 7 |
| 6 | ความสามารถในการ แก้ปัญหา | - | ✓ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 1 |
| 7 | มีความรู้ | - | - | ✓ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 1 |
| 8 | มีความสามารถ ทางเชี่ยวชาญ | - | - | ✓ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 1 |
| 9 | มีบุคลิกภาพที่ดี | - | - | ✓ | - | ✓ | - | - | - | - | - | - | - | 2 |
| 10 | พฤติกรรมทางสังคม และการเลี้ยงดู | - | - | ✓ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 1 |
| 11 | การมีความคิดสร้างสรรค์ | - | - | - | ✓ | - | - | - | ✓ | - | ✓ | ✓ | ✓ | 5 |
| 12 | การทำงานเป็นทีม | - | - | - | ✓ | - | - | ✓ | ✓ | - | - | - | - | 3 |

| ที่ | องค์ประกอบ | แหล่งข้อมูล | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|----------------------|---------------------------|---------------|-----------------|--------------|---------------------|-------------------------------|-------------------------|-----------------------------|----------------------------|------------------------|----------------------|---------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | |
| | | Bennis (2002, p. 39) | Parker and Begnaud (2004) | Dubrin (2006) | Robinson (2007) | Kerle (2008) | Delia Bosiok (2013) | Ubben, Hughes & Norris (2011) | สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556) | กิตติกาญจน์ ปฏิพัทธ์ (2556) | ไพฑูรย์ สิ้นลารัตน์ (2561) | วันเพ็ญ แก้วปาน (2561) | สไบแพร์ สัทโธ (2562) | ความถี่ |
| 13 | การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล | - | - | - | ✓ | - | - | - | ✓ | - | - | - | - | 2 |
| 14 | การรู้แจ้ง | - | - | - | - | ✓ | - | - | - | - | - | - | - | 1 |
| 15 | ความกล้าหาญ | - | - | - | - | ✓ | - | - | - | - | - | - | - | 1 |
| 16 | การกระจายอำนาจ | - | - | - | - | ✓ | - | - | - | - | - | - | - | 1 |
| 17 | การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี | - | - | - | - | - | - | ✓ | - | - | - | - | - | 1 |
| 18 | การเจรจาต่อรอง | - | - | - | - | - | - | ✓ | - | - | - | - | - | 1 |
| 19 | การมีจินตนาการ | - | - | - | - | - | - | - | - | ✓ | - | ✓ | ✓ | 3 |
| 20 | มีความคิดวิเคราะห์ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | ✓ | - | - | 1 |
| 21 | มีความสามารถในการสร้างงาน | - | - | - | - | - | - | - | - | - | ✓ | - | - | 1 |
| 22 | มีความรับผิดชอบ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | ✓ | - | - | 1 |
| 23 | ความสามารถทางสติปัญญา | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | ✓ | - | 1 |
| 24 | มีแรงจูงใจในการสร้างความสำเร็จ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | ✓ | - | 1 |
| 25 | มีการต่อยอดความรู้จากสิ่งที่มีอยู่เดิม | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | ✓ | - | 1 |
| 26 | ได้รับการกระตุ้นและมีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | ✓ | - | 1 |

จากตาราง 2 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 26 องค์ประกอบ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์จากทุกองค์ประกอบออกมาเป็นพฤติกรรม โดยพิจารณาองค์ประกอบและสังเคราะห์พฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ออกเป็นรายพฤติกรรมเพื่อดูความสอดคล้องขององค์ประกอบที่แตกต่างกัน หรือมีความหมายของพฤติกรรมใกล้เคียงกัน ดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงการสังเคราะห์พฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์

| องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ | | |
|-------------------------------|---|---|
| นักวิชาการ | รายละเอียด | พฤติกรรม |
| Bennis (2002) | ให้ผู้ตามได้รับรู้วิสัยทัศน์ และทำความเข้าใจเพื่อปรับเปลี่ยน สู่การปฏิบัติ ผู้นำจะชักนำ พวกเขาให้ไปถึงที่หมาย ด้วยความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน | - ผู้บริหารสามารถทำให้ครูรับรู้วิสัยทัศน์ ทำความเข้าใจ เพื่อปรับเปลี่ยน สู่การปฏิบัติ - ผู้บริหารสามารถในการชักนำครู ให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน |
| Parker and Begnaud (2004) | วิสัยทัศน์ (Vision) ต่อการ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ สามารถ สื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจและทำให้เกิดผลสำเร็จได้ | - ผู้บริหารสามารถสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจ และทำให้เกิดผลสำเร็จ - ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ต่อการสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ ๆ |
| Robinson (2007) | ความสามารถของผู้บริหาร ที่ประกอบไปด้วยตัวบ่งชี้การสร้าง และการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ในการสร้างวิสัยทัศน์ผู้บริหาร จะต้องเตรียมและใช้ข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้มีข้อมูลข่าวสารให้มากที่สุด เท่าที่จะทำได้ | - ผู้บริหารสามารถนำเสนอวิสัยทัศน์ ในการสร้างข้อมูลข่าวสารในจำนวนมาก |
| Kerle (2008) | การรู้แจ้งการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มุ่งทำงานให้บรรลุเป้าหมาย | - ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มุ่งทำงานให้บรรลุเป้าหมาย |

| องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ | | |
|--|--|--|
| นักวิชาการ | รายละเอียด | พฤติกรรม |
| สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556) | พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการมองภาพใน อนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร สามารถเห็นวิธีการปฏิบัติ ที่มีทิศทางและขอบเขต ที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ | - ผู้บริหารสามารถแสดงออก ถึงการมองภาพในอนาคตที่ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง - ผู้บริหารสามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติ ที่มีทิศทางที่จะนำองค์กรไปสู่ ความสำเร็จ |
| กิตติกาญจน์ ปวิพัทธ์, จักรกฤษณ์ โฑดาพล และวิไลพรรณ เสรีวัฒน์ (2556) | พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมอง ภาพในอนาคตอย่างชัดเจน นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ คนที่มีวิสัยทัศน์จะเป็นคนที่มอง ไกลใจกว้างกล้าที่จะปรับเปลี่ยน เรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ๆให้กับตัวเอง | - ผู้บริหารสามารถแสดงออกถึงการมอง ภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง - ผู้บริหารเป็นคนที่มองไกล ใจกว้าง กล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้ เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ |
| สไบแพร สัพโส (2562) | ความสามารถผู้นำในการมองการณ์ ไกลหรือสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เป็นการกำหนดจุดมุ่งหมาย ปลายทางที่ชัดเจน และมีความเป็นไปได้ | - ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล - ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ ที่มีจุดมุ่งหมายปลายทางที่ชัดเจน |

ตาราง 4 แสดงการสังเคราะห์พฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านความไว้วางใจ

| องค์ประกอบด้านความไว้วางใจ | | |
|----------------------------------|--|---|
| นักวิชาการ | รายละเอียด | พฤติกรรม |
| Bennis (2002) | ผู้นำจะต้องรู้วิธีการที่จะสร้าง และรักษาความเชื่อถือไว้วางใจ โดยการแสดงความคิด ความสามารถในการทำงาน ปฏิบัติงานอย่างสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์อย่างชัดแจ้ง | - ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความน่าเชื่อถือ และเป็นทีไว้วางใจ - ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานสอดคล้อง กับวิสัยทัศน์อย่างชัดแจ้ง |
| Ubben, Hughes & Norris (2011) | เป็นการที่ผู้บริหารจะต้องสร้าง ความเชื่อถือไว้วางใจให้กับสมาชิก ในองค์กร และให้การสนับสนุน ผู้อื่น ไม่ว่าจะคน ๆ นั้นจะมีตำแหน่ง ใดก็ตาม สอบถาม เปิดโอกาสให้ ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็น รับฟังปัญหาและให้ความช่วยเหลือ ตามความเหมาะสม | - ผู้บริหารสามารถสร้างความเชื่อถือ ไว้วางใจให้กับครูในโรงเรียน - ผู้บริหารให้การสนับสนุนครูทุกคน ในโรงเรียน - ผู้บริหารเป็นผู้ที่รับฟังความคิดเห็น ปัญหาและช่วยเหลือตามความ เหมาะสม |

ตาราง 5 แสดงการสังเคราะห์พฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการมุ่งความสำเร็จ

| องค์ประกอบด้านการมุ่งความสำเร็จ | | |
|---------------------------------|--|---|
| นักวิชาการ | รายละเอียด | พฤติกรรม |
| Bennis (2002) | พยายามใช้ข้อผิดพลาดเป็น บทเรียนในการทำงาน ให้ประสบผลสำเร็จ | - ผู้บริหารสามารถใช้ข้อผิดพลาด เป็นบทเรียนในการทำงาน ให้ประสบผลสำเร็จ |

ตาราง 6 แสดงการสังเคราะห์พฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านสร้างความเข้มแข็ง

| องค์ประกอบด้านสร้างความเข้มแข็ง | | |
|---------------------------------|--|---|
| นักวิชาการ | รายละเอียด | พฤติกรรม |
| Bennis (2002) | สนับสนุนทรัพยากรที่มีความ จำเป็น แสดงให้เห็นว่าทุกคน มีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่ง ที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ | -ผู้บริหารสนับสนุนทรัพยากร ให้กับครูทุกคนในโรงเรียน -ผู้บริหารให้ความสำคัญกับครูทุกคน ในโรงเรียน |

ตาราง 7 แสดงการสังเคราะห์พฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการมีความยืดหยุ่น

| องค์ประกอบด้านการมีความยืดหยุ่น | | |
|---------------------------------|--|--|
| นักวิชาการ | รายละเอียด | พฤติกรรม |
| Bennis (2002) | มีการปรับตัวและใช้อำนาจ อย่างละมุนละม่อม มีการกระจาย อำนาจในระบบให้แก่ผู้ร่วมงาน พร้อมที่จะสร้างและรับสิ่งใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้น | -ผู้บริหารเป็นผู้ที่ปรับตัวและใช้อำนาจ อย่างละมุนละม่อม -ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจในระบบ ให้แก่ครูในโรงเรียน -ผู้บริหารสามารถสร้างและ รับสิ่งใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้นในการทำงาน |
| Parker and Begnaud (2004) | ความยืดหยุ่น (Flexibility) สามารถปรับตัวได้ต่อสิ่งแวดล้อมมี การเปลี่ยนแปลง | -ผู้บริหารสามารถปรับตัวได้ ในสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง |
| Robinson (2007) | เป็นความสามารถในการปรับตัวเข้ากับ สถานการณ์ที่แตกต่างเพื่อ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และมีการ ปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายขององค์กร นำไปสู่ความ มีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน | -ผู้บริหารสามารถปรับตัวตาม สถานการณ์ต่าง ๆ -ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยน สถานการณ์ กฎเกณฑ์ในการบริหารงาน |

| องค์ประกอบด้านการมีความยืดหยุ่น | | |
|--|--|---|
| นักวิชาการ | รายละเอียด | พฤติกรรม |
| Delia Bosiok (2013) | ความยืดหยุ่นในการตัดสินใจ ใช้มุมมองที่แตกต่างของ สถานการณ์ และมีความปรารถนา ในการยอมรับความเสี่ยงด้วย นวัตกรรม | -ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจ -ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีมุมมองตาม สถานการณ์ต่าง ๆ - ผู้บริหารสามารถยอมรับความเสี่ยง ด้วยนวัตกรรมและความคิดใหม่ ๆ |
| สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556) | ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึง การคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ใต้กฎเกณฑ์หรือ ความคุ้นเคยการปรับตัวให้เข้ากับ บุคคลและสภาพแวดล้อมที่ เปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิด ใหม่ ๆ อย่างอิสระและสร้าง บรรยากาศที่ดีในการทำงาน | -ผู้บริหารสามารถคิดหาคำตอบ ได้อย่างอิสระ -ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้เข้ากับ บุคคลและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ในสถานการณ์ต่าง ๆ -ผู้บริหารเป็นผู้เปิดกว้างรับความคิด ใหม่ ๆ อย่างอิสระ - ผู้บริหารเป็นผู้สร้างบรรยากาศ ที่ดีในการทำงาน |
| กิตติกาญจน์ ปฎิพัทธ์, จักรกฤษณ์ โพดาพล และวิไลพรณ์ เสรีวัฒน์ (2556) | คนที่มีความสามารถในการคิดและ มองปัญหาพร้อมเห็นทางออกของ ปัญหาที่หลายมุมมอง หลายทิศทาง หลายมิติ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดและ วิธีการได้ตลอดเวลาเมื่อได้รับข้อมูล สารสนเทศและข้อเท็จจริงใหม่ ที่น่าเชื่อถือ | - ผู้บริหารมีความสามารถในการคิด และแก้ไขปัญหาที่หลากหลายมิติ |

| องค์ประกอบด้านการมีความยืดหยุ่น | | |
|--|---|---|
| นักวิชาการ | รายละเอียด | พฤติกรรม |
| สไบแพร สัฟโส (2562) | ความสามารถของผู้บริหารในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ เปิดรับข้อมูลใหม่ด้วยทัศนคติเชิงบวก และ มีความตั้งใจที่จะเรียนรู้วิธีการ ใหม่เพื่อบรรลุเป้าหมาย สามารถรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างได้ สามารถคิดหาวิธีแก้ปัญหาได้อย่างอิสระและหลากหลาย | - ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ - ผู้บริหารมีความสามารถในการเปิดกว้างรับสิ่งใหม่ |
| ตาราง 8 แสดงการสังเคราะห์พฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา | | |
| องค์ประกอบด้านความสามารถในการแก้ปัญหา | | |
| นักวิชาการ | รายละเอียด | พฤติกรรม |
| Parker and Begnaud (2004) | ความสามารถในการแก้ปัญหา | - ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา |

ตาราง 9 แสดงการสังเคราะห์พฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านมีความรู้

| องค์ประกอบด้านมีความรู้ | | |
|-------------------------|--|---|
| นักวิชาการ | รายละเอียด | พฤติกรรม |
| Dubrin (2006) | <p>จะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ และมีข้อมูลในเรื่องที่เป็นประเด็น ปัญหาเพราะการแก้ปัญหาของผู้นำ ต้องอาศัยความรู้ในเรื่องนั้น โดยมีข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อมูล ข่าวสาร ซึ่งอาจจะต้องใช้วิธีการ สังเกตเข้าช่วย ความรู้จึงเป็น ตัวสร้างหรือกำหนดแนวความคิด และการสรุปรวบรวมความคิด</p> | <p>-ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ ในประเด็นต่าง ๆ รอบด้าน</p> |

ตาราง 10 แสดงการสังเคราะห์พฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านมีความสามารถทางเชาว์ปัญญา

| องค์ประกอบด้านมีความสามารถทางเชาว์ปัญญา | นักวิชาการ | รายละเอียด | พฤติกรรม |
|---|---|---|----------|
| Dubrin (2006) | <p>การวิเคราะห์อย่างกว้างขวาง</p> <p>โดยการรวบรวมทั้งผลดีและผลเสีย</p> <p>โดยผู้นำต้องเป็นผู้มีไหวพริบ</p> <p>สติปัญญาและการใช้เหตุผล</p> <p>การมีเชาว์ปัญญาไหวพริบที่สูงปกติ</p> <p>ไม่ได้เป็นตัวกำหนดความ</p> <p>สร้างสรรค์แต่อย่างใด แต่คนที่มี</p> <p>ความคิดสร้างสรรค์นั้น</p> <p>จะเป็นคนที่คล่องแคล่ว</p> <p>และเป็นคนที่สามารถแก้ไขปัญหา</p> <p>เฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี</p> <p>คนฉลาดมักเป็นคนที่ต้องการงาน</p> <p>เชิงสร้างสรรค์ การเป็นคนที่มี</p> <p>ความคิดสร้างสรรค์นั้นต้อง</p> <p>เป็นคนที่มีนิสัยอยากรู้อยากเห็น</p> <p>และมักเป็นคนที่เปิดเผยอารมณ์</p> <p>ความรู้สึกของตนเองให้ผู้อื่นได้รับรู้</p> | <p>-ผู้บริหารเป็นผู้มีไหวพริบสติปัญญา</p> <p>และการใช้เหตุผล</p> <p>- ผู้บริหารเป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์</p> <p>- ผู้บริหารเป็นผู้ที่สามารถแก้ไขปัญหา</p> <p>เฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี</p> | |

ตาราง 11 แสดงการสังเคราะห์พฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านมีบุคลิกภาพที่ดี

| องค์ประกอบด้านมีบุคลิกภาพที่ดี | | |
|--------------------------------|--|--|
| นักวิชาการ | รายละเอียด | พฤติกรรม |
| Dubrin (2006) | ผู้นำที่จะเป็นผู้ที่มีความคิด สร้างสรรค์ต้องเป็นคนที่มอง ภาพลักษณ์ตัวเองในทางที่ดี แต่ไม่ใช่มั่นใจในตัวเองมากจน ไม่สนใจคนรอบข้าง เพราะความ มั่นใจในตัวเองจะช่วยให้สามารถ รับมือกับข้อวิพากษ์วิจารณ์ของ ผู้อื่นได้เป็นอย่างดีและนำไปใช้จริง ได้ เป็นผู้ที่สามารถรับมือกับความ ขัดแย้งและความวุ่นวายได้เป็น อย่างดี ซึ่งตรงข้ามกับคนที่ไม่ค่อย มีความคิดสร้างสรรค์ที่จะสับสน เสมอเมื่อเผชิญกับความขัดแย้ง หรือความคลุมเครือ | - ผู้บริหารเป็นผู้ที่มองภาพลักษณ์ตัวเอง ในทางที่ดี - ผู้บริหารเป็นผู้ที่สามารถรับมือกับ ความขัดแย้งและความวุ่นวายได้ |
| Kerle (2008) | การเป็นผู้ที่มีความร่าเริงสนุกสนาน มีอารมณ์ขัน มีอารมณ์และมี ความสามารถในการจูงใจ มีความฉลาดทางอารมณ์ และกระฉับกระเฉงมีความตื่นตัว ในการทำงาน | - ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอารมณ์ขัน มีอารมณ์ และมีความสามารถในการจูงใจ อย่างฉลาดทางอารมณ์ - ผู้บริหารเป็นผู้ที่กระฉับกระเฉง มีความตื่นตัวในการทำงาน |

ตาราง 12 แสดงการสังเคราะห์พฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านพฤติกรรมทางสังคมและการเลี้ยงดู

| องค์ประกอบด้านพฤติกรรมทางสังคมและการเลี้ยงดู | | |
|--|--|--|
| นักวิชาการ | รายละเอียด | พฤติกรรม |
| Dubrin (2006) | <p>คนที่เป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้อง เป็นคนที่ชอบพบปะแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นกับคนอื่นที่มีความคิด คล้ายคลึงกับตนเองและช่วงชีวิต ในวัยเด็กก็มีส่วนสำคัญในการ ช่วยพัฒนาให้เป็นผู้ใหญ่ ที่มีความคิดสร้างสรรค์</p> | <p>-ผู้บริหารเป็นผู้ที่ชอบพบปะแลกเปลี่ยน ความคิดกับผู้อื่น</p> |

ตาราง 13 แสดงการสังเคราะห์พฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

| องค์ประกอบด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ | | |
|--------------------------------------|--|--|
| นักวิชาการ | รายละเอียด | พฤติกรรม |
| Robinson (2007) | <p>เป็นพฤติกรรมที่เป็นทั้ง กระบวนการและผลผลิต ในด้านของกระบวนการความคิด สร้างสรรค์ เป็นความคิดที่ซับซ้อน เป็นความสามารถที่จะเห็น ความสัมพันธ์ใหม่ ๆ ระหว่างวัตถุ กับเหตุการณ์ ส่วนในด้านผลผลิต จะพิจารณาการสร้างสรรค์ ในรูปของผลผลิตที่แปลกใหม่ และมีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น</p> | <p>-ผู้บริหารเป็นผู้ที่สามารถคิดซับซ้อน เชื่อมโยงกับสถานการณ์ใหม่ ๆ - ผู้บริหารเป็นผู้ที่สร้างสรรค์ความคิด ที่แปลกใหม่และเป็นที่ยอมรับ</p> |

| องค์ประกอบด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ | | |
|---|---|---|
| นักวิชาการ | รายละเอียด | พฤติกรรม |
| สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556) | พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงความสามารถ ในการคิด หลายทิศทางที่นำไปสู่ กระบวนการคิด ในสิ่งที่แปลกใหม่ อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ ต่อส่วนรวมองค์กรหรือสังคม เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยอาศัย การบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้ และประสบการณ์เดิม | - ผู้บริหารมีความสามารถในการคิด หลายทิศทาง - ผู้บริหารเป็นผู้สร้างสรรค์ความคิด ที่แปลกใหม่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ที่ดียิ่งขึ้น |
| ไพฑูรย์ สีนลาร์ตัน และนักรบ หมีแสน (2561) | มีความคิดสร้างสรรค์ คือ แนวใหม่ ถ้าผู้นำเราไม่มีความคิดแนวใหม่ได้ แต่วิเคราะห์คนอื่นอย่างเดียวนั้นแล้ว เราก็ต้องเดินตามคนอื่นไป เพราะฉะนั้นเมื่อเราวิเคราะห์ วิจารณ์สังคมและคนอื่นแล้ว เราต้องมีแนวคิดในลักษณะที่เป็น แนวคิดใหม่ ๆ เป็นแนวคิดของเรา หรือมีความคิดสร้างสรรค์ ให้กับสังคมและองค์กรด้วย ผู้นำจึงต้องฝึกพัฒนาความคิด ใหม่ ๆ อยู่เสมอ | - ผู้บริหารเป็นผู้ที่ต้องมีแนวคิดใหม่ ๆ คิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาโรงเรียน อยู่เสมอ |

| องค์ประกอบด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ | | |
|--------------------------------------|--|---|
| นักวิชาการ | รายละเอียด | พฤติกรรม |
| วันเพ็ญ แก้วปาน (2561) | มีแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ โดยมีความตั้งใจจริงมีสมารถกับงาน มีความอดทนสูง ไม่ยอมเลิกสิ่ง ที่ตั้งใจทำ มีความมานะพยายาม ไม่หวั่นไหวต่อความล้มเหลวหรือ คำวิพากษ์วิจารณ์ใด ๆ ได้รับการ กระตุ้นและมีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อ การคิดสร้างสรรค์ ซึ่งปัจจัย ในการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ | - ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความตั้งใจ มานะพยายามในการทำงาน - ผู้บริหารเป็นผู้ที่ไม่หวั่นไหวต่อความ ล้มเหลวหรือคำวิพากษ์วิจารณ์ใด ๆ |
| สไบแพร สัพโส (2562) | ความสามารถในการคิดที่แตกต่าง จาก การคิดธรรมดาหรือแนวคิด ที่มีแบบแผนอยู่แล้ว เป็นสิ่งที่ แปลกใหม่และเป็นแนวทางที่ สามารถเป็นต้นแบบให้ผู้อื่นได้ | - ผู้บริหารมีความสามารถในการคิด ที่แตกต่าง แปลกใหม่ เป็นแนวทาง ที่สามารถเป็นต้นแบบให้ผู้อื่นได้ |

ตาราง 14 แสดงการสังเคราะห์พฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการทำงานเป็นทีม

| องค์ประกอบด้านการทำงานเป็นทีม | | |
|----------------------------------|---|---|
| นักวิชาการ | รายละเอียด | พฤติกรรม |
| Robinson (2007) | เป็นการทำงานของกลุ่มบุคคล ผู้ซึ่งมีเป้าหมายร่วมกันและต้องการ ที่จะทำงานร่วมกันจนสำเร็จ ตลอดจนแก้ไขปัญหาและพัฒนา องค์การให้บรรลุเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ | - ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น จนงานสำเร็จ |
| Ubben, Hughes & Norris (2011) | เป็นการที่ผู้บริหารใช้กระบวนการ บริหารสถานศึกษาด้วยการเรียนรู้ แบบทีม มีการบริหารแบบทีมงาน แสดงออกด้วยการรับฟัง | - ผู้บริหารใช้กระบวนการบริหาร สถานศึกษาด้วยการเรียนรู้แบบทีม |
| สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556) | พฤติกรรมการแสดงออกของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึง ความสามารถในการนำบุคคลเข้า มาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผน ร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสาร ประสานงานกัน มีการตัดสินใจ ร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตาม เป้าหมายและลักษณะการทำงาน ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ | - ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนด บทบาท มอบหมายงานและการวางแผน ร่วมกับสมาชิกเพื่อให้งานบรรลุผล ตามเป้าหมาย |

ตาราง 15 แสดงการสังเคราะห์พฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

| องค์ประกอบด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล | | |
|--|---|---|
| นักวิชาการ | รายละเอียด | พฤติกรรม |
| Robinson (2007) | <p>เป็นพฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่แสดงออกถึงการดูแล เอาใจใส่ในกรณีพิเศษ ถึงความต้องการของแต่ละบุคคล เพื่อความเติบโตในหน้าที่การงาน พัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น ทั้งยังสนับสนุนและให้โอกาส ในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทาย ความสามารถจนรู้สึกที่ตนเอง มีคุณค่า</p> | <p>- ผู้บริหารแสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่ เป็นกรณีพิเศษ ถึงความต้องการ ของแต่ละบุคคล - ผู้บริหารสามารถสนับสนุนให้โอกาสครู ทุกคนในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ</p> |
| สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556) | <p>พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่เป็น กรณีพิเศษ ถึงความต้องการของ แต่ละบุคคล เพื่อความเติบโต ในหน้าที่การงาน พัฒนาศักยภาพ ของผู้ตามให้สูงขึ้น ทั้งยังสนับสนุน และให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถจนมีความรู้สึก ว่าตนเองมีคุณค่า ชี้ให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถที่แตกต่างระหว่าง บุคคล การมอบหมายงานที่เหมาะสม และเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้ใช้ความสามารถ พิเศษอย่างเต็มที่ สามารถพัฒนาวิธีการต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพอย่างหลากหลาย ทันกับโลกปัจจุบัน</p> | <p>- ผู้บริหารแสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่ เป็นกรณีพิเศษ ถึงความต้องการ ของแต่ละบุคคล - ผู้บริหารสามารถสนับสนุนให้โอกาสครู ทุกคนในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ - ผู้บริหารเป็นผู้เปิดโอกาสให้ครู ได้ใช้ความสามารถ พิเศษอย่างเต็มที่</p> |

ตาราง 16 แสดงการสังเคราะห์พฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการรู้แจ้ง

| องค์ประกอบด้านการรู้แจ้ง | | |
|--------------------------|--|--------------------------------|
| นักวิชาการ | รายละเอียด | พฤติกรรม |
| Kerle (2008) | การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มุ่งทำงาน ให้บรรลุเป้าหมาย | - ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ |

ตาราง 17 แสดงการสังเคราะห์พฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านความกล้าหาญ

| องค์ประกอบด้านความกล้าหาญ | | |
|---------------------------|---|--|
| นักวิชาการ | รายละเอียด | พฤติกรรม |
| Kerle (2008) | กล้าเสี่ยง ชอบท้าทายความคิดที่มี อยู่แล้ว และลงมือทำตามแนวคิด ใหม่ที่เกิดขึ้น | - ผู้บริหารมีลักษณะกล้าเสี่ยง ชอบท้าทายความคิดที่มีอยู่เดิม |

ตาราง 18 แสดงการสังเคราะห์พฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการกระจายอำนาจ

| องค์ประกอบด้านการกระจายอำนาจ | | |
|------------------------------|--|--|
| นักวิชาการ | รายละเอียด | พฤติกรรม |
| Kerle (2008) | มีการมอบหมายงานและเชื่อใจ ผู้ที่รับผิดชอบในงานนั้น ๆ สร้างความหลากหลาย เปิดรับความคิดใหม่ และกระทำ ตนเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุน | - ผู้บริหารมีความสามารถในการ มอบหมายงานให้กับครูทุกคน ในโรงเรียน - ผู้บริหารเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนครู ในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย |

ตาราง 19 แสดงการสังเคราะห์พฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี

| องค์ประกอบด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี | | |
|--|---|---|
| นักวิชาการ | รายละเอียด | พฤติกรรม |
| Ubben, Hughes & Norris (2011) | <p>เป็นการที่ผู้บริหารมีการใช้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการ ศึกษาในการบริหารจัดการ สถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์ มีความรู้เรื่องเครื่องมือสมัยใหม่ สำหรับการจัดการศึกษา และมีความกระตือรือร้นตลอดจน เปิดใจให้กว้างสำหรับเทคโนโลยี ใหม่ มีทัศนคติที่ดีในการยอมรับ เทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหาร ควรส่งเสริมให้บุคลากร มีความเข้าใจพื้นฐานของระบบ เทคโนโลยี เพื่อนำไปใช้ ในการพัฒนาองค์กรได้ อย่างต่อเนื่อง เป็นการที่ผู้บริหาร ใช้กระบวนการสนทนา พูดคุยเพื่อ แก้ปัญหาให้ประสบผลสำเร็จ ใช้แนวทางในการสร้างแรง ขับเคลื่อนและพลังใจ ให้เกิดกับบุคลากร</p> | <p>- ผู้บริหารมีการใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ได้อย่างสร้างสรรค์</p> <p>- ผู้บริหารมีความสามารถ ใช้ กระบวนการเจรจาต่อรอง พูดคุย เพื่อแก้ปัญหาให้ประสบผลสำเร็จ</p> |

ตาราง 20 แสดงการสังเคราะห์พฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการเจรจาต่อรอง

| องค์ประกอบด้านการเจรจาต่อรอง | | |
|-------------------------------|---|---|
| นักวิชาการ | รายละเอียด | พฤติกรรม |
| Ubben, Hughes & Norris (2011) | เป็นการที่ผู้บริหารใช้กระบวนการสนทนา พุดคุยเพื่อแก้ปัญหา ให้ประสบผลสำเร็จ ใช้แนวทางในการสร้างแรงขับเคลื่อน และพลังใจให้เกิดกับบุคลากร | - ผู้บริหารมีการใช้กระบวนการสนทนา พุดคุยเพื่อแก้ปัญหาให้ประสบผลสำเร็จ |



ตาราง 21 แสดงการสังเคราะห์พฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการมีจินตนาการ

| องค์ประกอบด้านการมีจินตนาการ | | |
|---|--|---|
| นักวิชาการ | รายละเอียด | พฤติกรรม |
| กิตติกาญจน์ ปฎิพัทธ์, จักรกฤษณ์ โพนดาพล และวิไลพรรณ เสรีวัฒน์ (2556) | <p>เป็นความเชื่อ ความศรัทธา</p> <p>ความคาดหวัง ซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพ ในจิตใจ ที่สำคัญต้องมีความเชื่อมั่น ว่ามีความเป็นไปได้ จินตนาการ เป็นวิสัยทัศน์ร่วมกับความคิด สร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมในการ แสดงออก</p> <p>ถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่ เด่นชัดไว้ในจิตใจมีเหตุผลโดยบุคคลที่ จะมีคุณสมบัติการมีจินตนาการ จะมีพฤติกรรมหรือการแสดงออก</p> <p>- มีอารมณ์ขัน เป็นคนเรียบง่าย รักสนุกขี้เล่น อันจะช่วยเสริมสร้าง บรรยากาศที่ไม่เคร่งเครียดเกินไป การมีอารมณ์ขันเป็นยาวิเศษทำให้ คนเรามีความสุขผ่อนคลายจากความ ตึงเครียดรู้จักปล่อยวาง</p> <p>มองโลกในแง่ดี ให้โอกาสให้อภัย</p> <p>- ความคิดสร้างสรรค์ คิดในสิ่งที่คนอื่น ไม่คาดคิด คิดนอกกรอบ สนับสนุนให้เกิดความคิดใหม่ๆ นำไปสู่ความคิดเชิงสร้างสรรค์ได้</p> <p>- มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีความฉับไวในการตอบสนองต่อ ปัญหาอย่างสร้างสรรค์</p> | <p>- ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีจินตนาการ</p> <p>เป็นวิสัยทัศน์ร่วมกับความคิดสร้างสรรค์</p> <p>เป็นพฤติกรรมในการแสดงออกถึง การสร้างมโนภาพที่เด่นชัดไว้ในใจ</p> <p>- ผู้บริหารเป็นผู้มีอารมณ์ขัน เป็นคนเรียบง่ายรักสนุกขี้เล่น</p> <p>- ผู้บริหารเป็นผู้มีความคิดในสิ่งที่คนอื่น ไม่คาดคิด คิดนอกกรอบ คิดสร้างสรรค์ มองโลกในแง่บวก ให้กำลังใจตนเอง</p> <p>- ผู้บริหารเป็นผู้มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีความฉับไวในการตอบสนองต่อปัญหา อย่างสร้างสรรค์</p> |

| องค์ประกอบด้านการมีจินตนาการ | | |
|------------------------------|--|--|
| นักวิชาการ | รายละเอียด | พฤติกรรม |
| วันเพ็ญ แก้วปาน (2561) | ลักษณะนิสัยเป็นบุคคลที่มี จินตนาการสูง โดยมีความสามารถ ในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี | - ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีจินตนาการสูง เชื่อมโยงความสัมพันธ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี |
| สไบแพร สัพโส (2562) | คิดใหม่ หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่แสดงออกถึงการคิดใคร่ครวญ ไตร่ตรองคาคะเน เพื่อการสร้าง ต้นแบบของตนเอง สร้างแนวคิด ใหม่ ที่เกิดขึ้นจากสิ่งแวดล้อมที่ เปลี่ยนแปลงหรือถือเป็นการพัฒนา สิ่งเดิมที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้น คิดเชิงอนาคต หมายถึง พฤติกรรม ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่แสดงออกถึงจินตนาการ ถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น ได้ในอนาคตโดยต้องมองในทุกด้าน ที่เกี่ยวข้องกัน เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง การคาดหวังกับการวางแผน ในการทำงาน เพื่อป้องกัน การเกิดปัญหาในการทำงาน ในอนาคต | - ผู้บริหารแสดงออกถึงการคิดไตร่ตรอง ในสร้างแนวคิดใหม่ ที่เกิดขึ้นจากการ เปลี่ยนแปลงหรือถือพัฒนาสิ่งเดิมที่มีอยู่ ให้ดียิ่งขึ้น - ผู้บริหารแสดงออกถึงจินตนาการ ถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ ในอนาคต เพื่อป้องกันการเกิดปัญหา ในการทำงานในอนาคต |

| องค์ประกอบด้านการมีจินตนาการ | | |
|------------------------------|--|---|
| นักวิชาการ | รายละเอียด | พฤติกรรม |
| สไบแพร สัฟโส (2562) | <p>อารมณ์ขัน หมายถึง พฤติกรรม ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่แสดงออกถึงการมีพื้นฐาน อารมณ์ที่สนุก เป็นที่ชอบอกชอบ ใจของผู้อื่นเสมอเป็นแหล่งกำเนิด ความสุขของคนรอบข้าง ใครอยู่ใกล้ก็มีรอยยิ้มเสียงหัวเราะ และเบิกบานใจ</p> <p>สติปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่แสดงออกถึงความสามารถ ในการใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา เข้าใจความคิดที่ซับซ้อนเรียนรู้ อย่างรวดเร็วและปรับตัวให้เข้ากับ ความท้าทายในสิ่งแวดล้อม</p> | <p>- ผู้บริหารแสดงออกถึงการมีพื้นฐาน อารมณ์ที่สนุก เป็นที่ชอบอกชอบใจ ของผู้อื่นเสมอ</p> <p>- ผู้บริหารสามารถใช้ความรู้ ในการแก้ปัญหา เข้าใจความคิด ที่ซับซ้อน เรียนรู้อย่างรวดเร็ว และปรับตัวให้เข้ากับความท้าทาย ในสิ่งแวดล้อม</p> |

ตาราง 22 แสดงการสังเคราะห์พฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านมีความคิดวิเคราะห์

| องค์ประกอบด้านมีความคิดวิเคราะห์ | | |
|--|--|---|
| นักวิชาการ | รายละเอียด | พฤติกรรม |
| ไพฑูริย์ สีนลารัตน์ และนักรบ หมีแสน (2561) | ถ้าเป็นผู้นำในสังคมที่เปลี่ยนแปลงเรา ต้องมีความคิดวิเคราะห์ ถ้าไม่มี ความคิดวิเคราะห์ เราจะเป็นผู้นำ ที่ไม่สามารถตามทันต่อการ เปลี่ยนแปลงและไม่สามารถจะรู้ได้ว่า การเปลี่ยนแปลงที่เป็นอยู่ จะมีผลอย่างไร ซึ่งจะเป็นที่จะใช้กับ ทางโรงเรียนด้วยและถ้าเรา ไม่สามารถสอนเด็กให้มีความคิด วิเคราะห์ เด็กของเราก็จะกลายเป็น เหยื่อของสังคมได้ ในอนาคต | - ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความคิดวิเคราะห์ มีความสามารถรู้ทันการเปลี่ยนแปลง |

ตาราง 23 แสดงการสังเคราะห์พฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านมีความสามารถในการสร้างงาน

| องค์ประกอบด้านมีความสามารถในการสร้างงาน | | |
|--|---|---|
| นักวิชาการ | รายละเอียด | พฤติกรรม |
| ไพฑูริย์ สีนลารัตน์ และนักรบ หมีแสน (2561) | เป็นผู้ดูแลให้บุคลากรในโรงเรียนมี ลักษณะสร้างสรรค์ คิดอะไรใหม่ ๆ แล้วเราต้องพัฒนาความคิดใหม่นั้น ให้เป็นผลงาน เพื่อที่เราจะสามารถ นำผลงานเหล่านั้นมาใช้ประโยชน์ ต่อสังคมและส่วนรวมด้วยผลผลิต จึงเป็นสิ่งสำคัญของผู้บริหารในแนวนี้ | - ผู้บริหารเป็นผู้สนับสนุนให้ครู ในโรงเรียนมีการสร้างงานในลักษณะ สร้างสรรค์ คิดอะไรใหม่ ๆ |

ตาราง 24 แสดงการสังเคราะห์พฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านมีความรับผิดชอบ

| องค์ประกอบด้านมีความรับผิดชอบ | | |
|--|--|--------------------------------------|
| นักวิชาการ | รายละเอียด | พฤติกรรม |
| ไพฑูรย์ สีนลาร์ตัน และนักรบ หมี่แสน (2561) | ผู้นำไม่ว่าจะเป็นแบบใด ต้องมีความรับผิดชอบ ทั้งรับผิดชอบในตัวเอง ในองค์กร และในสังคม ความรับผิดชอบถือได้ว่าเป็น ปรัชญาของความเป็นมนุษย์ โดยตรง ผู้นำจึงต้องมีคุณสมบัติ พื้นฐานที่เห็นแล้วจึงมีคุณสมบัติ อื่น ๆ ตามมาด้วย | - ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ |

ตาราง 25 แสดงการสังเคราะห์พฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านความสามารถทางสติปัญญา

| องค์ประกอบด้านความสามารถทางสติปัญญา | | |
|-------------------------------------|---|---|
| นักวิชาการ | รายละเอียด | พฤติกรรม |
| วันเพ็ญ แก้วปาน (2561) | <p>- ความสามารถในการกำหนดขอบเขตของปัญหา โดยมองปัญหาคด้วยมุมมองใหม่ เพื่อหาแนวทางการแก้ปัญหาใหม่ที่เหมาะสมกว่าแบบเดิม โดยเริ่มต้นจากการให้คำนิยามของปัญหา การกำหนดขอบเขตของปัญหา ให้ชัดเจนและการกำหนดเป้าหมายเพื่อหาวิธีการในการแก้ปัญหา</p> <p>- ความสามารถในการใช้จินตนาการ โดยการวาดภาพในความคิดฝัน</p> <p>- ความสามารถในการคัดเลือกอย่างมียุทธศาสตร์ ซึ่งการแก้ปัญหาอาจมีหลายวิธีการ จึงจำเป็นต้องมีการเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด</p> <p>- ความสามารถในการประเมินอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถแยกแยะและคัดเลือกความคิดที่ดี มีความสอดคล้อง เหมาะสมเพื่อสร้างเป็นความคิดใหม่ พร้อมทั้งพิจารณาประเมินคุณค่าความคิดนั้นเพื่อให้ได้แนวทางที่มีคุณภาพ เป็นสิ่งใหม่ที่ดีกว่า และมีความเหมาะสมกว่าเดิม</p> | <p>- ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้สติปัญญาในการใช้จินตนาการ โดยการวาดภาพในความคิดฝัน</p> <p>- ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้สติปัญญาในการคัดเลือกอย่างมียุทธศาสตร์ แก้ปัญหา อาจมีหลายวิธีการ จึงจำเป็นต้องมีการเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด</p> <p>- ผู้บริหารสามารถใช้สติปัญญาในการประเมินอย่างมีประสิทธิภาพ แยกแยะคัดเลือกความคิดที่ดี เพื่อสร้างเป็นความคิดใหม่</p> |

ตาราง 26 แสดงการสังเคราะห์พฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านแรงจูงใจในการสร้างความสำเร็จ

| องค์ประกอบด้านแรงจูงใจในการสร้างความสำเร็จ | | |
|--|--|--|
| นักวิชาการ | รายละเอียด | พฤติกรรม |
| วันเพ็ญ แก้วปาน (2561) | มีแรงจูงใจในการสร้างความสำเร็จ โดยมีความมุ่งมั่น พยายาม ในการดำเนินงานภายหลัง จากที่มึ่ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อต้องการเห็นผลงาน อย่างเป็นรูปธรรม | - ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจในการ สร้างความสำเร็จ โดยมีความมุ่งมั่น พยายามในการดำเนินงาน |

ตาราง 27 แสดงการสังเคราะห์พฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการต่อยอดความรู้จากสิ่งที่มีอยู่เดิม

| องค์ประกอบด้านการต่อยอดความรู้จากสิ่งที่มีอยู่เดิม | | |
|--|--|--|
| นักวิชาการ | รายละเอียด | พฤติกรรม |
| วันเพ็ญ แก้วปาน (2561) | มีการต่อยอดความรู้ จากสิ่งที่มีอยู่เดิม โดยชอบทดลอง พัฒนาปรับปรุงงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ ที่คิดว่าดีกว่าเดิม และนำไปขยายผลในวงกว้าง | - ผู้บริหารมีการต่อยอดความรู้ จากสิ่งที่มีอยู่เดิม โดยทดลองพัฒนา ปรับปรุงงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ ที่ คิดว่าดีกว่าเดิม และนำไปขยายผล ในวงกว้าง |

ตาราง 28 แสดงการสังเคราะห์พฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านได้รับการกระตุ้นและมีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์

| องค์ประกอบด้านได้รับการกระตุ้นและมีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ | | |
|---|--|---|
| นักวิชาการ | รายละเอียด | พฤติกรรม |
| วันเพ็ญ แก้วปาน (2561) | ได้รับการกระตุ้นและมีสิ่งแวดล้อม ที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ ซึ่งปัจจัยในการกระตุ้นความคิด สร้างสรรค์ ได้แก่ สภาพแวดล้อม ที่บ้าน บุคคลในสถานศึกษา และบรรยากาศทางสังคม | - ผู้บริหารเป็นผู้ที่สามารถ สร้างบรรยากาศทางสังคม ให้เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ |

ผู้วิจัยได้พิจารณาสังเคราะห์พฤติกรรมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
จากองค์ประกอบทั้งหมด จำนวน 26 องค์ประกอบ จากนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการตั้งชื่อองค์ประกอบใหม่
โดยเชื่อมโยงและสอดคล้องกับชื่อองค์ประกอบเดิม มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
จำนวน 8 ด้าน 48 ข้อ ดังตาราง 29

ตาราง 29 แสดงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

| ที่ | ด้าน | พฤติกรรม | ข้อ |
|-----|---------------------------------|---|-----|
| 1. | ด้านการมีวิสัยทัศน์ ของผู้นำ | 1. ผู้บริหารสามารถทำให้ครูรับวิสัยทัศน์และทำความเข้าใจ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ 2. ผู้บริหารสามารถชักนำครูให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน 3. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ต่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ 4. ผู้บริหารสามารถสื่อสารให้ครูเข้าใจต่อวิสัยทัศน์ และทำให้เกิดผลสำเร็จ 5. ผู้บริหารมีการเตรียมข้อมูลและใช้ข้อมูลในการกำหนด วิสัยทัศน์ 6. ผู้บริหารสามารถแสดงวิสัยทัศน์เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง 7. ผู้บริหารสามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางที่จะนำ องค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางที่ชัดเจน | 7 |
| 2. | ด้านการสร้างความ ไว้วางใจ | 8. ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความน่าเชื่อถือ 9. ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน 10. ผู้บริหารมีความเอาใจใส่ เห็นความสำคัญกับครูทุกคน ในโรงเรียน 11. ผู้บริหารสามารถเป็นที่ไว้วางใจให้กับครูในโรงเรียน 12. ผู้บริหารมีความเป็นกัลยาณมิตร และสร้างขวัญกำลังใจ ในการทำงาน 13. ผู้บริหารเป็นผู้มีความรับผิดชอบ | 6 |
| 3. | ด้านการทำงาน มุ่งความสำเร็จ | 14. ผู้บริหารสามารถใช้ข้อผิดพลาดเป็นบทเรียนในทำงานสำเร็จ ตามเป้าหมาย 15. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความเข้าใจพื้นฐานของระบบ เทคโนโลยี เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียน 16. ผู้บริหารสามารถส่งเสริมครูในการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง 17. ผู้บริหารเป็นผู้พัฒนาปรับปรุงงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ 18. ผู้บริหารเป็นผู้แนะแนวทางในการทำงานแก่ครู | 5 |

| ที่ | ด้าน | พฤติกรรม | ข้อ |
|-----|-------------------------------|--|-----|
| 4. | ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว | 19. ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ต่าง ๆ 20. ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์ ในการบริหารงาน ให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ 21. ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจต่อสถานการณ์ที่แตกต่าง 22. ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการ เมื่อได้รับข้อมูลที่น่าเชื่อถือ 23. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง 24. ผู้บริหารมีความตั้งใจที่จะเรียนรู้ต่อวิธีการใหม่ ๆ อยู่เสมอ | 6 |
| 5. | ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา | 25. ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี 26. ผู้บริหารเป็นผู้ที่สามารถมองปัญหาได้ทะลุปรุโปร่ง 27. ผู้บริหารเป็นผู้แสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่สร้างสรรค์ 28. ผู้บริหารมีความสามารถใช้กระบวนการเจรจาต่อรอง พุดคุยเพื่อแก้ปัญหาให้ประสบผลสำเร็จ 29. ผู้บริหารสามารถคิดหาวิธีแก้ปัญหาอย่างหลากหลายมิติ และเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ ด้วยทัศนคติเชิงบวก 30. ผู้บริหารสามารถกำหนดขอบเขตและเป้าหมายของปัญหา เพื่อหาวิธีการในการแก้ปัญหาที่ชัดเจน | 6 |
| 6. | ด้านบุคลิกภาพที่ดี | 31. ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบุคลิกกระฉับกระเฉง มีความตื่นตัวในการทำงาน 32. ผู้บริหารเป็นผู้ที่มองภาพลักษณ์ของตัวเองในทางที่ดี มั่นใจในตนเอง 33. ผู้บริหารสามารถรับมือกับข้อวิพากษ์วิจารณ์ความขัดแย้ง และความวุ่นวายได้ 34. ผู้บริหารมีอารมณ์ขัน มีบารมี และมีความสามารถในการจูงใจอย่างฉลาดทางอารมณ์ | 6 |

| ที่ | ด้าน | พฤติกรรม | ข้อ |
|-----|-----------------------|---|-----|
| 6. | ด้านบุคลิกภาพที่ดี | 35. ผู้บริหารมีความสามารถในการเปิดกว้างรับความคิดเห็นใหม่ ๆ อย่างอิสระ 36. ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความคิดเป็นของตนเอง | |
| 7. | ด้านความคิดสร้างสรรค์ | 37. ผู้บริหารสามารถสร้างสรรค์ความคิดที่แปลกใหม่และเป็นที่ยอมรับ 38. ผู้บริหารสามารถสร้างสรรค์ความคิดที่แปลกใหม่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดียิ่งขึ้น 39. ผู้บริหารสามารถแสดงความคิดที่หลากหลายไม่ซ้ำกันในเรื่องเดียวกัน 40. ผู้บริหารมีทักษะในการคิด สังเกต มองรายละเอียดปลีกย่อยอย่างรอบด้าน 41. ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ความรู้จากประสบการณ์เดิมมาคิดใหม่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียน 42. ผู้บริหารสามารถเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว | 6 |
| 8. | ด้านการทำงานเป็นทีม | 43. ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นจนงานสำเร็จ 44. ผู้บริหารส่งเสริมการเรียนรู้ของครูภายในทีม 45. ผู้บริหารมีความสามารถจูงใจสร้างความร่วมมือในการทำงานจากครูภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี 46. ผู้บริหารใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษาด้วยการเรียนรู้แบบทีม 47. ผู้บริหารสามารถเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอ 48. ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดบทบาทมอบหมายงานและการวางแผนร่วมกับสมาชิกเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย | 6 |

จากตาราง 29 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจำแนกเป็นการสังเคราะห์พฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำนวน 48 ข้อ โดยจำแนกเป็น 8 ด้าน

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร ดังนี้ ผู้บริหารสามารถทำให้ครูรับรู้ วิสัยทัศน์และทำความเข้าใจ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารสามารถชักนำครูให้ไปสู่จุดมุ่งหมาย เดียวกัน ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ต่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ผู้บริหารสามารถสื่อสารให้ครูเข้าใจ ต่อวิสัยทัศน์และทำให้เกิดผลสำเร็จ ผู้บริหารมีการเตรียมข้อมูลและใช้ข้อมูลในการกำหนดวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสามารถแสดงวิสัยทัศน์เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติ ที่มีทิศทางที่จะนำองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางที่ชัดเจน

2. ด้านการสร้างควมไว้วางใจ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร ดังนี้ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความ น่าเชื่อถือ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีความเอาใจใส่ เห็นความสำคัญกับครูทุกคนในโรงเรียน ผู้บริหารสามารถเป็นที่ไว้วางใจให้กับครูในโรงเรียน ผู้บริหารมีความเป็นกัลยาณมิตร และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ผู้บริหารเป็นผู้มีความรับผิดชอบ

3. ด้านการทำงานมุ่งความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร ดังนี้ ผู้บริหารสามารถใช้ข้อผิดพลาดเป็นบทเรียนให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความเข้าใจพื้นฐาน ของระบบเทคโนโลยี เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียน ผู้บริหารสามารถส่งเสริมครู ในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารเป็นผู้พัฒนาปรับปรุงงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ ผู้บริหารเป็นผู้แนะแนวทางในการทำงานแก่ครู

4. ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร ดังนี้ผู้บริหารสามารถปรับตัว ให้เข้ากับบุคคลและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ต่าง ๆ ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยน กฎเกณฑ์ ในการบริหารงาน ให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีความยืดหยุ่น ในการตัดสินใจต่อสถานการณ์ที่แตกต่าง ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการ เมื่อได้รับข้อมูลที่น่าเชื่อถือ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ผู้บริหารมีความตั้งใจที่จะเรียนรู้ ต่อวิธีการใหม่ ๆ อยู่เสมอ

5. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร ดังนี้ ผู้บริหารสามารถ แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารเป็นผู้ที่สามารถมองปัญหาได้ทะลุปรุโปร่ง ผู้บริหารเป็นผู้แสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหที่สร้างสรรค์ ผู้บริหารมีความสามารถใช้กระบวนการ เจรจาต่อรอง พูดคุยเพื่อแก้ปัญหาให้ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารสามารถคิดหาวิธีแก้ปัญหา อย่างหลากหลายมิติและเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ ด้วยทัศนคติเชิงบวก ผู้บริหารสามารถกำหนด ขอบเขตและเป้าหมายของปัญหาเพื่อหาวิธีการในการแก้ปัญหาที่ชัดเจน

6. ด้านบุคลิกภาพที่ดี ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร ดังนี้ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบุคลิกกระฉับกระเฉง มีความตื่นตัวในการทำงาน ผู้บริหารเป็นผู้ที่มองภาพลักษณ์ของตัวเองในทางที่ดี มั่นใจในตนเอง ผู้บริหารสามารถรับมือกับข้อวิพากษ์วิจารณ์ความขัดแย้งและความวุ่นวายได้ ผู้บริหารมีอารมณ์ขัน มีอารมณ์ และมีความสามารถในการจูงใจอย่างฉลาดทางอารมณ์ ผู้บริหารมีความสามารถในการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความคิดเป็นของตนเอง

7. ด้านความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร ดังนี้ ผู้บริหารสามารถสร้างสรรค์ความคิดที่แปลกใหม่และเป็นที่ยอมรับ ผู้บริหารสามารถสร้างสรรค์ความคิดที่แปลกใหม่ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดียิ่งขึ้น ผู้บริหารสามารถแสดงความคิดที่หลากหลายไม่ซ้ำกันในเรื่องเดียวกัน ผู้บริหารมีทักษะในการคิด สังเกต มองรายละเอียดปลีกย่อยอย่างรอบด้าน ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ความรู้จากประสบการณ์เดิมมาคิดใหม่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียน ผู้บริหารสามารถเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว

8. ด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร ดังนี้ ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นจนงานสำเร็จ ผู้บริหารส่งเสริมการเรียนรู้ของครูภายในทีม ผู้บริหารมีความสามารถจูงใจ สร้างความร่วมมือในการทำงานจากครูภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารใช้กระบวนการบริหาร สถานศึกษาด้วยการเรียนรู้แบบทีม ผู้บริหารสามารถเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอ ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดบทบาทมอบหมายงานและการวางแผนร่วมกับสมาชิก เพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย

การวิเคราะห์องค์ประกอบ

การวิเคราะห์องค์ประกอบ

สุนทรพจน์ ดำรงค์พานิช (2563, น. 85-86) การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เป็นเทคนิคทางสถิติที่มีบทบาทสำคัญต่อการศึกษาวิจัยทางสังคมศาสตร์ มิได้มีความหมายหรือลักษณะการวัดที่สังเกตได้ชัดเจนเพียงมิติเดียวแต่เป็นเสมือนเครื่องมือที่ช่วยให้นักวิจัยเกิดความเข้าใจในตัวแปรที่วัดได้ชัดเจนก่อนใช้ประโยชน์ ในประเด็นคำถามที่ซับซ้อนมากขึ้น ในลำดับถัดไป

ข้อมูลเชิงเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ เดิมมีชื่อ เรียกว่า การวิเคราะห์ ส่วนประกอบ (Component Analysis) การวิเคราะห์องค์ประกอบรวม (Common Factor Analysis) หรือการวิเคราะห์ตัวประกอบเป็นหนึ่งในสี่ เทคนิคการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ ที่ประกอบด้วย การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) การวิเคราะห์โปรไฟล์ (Latent Profile Analysis) การวิเคราะห์กลุ่มแฝง (Latent Class Analysis) และการวิเคราะห์ลักษณะแฝง

การวิเคราะห์องค์ประกอบปรากฏขึ้นราว ค.ศ. 1901 โดย Pear เสนอวิธีการสร้าง แกนमुखสำคัญ (Principle Axes) และ ค.ศ. 1904 จากการนำเสนอแนวคิดของ Spearman ที่เสนอ โมเดลสององค์ประกอบของสติปัญญาว่า แบบทดสอบแต่ละฉบับวัดองค์ประกอบได้สองส่วน คือ องค์ประกอบร่วม (common factor) และองค์ประกอบเฉพาะ (unique factor) ใช้เมื่อต้องการ ศึกษาคุณลักษณะแฝงภายในตัวบุคคล ซึ่งไม่สามารถสังเกตหรือวัดปริมาณมากนักโดยตรง จึงใช้การศึกษาคุณลักษณะแฝงดังกล่าวผ่านพฤติกรรมที่แสดงออกมาจากบุคคล ซึ่งการวัดพฤติกรรม เหล่านั้นคือเป้าประสงค์หลักที่ต้องการศึกษาให้เกิดความแน่ชัด ดังนั้นในทางปฏิบัติ นักวิจัย จะรวบรวมข้อมูลเป็นตัวแปรสังเกตได้หลายตัว และใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบมาวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อศึกษาระบุชี้ชัดพฤติกรรมที่สังเกตได้อันเป็นตัวแทนหรือตัวบ่งชี้ของตัวแปรแฝงที่ไม่สามารถสังเกต ได้ จึงกล่าวได้ว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นวิธีการทางสถิติที่ช่วยให้นักวิจัยสามารถสร้าง องค์ประกอบของชุดหรือกลุ่มตัวแปรที่สังเกตได้ที่มีความสัมพันธ์กันเองภายในองค์ประกอบเดียวกัน โดยกลุ่มแต่ละกลุ่มหรือแต่ละชุดตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบ เรียกว่า ตัวแปรแฝง (Latent Variable)

วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบที่สำคัญที่ 2 ลักษณะ คือ 1) เพื่อสำรวจ และระบุองค์ประกอบร่วมที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ผลที่ได้จะช่วยให้สามารถ ลดจำนวนตัวแปรลงและสรุปจำนวนคุณลักษณะเด่นของตัวแปรแฝงที่เกิดจากการรวมตัว ของตัวแปรได้ชัดเจนขึ้นทำให้ง่ายและสะดวกต่อการแปลความหมาย ตลอดจนการพิจารณาโครงสร้าง ภายในของคุณลักษณะที่ต้องการศึกษาได้ชัดเจนมากขึ้น การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ ในส่วนนี้เรียกว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) และ 2) เพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับโครงสร้างของคุณลักษณะ หรือโครงสร้างความสัมพันธ์ ของข้อมูลที่นักวิจัยมีมาก่อน โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบมาตรวจสอบว่าข้อมูลเชิงประจักษ์ มีความสอดคล้องกับสมมติฐานเพียงใด มักนำไปใช้ในการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ของเครื่องมือวัดตัวแปรทางสังคมศาสตร์ซึ่งมีองค์ประกอบเชิงทฤษฎีที่มีความซับซ้อน การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ในส่วนนี้เรียกว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

สุนทรพจน์ ดำรงค์พานิช (2563, น. 86-89) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ สำรวจและระบุองค์ประกอบร่วม ที่ใช้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ช่วยลดจำนวน ตัวแปรสังเกตได้ ให้อยู่ในรูปองค์ประกอบร่วม เผยให้เห็นโครงสร้างภายในที่เกิดจากการรวมกลุ่มเป็นองค์ประกอบ และสามารถอธิบายคุณลักษณะที่ต้องการศึกษาได้อย่างชัดเจน

ขั้นตอนการดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การเตรียมเมทริกซ์สหสัมพันธ์ (Correlation Matrix) โดยเมทริกซ์สหสัมพันธ์ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ควรเป็นเมทริกซ์ชนิดอาร์ (R-type Matrix) ซึ่งแสดงความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปรสังเกตได้ (ในขณะที่เตรียมเมทริกซ์ที่แสดงความสัมพันธ์ของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เรียกว่าเมทริกซ์ชนิดคิว (Q-type Matrix) เหมาะสำหรับการวิเคราะห์เพื่อจัดกลุ่มผู้ให้ข้อมูล โดยเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่เตรียมไว้ควรมีค่าสหสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์ หากตัวแปรใดไม่มีความสัมพันธ์กัน แสดงให้เห็นว่าไม่มีองค์ประกอบร่วมกันจึงไม่มีเหตุผลที่จะนำตัวแปรไปวิเคราะห์องค์ประกอบ ดังนั้นในขั้นการเตรียมเมทริกซ์สหสัมพันธ์ นักวิจัยจำเป็นต้องทดสอบสมมุติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเสียก่อน โดยสถิติที่บ่งบอกความสัมพันธ์ดังกล่าวประกอบด้วย

1.1 Bartlett's test of sphericity ใช้ทดสอบว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (identity matrix) หรือไม่

1.2 Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy (KMO) อยู่ในรูปดัชนีระบุความแตกต่างระหว่างเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้กับเมทริกซ์สหสัมพันธ์ปฏิภาพ (Anti-image Correlation Matrix) อันเป็นเมทริกซ์สหสัมพันธ์พาร์เซียระหว่างตัวแปรแต่ละคู่เมื่อขจัดความแปรปรวนของตัวแปรอื่นแล้ว ดังนั้นค่าดัชนีที่ได้ควรมีค่าเข้าใกล้หนึ่ง แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันมาก ในทางตรงข้าม หากค่า KMO มีค่าน้อย แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันน้อย จึงไม่เหมาะต่อการนำไปใช้วิเคราะห์องค์ประกอบ

2. การสกัดองค์ประกอบขั้นต้น (Extraction of the Initial Factor) โดยการแยกองค์ประกอบร่วมให้มีจำนวนองค์ประกอบน้อยที่สุด เพื่อให้สามารถนำค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) หรือ ค่าถ่วงปัจจัย ไปคำนวณค่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ให้ใกล้เคียงกับเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้จากข้อมูลจริง โดยใช้การคำนวณทวนซ้ำหลายรอบ เริ่มจากการทดสอบสมมุติที่องค์ประกอบเดียว แล้วนำ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบไปคำนวณค่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ให้ใกล้เคียงกับเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้จากข้อมูลจริง หากพบว่ายังเกิดความแตกต่าง จะทำการทดสอบใหม่โดยกำหนดสมมุติฐาน สององค์ประกอบ และเพิ่มองค์ประกอบไปจนกว่าจะพบว่าน้ำหนักองค์ประกอบไปคำนวณค่าเมทริกซ์ สหสัมพันธ์ให้ใกล้เคียงกับเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้จากข้อมูลจริงในที่สุด วิธีการที่ใช้ในการสกัดองค์ประกอบในขั้นตอนนี้สามารถดำเนินการได้ 6 วิธี คือ การวิเคราะห์ส่วนประกอบमुखสำคัญ (Principal Component Analysis) การหาองค์ประกอบแกนमुखสำคัญ (Principal Axis Factoring) วิธีกำลังสองน้อยที่สุด (Least Square Method) วิธีภาวะเป็นไปได้ สูงสุด (Maximum Likelihood Method) วิธีวิเคราะห์ภาพ (Image Analysis) และวิธีการหาองค์ประกอบแบบแอลฟา (Alpha Factoring)

3. วิธีการหมุนแกน (Method of Rotation) พัฒนาขึ้นราว ค.ศ. 1974 โดย Thurstone ซึ่งใช้หลักการหมุนแกนอ้างอิง (Reference Axes) ที่เป็นแกนแทนองค์ประกอบให้ผ่านจุดพิกัดของ ตัวแปรสังเกตได้ให้มากที่สุด เป็นผลให้สามารถพิจารณาจำนวนองค์ประกอบที่เหมาะสมได้ง่าย และชัดเจนมากยิ่งขึ้น สามารถดำเนินการได้ 2 วิธี คือ

3.1 การหมุนแกนโดยใช้กราฟ (Graphic Rotation) จำแนกออกเป็นสองลักษณะคือ (1) การหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) ใช้ในการหมุนแกน ที่แกนอ้างอิงเดิมสองแกน มีลักษณะตั้งฉากต่อกันไปพร้อมกัน ผลจากการหมุนจะยังคงทำให้แกนทั้งสอง ยังคงตั้งฉากกันเช่นเดิม ในองศาที่เปลี่ยนไป และ (2) การหมุนแกนแบบมุมแหลม (Oblique Rotation) ใช้ในการหมุนแกนอ้างอิงทั้งสองในมุมที่ต่างกัน ทำให้มุมระหว่างแกนอ้างอิงทั้งสองทำมุมแหลมต่อกัน เป็นผลให้องค์ประกอบทั้งสองมีความสัมพันธ์กันและสัมพันธ์ในเมทริกซ์แบบแผนไม่ตรงกับเมทริกซ์โครงสร้าง ด้วยหลักการที่จำเป็นต้องดำเนินการซับซ้อน มีความคลาดเคลื่อนได้ง่าย จึงทำให้การหมุนแกนด้วยวิธีนี้ไม่ได้รับการนิยมนำไปใช้

3.2 การหมุนแกนโดยใช้การวิเคราะห์ (Analytical Rotation) พัฒนาขึ้นจากแนวคิดของ Thurstone มาสร้างเกณฑ์เพื่อปรับค่าสัมประสิทธิ์ในเมทริกซ์องค์ประกอบให้สามารถแปลความหมายได้ง่ายขึ้น โดยอาศัยหลักพื้นฐานที่กล่าวว่า สมาชิกในแต่ละแถวของเมทริกซ์องค์ประกอบควรมีค่าสูงสุดเฉพาะองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งเท่านั้น และควรมีค่าต่ำในองค์ประกอบที่เหลือ การหมุนแกนวิธีนี้จึงใช้การพิจารณาค่ากำลังสองของน้ำหนักองค์ประกอบแต่ละแถวให้มีค่าสูงสุด ทำให้สามารถพิจารณาองค์ประกอบทั่วไป (General Factor) ชัดเจนขึ้น รวมถึงสามารถตีความหมายของตัวแปรแต่ละตัวง่ายขึ้นหรือค่ากำลังสองของน้ำหนักองค์ประกอบแต่ละสดมภ์ของเมทริกซ์องค์ประกอบให้มีค่าสูงสุด ทำให้สามารถพิจารณาองค์ประกอบเฉพาะ (Specific Factor) ชัดเจนขึ้น จากทั้งสองแนวทางที่กล่าวไป สามารถจัดวิธีการหมุนแกนแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ

3.2.1) การหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) มีหลายวิธี เช่น การหมุนแกนแบบควอร์ติแมกซ์ (Quartimax Rotation) พิจารณาจากค่ากำลังสองของน้ำหนักองค์ประกอบแต่ละแถวให้มีค่าสูงสุด การหมุนแกนแบบแวนิแมกซ์ (Varimax Rotation) พิจารณาจากค่ากำลังสองของน้ำหนักองค์ประกอบแต่ละสดมภ์ให้มีค่าสูงสุด มีการคำนวณซับซ้อนกว่าแบบควอร์ติแมกซ์ แต่ให้ผลคงที่และพิจารณาโครงสร้างองค์ประกอบง่ายกว่าหรือการหมุนแกนแบบอิกวอแมกซ์ (Equamax Rotation) เป็นการผสมผสานแนวคิดจากการหมุนแกนแบบควอร์ติแมกซ์และแบบแวนิแมกซ์เข้าด้วยกัน

3.2.2) การหมุนแกนแบบมุมแหลม (Oblique Rotation) มีหลายวิธี เช่น การหมุนแกนแบบควอร์มิน (Quartimin Rotation) มีหลักการคล้ายกับแบบควอร์ติแมกซ์

แต่ยอมให้องค์ประกอบที่ได้มีความสัมพันธ์กัน ทำให้ได้องค์ประกอบทั่วไป และค่อนข้างเป็นมุมแหลมมากกว่าแบบอื่น การหมุนแกนแบบโควาริมิน (Covarimin Rotation) มีหลักการคล้ายกับแบบแวนแมกซ์ แต่ยอมให้องค์ประกอบที่ได้มีความสัมพันธ์กันทำให้ได้องค์ประกอบเฉาะและค่อนข้างทำมุมแหลมที่มีขนาดเข้าใกล้ มุมฉากมากกว่าแบบอื่น การหมุนแกนแบบอบลิมิน (Oblimin Rotation) ใช้การทำให้ค่าความแปรปรวนร่วมของกำลังสองของสัมประสิทธิ์ภาพฉายน้ำหนักองค์ประกอบบนแกนอ้างอิงมีค่าน้อยที่สุด

3.2.3) การหมุนแกนเข้าสู่เมทริกซ์เป้าหมาย (Rotation to a Target Matrix) โดยการกำหนดเมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบเป็นเมทริกซ์เป้าหมายไว้ล่วงหน้า จากนั้นจึงหมุนแกนซึ่งสามารถใช้การหมุนแบบตั้งฉากหรือมุมแหลมจนเกิดเป็นเมทริกซ์ที่มีความคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกับเมทริกซ์เป้าหมายแล้วใช้เกณฑ์กำลังสองน้อยที่สุดเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างเมทริกซ์ทั้งสอง

4. การสร้างตัวแปรประกอบ หรือสเกลประกอบ (Composite Variable or Factor Scale) โดยอาศัยเกณฑ์การตัดสินใจเพื่อระบุจำนวนองค์ประกอบ ได้แก่

4.1 การทดสอบนัยสำคัญ (Significance Tests) จากการวิเคราะห์องค์ประกอบที่มีการสกัดองค์ประกอบแบบภาวะน่าจะเป็นสูงสุด โปรแกรมคอมพิวเตอร์จะมี การทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้จาก องค์ประกอบกับเมทริกซ์จากข้อมูลเชิงประจักษ์ หากผลการทดสอบพบว่ามีความกลมกลืน กล่าวคือ ค่าไคสแควร์ มีค่าต่ำและยอมรับสมมุติฐานศูนย์ (Accept H_0) จะได้ข้อสรุปว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบครั้งนั้นได้จำนวนองค์ประกอบตามที่ใช้ทดสอบสมมุติฐานนั้น

4.2 การกำหนดค่าไอเกน (Eigenvalue Specification) ใช้ในกรณีที่ใช้เมทริกซ์สหสัมพันธ์เข้าสู่การวิเคราะห์องค์ประกอบโดยไม่มีการปรับ ค่าสมาชิกของเมทริกซ์ในแนวทแยงและกรณีที่มีการปรับแก้ด้วยค่าประมาณค่าการร่วม (Communality) ซึ่งกรณีหลังนี้ต้องเพิ่มเกณฑ์ว่าผลรวมของค่าไอเกนขององค์ประกอบที่เลือกไว้ ไม่ควรมีค่าเกินกว่า ค่าผลรวมของค่าประมาณค่าการร่วมของตัวแปร แต่โดยทั่วไปแล้วนิยมกำหนดค่าไอเกนในการระบุจำนวน องค์ประกอบที่เหมาะสมที่ค่าตั้งแต่หนึ่งขึ้นไป ($Eigen \geq 1$)

4.3 ความสำคัญเชิงทฤษฎี (Substantive Importance) ใช้ในกรณีที่มีทฤษฎีเป็นแนวคิดพื้นฐานในการวิเคราะห์องค์ประกอบ และทราบความสำคัญของแต่ละองค์ประกอบ เพื่อนำมากำหนดเป็นเกณฑ์ในการเลือกองค์ประกอบ เช่น การกำหนดเลือกองค์ประกอบที่สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ตั้งแต่ร้อยละ 10, 15 หรือ 20 จากความแปรปรวนทั้งหมด

4.4 การทดสอบสกรี (Scree-test) โดยการนำค่าไอเกนและหมายเลขอันดับองค์ประกอบมากำหนดในรูปแบบกราฟสกรีซึ่งเผยให้เห็นความแตกต่างของค่าไอเกน

เส้นกราฟจะมีความชันและค่อย ๆ ลาดลง จากองค์ประกอบแรกไปยังองค์ประกอบหลัง (จากซ้ายไปขวา) การตัดสิน คือ การเลือกจำนวนองค์ประกอบ ที่พบว่ากราฟมีความชันมากในช่วงแรก

4.5 เกณฑ์การไม่แปรค่า (Invariance Criteria) เป็นการ พิจารณาเกณฑ์อันแสดงถึงความเหมาะสมของจำนวนองค์ประกอบหลายเกณฑ์ร่วมกัน โดยยึดการตัดสินที่ผลการวิเคราะห์ แสดงความสอดคล้องของเกณฑ์ทุกเกณฑ์มากที่สุดและสอดคล้องกับเหตุผลเพียงพอที่นักวิจัยต้องการ จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีการวิเคราะห์องค์ประกอบ งานวิจัยในครั้งนี้ได้นำการ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) โดยนำผลการวิเคราะห์ ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) และค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity โดยทำการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis) หลังหมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิเมกซ์ (Varimax Rotation)

สภาพบริบทสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ข้อมูลสภาพการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ บริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 มีภารกิจหลักในด้านการส่งเสริม สนับสนุนและบริหาร จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่รับผิดชอบ 2 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองพิษณุโลกและอำเภอบางระกำ

ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา

1. สถานศึกษาที่จัดการศึกษาในเขตพื้นที่บริการ อำเภอเมืองและอำเภอบางระกำ
 - 1.1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 114 โรงเรียน
 - 1.2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน 21 โรงเรียน
 - 1.3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 13 โรงเรียน
 - 1.4 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 2 โรงเรียน
 - 1.5 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา รัฐบาล 5 แห่ง เอกชน 2 แห่ง 7 โรงเรียน
 - 1.6 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา รัฐบาล 3 แห่ง เอกชน 1 แห่ง 4 โรงเรียน
 - 1.7 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพิษณุโลก 3 โรงเรียน
 - 1.8 สังกัดกรมการปกครองเทศบาล 5 โรงเรียน

ทิศทางการพัฒนาการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มีภารกิจหลักในการจัดและส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไปในทิศทางที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) แผนการปฏิรูปประเทศ นโยบาย และแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและบริบทเขตพื้นที่การศึกษาที่เกี่ยวข้องโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการการศึกษาธิการจังหวัดพิษณุโลก ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย นโยบาย กลยุทธ์ จุดเน้น โครงการ และกิจกรรม ดังนี้

วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรที่มีความเป็นเลิศในการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการพัฒนาศักยภาพผู้เรียน
3. พัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีคุณธรรม ทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต ทักษะวิชาชีพ คุณลักษณะในศตวรรษที่ 21
4. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
5. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ
6. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)
7. พัฒนาระบบการบริหารจัดการแบบบูรณาการ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology)

เป้าหมายการจัดการศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลกเขต 1

1. ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรมจริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น ซื่อสัตย์สุจริต มัธยัสถ์อดออม โอบอ้อมอารี รักษาศีลธรรม
2. ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ศิลปะ ดนตรี กีฬา ภาษา และอื่น ๆ ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ
3. ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาพที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการเป็นพลเมือง พลโลกที่ดี (Global Citizen) นำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขัน
4. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้ และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ
5. ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ผู้พิการ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล ทุรกันดารได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงเท่าเทียมและมีคุณภาพ
6. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และการรายงานผล อย่างเป็นระบบใช้งานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

วัฒนธรรมองค์กร

“เปิดใจ ยิ้มไหว้ ให้บริการ ประสานสามัคคี ทำงานเป็นทีม”

ค่านิยมองค์กร

“เหนือกว่าหน้าที่ คือ ความรับผิดชอบต่อ”

อุดมการณ์

“เราจะสร้างเด็กดี เด็กเก่ง สู่อุตสาหกรรมไทยและสังคมโลก”

นโยบาย

1. จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์
2. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน

3. พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพผู้เรียน ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและลดความเหลื่อมล้ำ เพื่อการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ
5. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
6. พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

นโยบายที่ 3 พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพผู้เรียน ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและสร้างเสริมศักยภาพผู้เรียน ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เริ่มตั้งแต่ประชากรวัยเรียนทุกช่วงวัย ตลอดจนการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

ครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 ครู และบุคลากรทางการศึกษาต้องตระหนักถึงความสำคัญในอาชีพและหน้าที่ของตน โดยครูต้องมีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง และเป็นต้นแบบด้านคุณธรรมและจริยธรรมพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาผู้เรียน เปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ โดยปรับบทบาทจาก “ครูผู้สอน” เป็น “Coach” หรือผู้อำนวยการการเรียนรู้ ทำหน้าที่กระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจ แนะนำวิธีเรียนรู้และวิธีจัดระเบียบการสร้างความรู้ ออกแบบกิจกรรมและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน และมีบทบาทเป็นนักวิจัยพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

เป้าประสงค์

1. หลักสูตรปฐมวัยและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการพัฒนาที่สอดคล้องกับแนวโน้มการพัฒนาของประเทศ
2. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และมีทักษะความสามารถที่สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีความยืดหยุ่นทางด้านความคิด สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ภายใต้สังคมที่เป็น พหุวัฒนธรรม รวมถึงการวางพื้นฐานการเรียนรู้เพื่อการวางแผนชีวิตที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัยและนำไปปฏิบัติได้
3. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้และทักษะนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรม
4. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ เชื่อมโยงสู่อาชีพและการมีงานทำ มีทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ
5. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพในการจัดการสุขภาวะของตนเองให้มีสุขภาวะที่ดีสามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

6. ครู เปลี่ยนบทบาทจาก “ครูผู้สอน” เป็น “Coach” ผู้ให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะ การเรียนรู้หรือผู้อำนวยการการเรียนรู้

7. ครู มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน เป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม และจริยธรรม

ตัวชี้วัด

1. ผู้เรียนทุกระดับมีสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตร มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3R8C)

2. ร้อยละของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่มีคะแนนผลการทดสอบความสามารถพื้นฐานระดับชาติ (NT) ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

3. ร้อยละของผู้เรียนที่มีคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) มากกว่าร้อยละ 50 ในแต่ละวิชาเพิ่มขึ้นจากปีการศึกษาที่ผ่านมา

4. ร้อยละผู้เรียนที่จบการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีทักษะการเรียนรู้ ที่เชื่อมโยงสู่อาชีพและการมีงานทำ ตามความถนัดและความต้องการของตนเอง มีทักษะอาชีพ ที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ วางแผนชีวิตและวางแผนทางการเงินที่เหมาะสมและนำไปปฏิบัติได้

5. ผู้เรียนทุกคนมีทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิต สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีความยืดหยุ่น ทางด้านความคิด สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ภายใต้อสังคัมที่เป็นพหุวัฒนธรรม

6. ผู้เรียนทุกคนมีศักยภาพในการจัดการสุขภาวะของตนเองให้มีสุขภาวะที่ดี สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

7. ครู มีการเปลี่ยนบทบาทจาก “ครูผู้สอน” เป็น “Coach” ผู้ให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะ การเรียนรู้หรือผู้อำนวยการการเรียนรู้

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ได้สอดคล้องกับนโยบายที่ 3 พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพผู้เรียน ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา นี้ได้กล่าวถึงการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพผู้บริหาร ให้มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาจะต้องตระหนักถึงความสำคัญในอาชีพและหน้าที่ของตนเอง โดยผู้อำนวยการสถานศึกษาทำหน้าที่ผู้อำนวยการเรียนรู้และกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครู และบุคลากรทางการศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กาญจนา ศิลา (2556) ได้ทำวิจัยเรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตบางเขน” การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอนในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) จำนวน 165 คน ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน เครือข่ายที่ 19) โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ตามลำดับคือ ด้านการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ ด้านการไว้วางใจ ด้านการเจรจาต่อรอง ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านการสื่อสาร ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการบริหารเวลา (2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน เครือข่ายที่ 19) จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวนสองด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ และด้าน การไว้วางใจ และจำแนกตามประเภทการดำเนินงานของครู พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ และด้านการเจรจาต่อรอง มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนด้านการบริหารเวลา ด้านการสื่อสาร ด้านการไว้วางใจ ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ไม่แตกต่างกัน

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556) ได้ทำวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมี ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน และ 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมี ประสิทธิภาพของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า (1) ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านอยู่ในระดับ “มาก” ทุกรายการ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการทำงานเป็นทีม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (2) ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน

อยู่ในระดับ “มาก” ทุกรายการโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน (3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและควมมีประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับ “มาก” ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 (4) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อควมมีประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 ได้แก่ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว (X_3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_2) ด้านการทำงานเป็นทีม (X_5) และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (X_4) และได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทุกคุณเท่ากับ 782 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 61.20

ศักดา ทองดี (2559) ได้ทำวิจัยเรื่อง “การพัฒนาารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สร้างและพัฒนาารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2) ตรวจสอบและยืนยันความเป็นไปได้ของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้กรอบแนวคิดในการวิจัย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านการทำงานเป็นทีม 4) ด้านการแก้ไขปัญหา และ 5) ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน การประเมินความเหมาะสมของารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ลำดับแรกคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ลำดับที่สองคือ ด้านการแก้ไขปัญหา ลำดับที่สามคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ลำดับสุดท้ายคือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านความรับผิดชอบในการทำงานการยืนยันรูปแบบของผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติร้อยละ 100

ปราโมทย์ พรหมนิล (2560) ได้ทำวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 6” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 6 โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ จากกลุ่มตัวอย่าง 351 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis EFA) โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยวิธีสกัดปัจจัย (Principal Component Analysis PCA) หมุนแกนแบบออร์ทogonal (Orthogonal) ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 6 มีค่าร้อยละของความแปรปรวน 70.16 ประกอบด้วย 22 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านสติปัญญา 3) ด้านปัจเจกบุคคล 4) คุณลักษณะด้านสังคม 5) คุณลักษณะด้านความเท่าเทียม 6) คุณลักษณะด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ 7) ด้านพัฒนาการ 8) ด้านบุคลิกภาพทางกาย 9) ด้านการยืดหยุ่นและการปรับตัว 10) ด้านความเชื่อมั่น 11) ด้านการประพฤติตนเป็นตัวอย่าง 12) ด้านกำหนดวิสัยทัศน์ 13) ด้านความไว้วางใจ 14) ด้านความกระชับกระเฉง 15) ด้านแรงบันดาลใจ 20) ด้านความเข้าใจ 21) ด้านการตรวจสอบ 22) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 16) ด้านประสบการณ์ 17) ด้านการปฏิบัติงาน 18) ด้านความตั้งใจจริง 19) ด้านการบูรณาการ

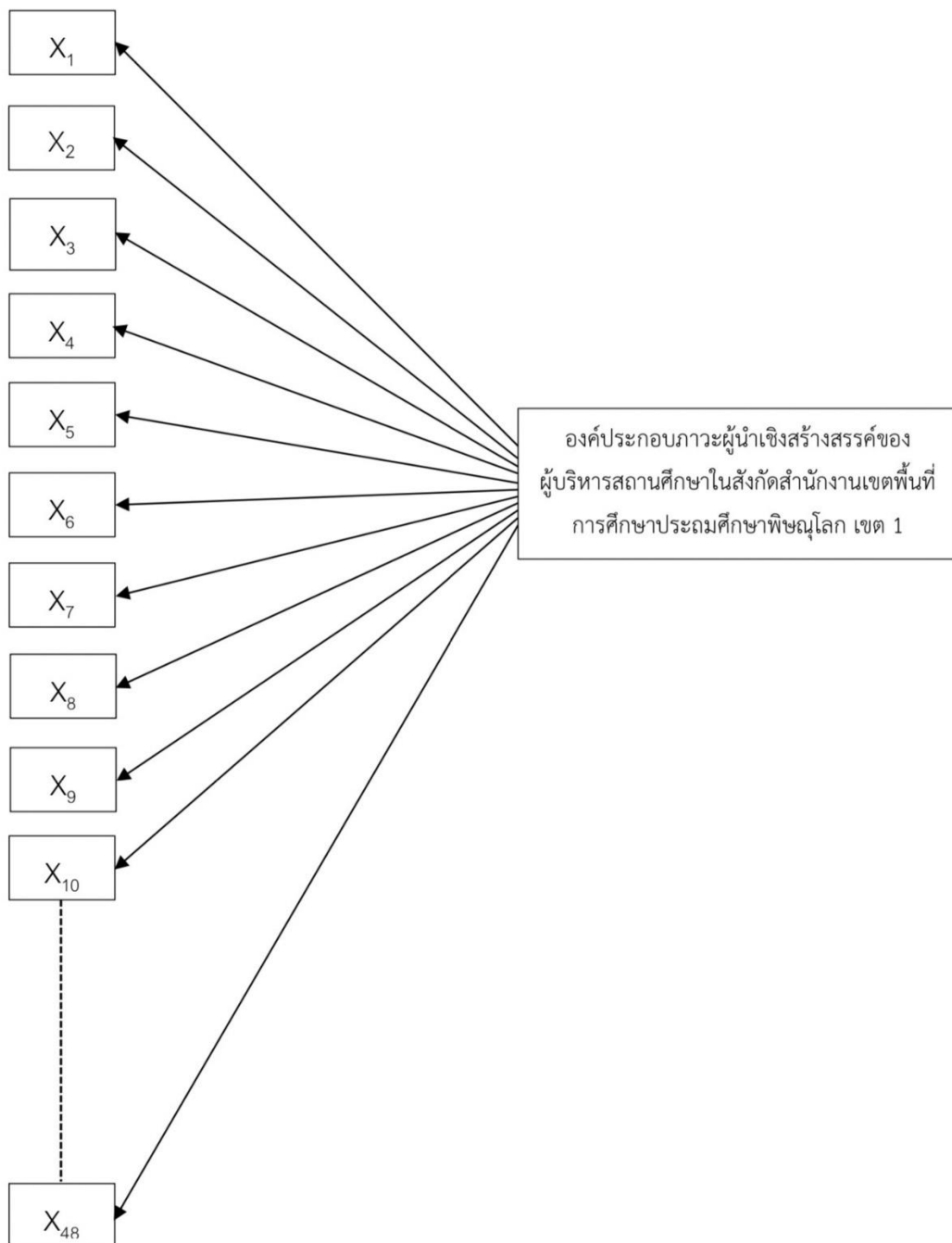
จุฑามาส ชุ่นห้วน (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา และ 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประชากร ได้แก่ ครู จำนวน 2,372 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู จำนวน 331 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบ ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น ด้านการแก้ปัญหา และด้านจินตนาการ ตามลำดับ 2) การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา โดยรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านวิชาการ และด้านกายภาพ ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ ด้านจินตนาการ และด้านความยืดหยุ่น

ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาตามลำดับ และสามารถร่วมกันทำนายนายการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 67 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 จากผลการวิจัยผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะในการบริหารงานเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทนำมาปรับใช้ให้เข้ากับสถานศึกษาพัฒนารูปแบบการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนควรมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนาและมีการวัดผลประเมินผลในด้านการบริหารงานและการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาเพื่อนำสถานศึกษาไปยังเป้าหมายที่กำหนดไว้

Kuan Chen Tsai (2012) ได้ทำวิจัยเรื่อง Creative Leadership for Directing Changes เนื่องจากข้อได้เปรียบทางเทคโนโลยีและโลกาภิวัตน์ การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของโลกนำไปสู่ความไม่แน่นอนและความคลุมเครือต่อในอนาคต โดยการทำความเข้าใจพลวัตเหล่านี้ผู้นำจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ที่จะนำองค์กรไปสู่ทิศทางที่พึงประสงค์มากขึ้น ผู้นำมีหน้าที่ในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานและนวัตกรรมขององค์กร วัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ คือ การเน้นความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในสภาพแวดล้อมขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งวัตถุประสงค์ของการเผชิญหน้ากับความปั่นป่วนและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งเริ่มต้นด้วยการอธิบายเกี่ยวกับความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ กล่าวถึงกรอบทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์ จากนั้นพิจารณาความหมายที่กว้างขึ้นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ การวิจัยในครั้งนี้สรุปเกี่ยวกับอุปสรรคและกลยุทธ์ที่เป็นประโยชน์ สำหรับการนำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มาใช้ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น เพื่อนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ซึ่งสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 เป็นการวิจัยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 114 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 114 คน และ ครู จำนวน 1,618 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,732 คน (ข้อมูล 10 มิถุนายน 2564)

กลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งหมด 345 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 114 คน และครูจำนวน 231 คน มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยได้เลือกเกณฑ์การกำหนดขนาดตัวอย่างของ Comrey, A. L., & Lee (2013) ได้เสนอว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 300 คน ถือว่าดี (As a Good) ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยได้เพิ่มกลุ่มตัวอย่างขึ้นประมาณร้อยละ 15 เนื่องจากคาดว่าจะได้รับแบบสอบถามคืนประมาณร้อยละ 70 - 90 Wiersma (1991 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2562, น. 204) จากครูจำนวน 45 คน ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จึงมีจำนวนทั้งหมด 345 คน

ขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างที่ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 144 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) และครูจำนวน 231 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ตามสัดส่วนของครูแต่ละกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ดังแสดงในตาราง 30

ตาราง 30 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

| กลุ่มเครือข่ายโรงเรียน | ประชากร | | กลุ่มตัวอย่าง | |
|-----------------------------|------------------------|--------------|------------------------|------------|
| | ผู้บริหาร สถานศึกษา | ครู | ผู้บริหาร สถานศึกษา | ครู |
| กลุ่ม 1 ราชพฤกษ์ | 8 | 186 | 8 | 27 |
| กลุ่ม 2 จำการบุญ | 11 | 185 | 11 | 27 |
| กลุ่ม 3 ศรีวิสุทธิ | 9 | 170 | 9 | 24 |
| กลุ่ม 4 บ้านกว้าง | 8 | 141 | 8 | 21 |
| กลุ่ม 5 สองฝั่งน่าน | 5 | 57 | 5 | 8 |
| กลุ่ม 6 นเรศวร | 10 | 150 | 10 | 22 |
| กลุ่ม 7 บางระกำ - ท่านางงาม | 15 | 177 | 15 | 26 |
| กลุ่ม 8 จตุบุรพา | 14 | 160 | 14 | 23 |
| กลุ่ม 9 ไตรมิตร | 19 | 192 | 19 | 28 |
| กลุ่ม 10 บึงกอก - หนองกุลา | 15 | 171 | 15 | 25 |
| รวม | 114 | 1,618 | 114 | 231 |
| | | 1,732 | | 345 |

ที่มา : ข้อมูลสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1
ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2564

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ (อยู่ในภาคผนวก จ หน้า 134)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำนวน 8 ด้าน 48 ข้อ ดังนี้

- | | |
|----------------------------------|-------|
| 1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ | 7 ข้อ |
| 2. ด้านการสร้างควมไว้วางใจ | 6 ข้อ |
| 3. ด้านการทำงานมุ่งความสำเร็จ | 5 ข้อ |
| 4. ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว | 6 ข้อ |
| 5. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา | 6 ข้อ |
| 6. ด้านบุคลิกภาพที่ดี | 6 ข้อ |
| 7. ด้านความคิดสร้างสรรค์ | 6 ข้อ |
| 8. ด้านการทำงานเป็นทีม | 6 ข้อ |

ลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 121) โดยมีเกณฑ์ให้เลือกตอบในส่วนของพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการให้คะแนนตามน้ำหนักของตัวเลือก ดังนี้

- 5 หมายถึง มีพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออก อยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออก อยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออก อยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออก อยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออก อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. จากการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้วิจัยจึงอาศัยจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร เพื่อให้ได้กรอบแนวคิด พฤติกรรมที่เป็นตัวแปรและโครงสร้างของตัวแปร

2. รวบรวมข้อมูลที่ได้สร้างข้อคำถาม (Item) โดยยึดตามโครงสร้างของตัวแปรที่ผู้วิจัยคาดว่าจะสัมพันธ์กับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยพยายามตีความจากพฤติกรรมที่แสดงออกมาเป็นการกระทำ การปฏิบัติกิจกรรมหรือตีความพฤติกรรมนามธรรมเป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้ และได้ข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 48 ข้อ

3. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ จากข้อคำถามจากพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาได้ทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ 2) ด้านการสร้างควมไว้วางใจ 3) ด้านการทำงานมุ่งความสำเร็จ 4) ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว 5) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา 6) ด้านบุคลิกภาพที่ดี 7) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 8) ด้านการทำงานเป็นทีม

4. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างมาตรวจสอบความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ จากนั้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

5. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะองค์ประกอบคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับข้อคำถามและหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) และความเหมาะสมของภาษาของแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีรายนามผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย อาจารย์ประจำภาควิชาบริหาร
และพัฒนการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษยากาญจน์ โตพิทักษ์ อาจารย์ประจำภาควิชาบริหาร
และพัฒนการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
3. อาจารย์ ดร.อดุลย์ วังศรีคุณ อาจารย์ประจำภาควิชาบริหาร
การศึกษา คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
4. ดร.ธงชัย คำปวง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานคร 2
5. ดร.ธนภุต อึ้งน้อย ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสะเดียง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1

โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความสอดคล้อง มีดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามเนื้อหา/นิยามศัพท์เฉพาะ

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามเนื้อหา/นิยามศัพท์เฉพาะ

- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามเนื้อหา/นิยามศัพท์เฉพาะนำผลที่ได้จาก

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องของ

แบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence : IOC) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2558, น.72)

โดยใช้สูตร ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC คือ ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

$\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนผลการตัดสินข้อคำถามของผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การตัดสินความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหา ดังนี้

ถ้า $IOC \geq 0.5$ ถือว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหา

ถ้า $IOC < 0.5$ ถือว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่สอดคล้องกับเนื้อหา

6. คัดเลือกข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าเหมาะสมและสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยประยุกต์ใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Item Objectives Congruence) และพิจารณาข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ผลการตรวจสอบ พบว่า มีค่าอยู่ตั้งแต่ 0.80 – 1.00 จำนวน 48 ข้อ (ผลการหาคุณภาพเครื่องมืออยู่ในภาคผนวก ค หน้า 131)

7. ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมตามค่า IOC และข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ โดยผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา

8. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำนวน 40 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.933 (ผลการหาคุณภาพเครื่องมืออยู่ในภาคผนวก ง หน้า 133)

9. นำข้อมูลจากการทดลองมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ แล้วนำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้งหนึ่งเพื่อจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือเพื่อแนะนำตัวของผู้วิจัยและชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อใช้ติดต่อขอความร่วมมือจากสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดของผู้บริหารสถานศึกษาและครูกลุ่มตัวอย่าง
2. การเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการด้วยวิธีดังต่อไปนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและเก็บข้อมูลด้วยวิธีการกรอกแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Google form) ได้รับผลการตอบแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับมา จำนวน 345 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ และนำมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จในการคำนวณค่าสถิติ ทำการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติและรายงานผลการวิจัยต่อไป

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำนวน 345 คน ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษาและกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1 ผู้วิจัยจะวิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าร้อยละ
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผู้วิจัยจะวิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์ในการแปลค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 ความหมาย พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออก อยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 ความหมาย พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออก อยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 ความหมาย พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออก อยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 ความหมาย พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออก อยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 ความหมาย มีพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออก อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)

3.1 การวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) ผู้วิจัยจะพิจารณาจากค่า KMO มีค่ามาก (เข้าสู่หนึ่ง) และค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity มีค่า Significance น้อยกว่า .05 แสดงว่าเทคนิค Factor Analysis เหมาะสมกับข้อมูลที่มีอยู่ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2564, น.13)

3.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis) หลังหมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax Rotation) ผู้วิจัยพิจารณาองค์ประกอบตามเกณฑ์ คือ องค์ประกอบที่สำคัญนั้นต้องมีค่าไอเกน (Eigenvalues) มากกว่าหรือเท่ากับ 1 และมีตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตั้งแต่ 5 ตัวแปรขึ้นไป โดยในแต่ละตัวแปร (Factor Loading) ต้องมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป

3.3 การตั้งชื่อองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยตั้งชื่อองค์ประกอบจากพฤติกรรมที่ปรากฏเด่นชัดของตัวแปร

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผู้วิจัยสามารถนำเสนอผลการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1
3. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อสารที่ตรงกันจึงได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

| | | |
|---------------|-----|--|
| n | แทน | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |
| \bar{X} | แทน | ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง |
| S.D. | แทน | ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
| Eigenvalues | แทน | ค่าไอเกน |
| % of Variance | แทน | ค่าร้อยละความแปรปรวน |
| KMO | แทน | ค่าที่ใช้ตรวจสอบความเหมาะสมในการใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ |
| A1 | แทน | ผู้บริหารสามารถประชาสัมพันธ์ ชี้แจงวิสัยทัศน์ให้ครู เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ |
| A2 | แทน | ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้ครูไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน |
| A3 | แทน | ผู้บริหารมีภาพในอนาคตที่ดีต่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ |
| A4 | แทน | ผู้บริหารสามารถสื่อสาร ประชุม ชี้แจงวิสัยทัศน์ที่จัดทำเป็นแผน กลยุทธ์พัฒนาสถานศึกษาให้ครูเข้าใจ |
| A5 | แทน | ผู้บริหารมีการนำข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนมาพิจารณาประกอบ การกำหนดวิสัยทัศน์โรงเรียน |

- A6 แทน วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง
- A7 แทน ผู้บริหารสามารถกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานของโรงเรียน
ที่มีทิศทางที่ชัดเจน มีความเป็นไปได้
- A8 แทน ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความน่าเชื่อถือ
- A9 แทน ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน
- A10 แทน ผู้บริหารมีความเอาใจใส่ เห็นความสำคัญกับครูทุกคนในโรงเรียน
- A11 แทน ผู้บริหารสามารถเป็นที่ไว้วางใจให้กับครูในโรงเรียน
- A12 แทน ผู้บริหารมีความเป็นกัลยาณมิตร และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน
- A13 แทน ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ
- A14 แทน ผู้บริหารสามารถใช้ข้อผิดพลาดเป็นบทเรียนให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย
- A15 แทน ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความเข้าใจพื้นฐานของระบบเทคโนโลยี
เพื่อนำไปใช้พัฒนางานโรงเรียน
- A16 แทน ผู้บริหารสามารถส่งเสริมครูในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- A17 แทน ผู้บริหารเป็นผู้พัฒนาปรับปรุงงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ
- A18 แทน ผู้บริหารเป็นผู้แนะแนวทางในการทำงานแก่ครู
- A19 แทน ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง
ไปในสถานการณ์ต่าง ๆ
- A20 แทน ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์ ในการบริหารงานให้บรรลุ
เป้าหมายและมีประสิทธิภาพ
- A21 แทน ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจต่อสถานการณ์ที่แตกต่าง
- A22 แทน ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการเมื่อได้รับข้อมูลที่น่าเชื่อถือ
- A23 แทน ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง
- A24 แทน ผู้บริหารมีความตั้งใจที่จะเรียนรู้ต่อวิธีการใหม่ ๆ อยู่เสมอ
- A25 แทน ผู้บริหารสามารถเป็นผู้มีสติปัญญาและไหวพริบในการแก้ปัญหา
เฉพาะหน้าอย่างสร้างสรรค์
- A26 แทน ผู้บริหารเป็นผู้ที่สามารถมองปัญหาได้ทะลุปรุโปร่ง
- A27 แทน ผู้บริหารเป็นผู้แสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่สร้างสรรค์
- A28 แทน ผู้บริหารมีความสามารถใช้กระบวนการเจรจาต่อรอง พุดคุย เพื่อแก้ปัญหา
ให้ประสบผลสำเร็จ
- A29 แทน ผู้บริหารสามารถมีทัศนคติเปิดกว้างและมีวิธีการแก้ปัญหา
อย่างหลากหลายมิติ

- A30 แทน ผู้บริหารสามารถกำหนดขอบเขตและเป้าหมายของปัญหา เพื่อหาวิธีการในการแก้ปัญหาที่ชัดเจน
- A31 แทน ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบุคลิกกระฉับกระเฉง มีความตื่นตัวในการทำงาน
- A32 แทน ผู้บริหารเป็นผู้ที่มองภาพลักษณ์ของตัวเองในทางที่ดีมีความมั่นใจในตนเอง
- A33 แทน ผู้บริหารสามารถรับมือกับข้อวิพากษ์วิจารณ์ความขัดแย้ง และความวุ่นวายได้
- A34 แทน ผู้บริหารมีอารมณ์ขัน มีบาร์มี และมีความสามารถในการจูงใจ อย่างฉลาดทางอารมณ์
- A35 แทน ผู้บริหารมีความสามารถในการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ
- A36 แทน ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความคิดเป็นของตนเอง
- A37 แทน ผู้บริหารสามารถสร้างสรรค์ความคิดที่แปลกใหม่และเป็นที่ยอมรับ
- A38 แทน ผู้บริหารสามารถสร้างสรรค์ความคิดที่แปลกใหม่นำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงที่ดียิ่งขึ้น
- A39 แทน ผู้บริหารสามารถแสดงความคิดที่หลากหลายไม่ซ้ำกันในเรื่องเดียวกัน
- A40 แทน ผู้บริหารมีทักษะในการคิด สังเกต มองรายละเอียดปลีกย่อยอย่างรอบด้าน
- A41 แทน ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ความรู้จากประสบการณ์เดิมมาคิดใหม่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียน
- A42 แทน ผู้บริหารสามารถเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน อย่างต่อเนื่อง
- A43 แทน ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นจนงานสำเร็จ
- A44 แทน ผู้บริหารส่งเสริมการเรียนรู้ของครูภายในทีม
- A45 แทน ผู้บริหารมีความสามารถจูงใจสร้างความร่วมมือในการทำงานจากครู ภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี
- A46 แทน ผู้บริหารใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษาด้วยการเรียนรู้แบบทีม
- A47 แทน ผู้บริหารสามารถเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่อยู่เสมอ
- A48 แทน ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดบทบาท มอบหมายงานและการวางแผนร่วมกับสมาชิกเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำนวน 345 คน ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษาและกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1 ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 31 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ข้อมูลทั่วไป | กลุ่มตัวอย่าง (n = 345) | |
|----------------------------------|----------------------------|--------|
| | จำนวน | ร้อยละ |
| 1.เพศ | | |
| 1.1 ชาย | 108 | 31.30 |
| 1.2 หญิง | 237 | 68.70 |
| 2. ตำแหน่ง | | |
| 2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา | 114 | 33.00 |
| 2.2 ครู | 231 | 67.00 |
| 3. วุฒิการศึกษา | | |
| 3.1 ปริญญาตรี | 176 | 51.00 |
| 3.2 สูงกว่าปริญญาตรี | 169 | 49.00 |
| 4. กลุ่มเครือข่ายโรงเรียน | | |
| 4.1 กลุ่ม 1 ราชพฤกษ์ | 35 | 10.10 |
| 4.2 กลุ่ม 2 จ่าการบุญ | 38 | 11.00 |
| 4.3 กลุ่ม 3 ศรีวิสุทธิ | 33 | 9.60 |
| 4.4 กลุ่ม 4 บ้านกร่าง | 29 | 8.40 |
| 4.5 กลุ่ม 5 สองพี่น้อง | 13 | 3.80 |

| ข้อมูลทั่วไป | กลุ่มตัวอย่าง (n = 345) | |
|----------------------------------|----------------------------|---------------|
| | จำนวน | ร้อยละ |
| 4. กลุ่มเครือข่ายโรงเรียน | | |
| 4.6 กลุ่ม 6 นครสวรรค์ | 32 | 9.30 |
| 4.7 กลุ่ม 7 บางระกำ - ท่านางงาม | 41 | 11.90 |
| 4.8 กลุ่ม 8 จตุรบูรพา | 37 | 10.70 |
| 4.9 กลุ่ม 9 ไทรมิตร | 47 | 13.60 |
| 4.10 กลุ่ม 10 บึงกอก - หนองกุลา | 40 | 11.60 |
| รวม | 345 | 100.00 |

จากตาราง 31 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษาและกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน พบว่า เป็นเพศชาย จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 31.30 เป็นเพศหญิง จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 68.70 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 33.00 และเป็นครู มีจำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 67.00 ผู้ตอบแบบสอบถามมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 51.00 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 49.00 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อยู่ในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนกลุ่ม 9 ไทรมิตร จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 13.60 กลุ่ม 7 บางระกำ - ท่านางงาม จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 11.90 กลุ่ม 10 บึงกอก - หนองกุลา จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 11.60 กลุ่ม 2 จำการบุญ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00 กลุ่ม 8 จตุรบูรพา จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 10.70 กลุ่ม 1 ราชพฤกษ์ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 10.10 กลุ่ม 3 ศรีวิสุทธิ จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 9.60 กลุ่ม 6 นครสวรรค์ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 9.30 กลุ่ม 4 บ้านกร่าง จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 8.40 และกลุ่ม 5 สองฝั่งน้ำ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 ตามลำดับ

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ทั้งหมด 48 ตัวแปร
วิเคราะห์ได้ดังตารางต่อไปนี้

**ตาราง 32 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผลขององค์ประกอบ
ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1**

| ข้อ | คุณลักษณะ | ตัวแปร | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|-----|--|--------|-----------|------|-------|
| 1 | ผู้บริหารสามารถประชาสัมพันธ์ ชี้แจงวิสัยทัศน์ ให้ครูเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ | A1 | 4.35 | 0.82 | มาก |
| 2 | ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้ครู ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน | A2 | 4.34 | 0.80 | มาก |
| 3 | ผู้บริหารมีภาพในอนาคตที่ดีต่อการสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ ๆ | A3 | 4.35 | 0.80 | มาก |
| 4 | ผู้บริหารสามารถสื่อสาร ประชุม ชี้แจงวิสัยทัศน์ ที่จัดทำเป็นแผนกลยุทธ์พัฒนาสถานศึกษา ให้ครูเข้าใจ | A4 | 4.35 | 0.81 | มาก |
| 5 | ผู้บริหารมีการนำข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน มาพิจารณาประกอบการกำหนดวิสัยทัศน์โรงเรียน | A5 | 4.34 | 0.82 | มาก |
| 6 | วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสามารถ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง | A6 | 4.33 | 0.82 | มาก |
| 7 | ผู้บริหารสามารถกำหนดแนวทาง การปฏิบัติงานของโรงเรียนที่มีทิศทาง ที่ชัดเจน มีความเป็นไปได้ | A7 | 4.32 | 0.82 | มาก |
| 8 | ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความน่าเชื่อถือ | A8 | 4.34 | 0.87 | มาก |
| 9 | ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ ในการปฏิบัติงาน | A9 | 4.48 | 0.80 | มาก |

| ข้อ | คุณลักษณะ | ตัวแปร | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|-----|---|--------|-----------|------|-------|
| 10 | ผู้บริหารมีความเอาใจใส่ เห็นความสำคัญ กับครูทุกคนในโรงเรียน | A10 | 4.33 | 0.92 | มาก |
| 11 | ผู้บริหารสามารถเป็นที่ไว้วางใจให้กับครู ในโรงเรียน | A11 | 4.33 | 0.90 | มาก |
| 12 | ผู้บริหารมีความเป็นกัลยาณมิตร และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน | A12 | 4.31 | 0.89 | มาก |
| 13 | ผู้บริหารเป็นผู้มีความรับผิดชอบ | A13 | 4.31 | 0.90 | มาก |
| 14 | ผู้บริหารสามารถใช้ข้อผิดพลาดเป็นบทเรียน ให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย | A14 | 4.28 | 0.85 | มาก |
| 15 | ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความเข้าใจพื้นฐาน ของระบบเทคโนโลยี เพื่อนำไปใช้พัฒนางาน โรงเรียน | A15 | 4.27 | 0.85 | มาก |
| 16 | ผู้บริหารสามารถส่งเสริมครูในการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง | A16 | 4.28 | 0.86 | มาก |
| 17 | ผู้บริหารเป็นผู้พัฒนาปรับปรุงงาน ด้วยวิธีการใหม่ ๆ | A17 | 4.25 | 0.85 | มาก |
| 18 | ผู้บริหารเป็นผู้แนะแนวทางในการทำงาน แก่ครู | A18 | 4.27 | 0.85 | มาก |
| 19 | ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคล และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปใน สถานการณ์ต่าง ๆ | A19 | 4.26 | 0.88 | มาก |
| 20 | ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์ ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายและ มีประสิทธิภาพ | A20 | 4.20 | 0.88 | มาก |
| 21 | ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจ ต่อสถานการณ์ที่แตกต่าง | A21 | 4.22 | 0.90 | มาก |
| 22 | ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนความคิด และวิธีการเมื่อได้รับข้อมูลที่น่าเชื่อถือ | A22 | 4.24 | 0.88 | มาก |

| ข้อ | คุณลักษณะ | ตัวแปร | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|-----|---|--------|-----------|------|-------|
| 23 | ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง | A23 | 4.24 | 0.87 | มาก |
| 24 | ผู้บริหารมีความตั้งใจที่จะเรียนรู้ต่อวิธีการใหม่ ๆ อยู่เสมอ | A24 | 4.21 | 0.89 | มาก |
| 25 | ผู้บริหารสามารถเป็นผู้มีสติปัญญาและไหวพริบในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าอย่างสร้างสรรค์ | A25 | 4.30 | 0.86 | มาก |
| 26 | ผู้บริหารเป็นผู้ที่สามารถมองปัญหาได้ทะลุปรุโปร่ง | A26 | 4.29 | 0.87 | มาก |
| 27 | ผู้บริหารเป็นผู้แสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่สร้างสรรค์ | A27 | 4.29 | 0.85 | มาก |
| 28 | ผู้บริหารมีความสามารถใช้กระบวนการเจรจาต่อรอง พุดคุยเพื่อแก้ปัญหาให้ประสบผลสำเร็จ | A28 | 4.30 | 0.87 | มาก |
| 29 | ผู้บริหารสามารถมีทัศนคติเปิดกว้างและมีวิธีการแก้ปัญหาอย่างหลากหลายมิติ | A29 | 4.27 | 0.85 | มาก |
| 30 | ผู้บริหารสามารถกำหนดขอบเขตและเป้าหมายของปัญหาเพื่อหาวิธีการในการแก้ปัญหาที่ชัดเจน | A30 | 4.28 | 0.84 | มาก |
| 31 | ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบุคลิกกระฉับกระเฉง มีความตื่นตัวในการทำงาน | A31 | 4.29 | 0.84 | มาก |
| 32 | ผู้บริหารเป็นผู้ที่มองภาพลักษณ์ของตัวเองในทางที่ดี มีความมั่นใจในตนเอง | A32 | 4.28 | 0.84 | มาก |
| 33 | ผู้บริหารสามารถรับมือกับข้อวิพากษ์วิจารณ์ ความขัดแย้งและความวุ่นวายได้ | A33 | 4.30 | 0.85 | มาก |
| 34 | ผู้บริหารมีอารมณ์ขัน มีอารมณ์ และมีความสามารถในการจูงใจอย่างฉลาดทางอารมณ์ | A34 | 4.29 | 0.85 | มาก |
| 35 | ผู้บริหารมีความสามารถในการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ | A35 | 4.31 | 0.85 | มาก |

| ข้อ | คุณลักษณะ | ตัวแปร | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|------------|---|--------|-------------|-------------|------------|
| 36 | ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความคิดเป็นของตนเอง | A36 | 4.29 | 0.85 | มาก |
| 37 | ผู้บริหารสามารถสร้างสรรค์ความคิดที่แปลกใหม่และเป็นที่ยอมรับ | A37 | 4.22 | 0.82 | มาก |
| 38 | ผู้บริหารสามารถสร้างสรรค์ความคิดที่แปลกใหม่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดียิ่งขึ้น | A38 | 4.24 | 0.81 | มาก |
| 39 | ผู้บริหารสามารถแสดงความคิดที่หลากหลายไม่ซ้ำกันในเรื่องเดียวกัน | A39 | 4.26 | 0.83 | มาก |
| 40 | ผู้บริหารมีทักษะในการคิด สังเกต มองรายละเอียดปลีกย่อยอย่างรอบด้าน | A40 | 4.24 | 0.83 | มาก |
| 41 | ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ความรู้จากประสบการณ์เดิมมาคิดใหม่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียน | A41 | 4.29 | 0.77 | มาก |
| 42 | ผู้บริหารสามารถเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง | A42 | 4.24 | 0.82 | มาก |
| 43 | ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นจนงานสำเร็จ | A43 | 4.24 | 0.82 | มาก |
| 44 | ผู้บริหารส่งเสริมการเรียนรู้ของครูภายในทีม | A44 | 4.23 | 0.84 | มาก |
| 45 | ผู้บริหารมีความสามารถจูงใจสร้างความร่วมมือในการทำงานจากครูภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี | A45 | 4.22 | 0.83 | มาก |
| 46 | ผู้บริหารใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษาด้วยการเรียนรู้แบบทีม | A46 | 4.22 | 0.83 | มาก |
| 47 | ผู้บริหารสามารถเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอ | A47 | 4.24 | 0.81 | มาก |
| 48 | ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดบทบาท มอบหมายงานและการวางแผนร่วมกับสมาชิกเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย | A48 | 4.22 | 0.82 | มาก |
| รวม | | | 4.28 | 0.72 | มาก |

จากตาราง 32 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยภาพรวมทั้งหมด 48 ตัวแปร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.28 แสดงว่า ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ระหว่าง 4.20 ถึง 4.48 และเมื่อวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1 เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.48) รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถประชาสัมพันธ์ชี้แจงวิสัยทัศน์ให้ครูเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.35) ผู้บริหารมีภาพในอนาคตที่ดีต่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.35) ผู้บริหารสามารถสื่อสาร ประชุม ชี้แจงวิสัยทัศน์ที่จัดทำเป็นแผนกลยุทธ์พัฒนาสถานศึกษาให้ครูเข้าใจ อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.35) ผู้บริหารมีการนำข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนมาพิจารณาประกอบการกำหนดวิสัยทัศน์โรงเรียน อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.34) และมีการสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมในขณะทำการสอน อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.34) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.20)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ในตอนนี้นำเสนอผลการวิจัยขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) และค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity

3.2 ผลวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis) หลังหมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax Rotation)

3.3 ผลการตั้งชื่อองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

3.1 ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) และค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity

ตาราง 33 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) และ ค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity

| KMO and Bartlett's Test | | | |
|--|--------------------|-----------|------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. | | | .983 |
| Bartlett's Test of Sphericity | Approx. Chi-Square | 37110.907 | |
| | df | 1128 | |
| | Sig. | | .000 |

จากตาราง 33 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) มีค่าเท่ากับ 0.983 แสดงว่าข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์นั้นเหมาะสม (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2564, น.13) ที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบมากที่สุด และค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 37,110 (Sig<.000) แสดงถึงตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ผู้วิจัยจึงได้นำข้อมูลไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป

3.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis)

หมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax Rotation)

การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1 ได้จำนวนองค์ประกอบค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม โดยสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีเทคนิคแกนสำคัญ (Principal Component Analysis) และใช้ค่าไอเกน (Eigen Values) มากกว่า 1

ตาราง 34 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis)

หมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax Rotation)

| Component | Total Variance Explained | | | | | | | | |
|-----------|--------------------------|---------------|--------------|------------------------------------|---------------|--------------|-----------------------------------|---------------|--------------|
| | Initial Eigenvalues | | | Extraction Sums of Squared Loading | | | Rotation Sums of Squared Loadings | | |
| | Total | % of Variance | Cumulative % | Total | % of Variance | Cumulative % | Total | % of Variance | Cumulative % |
| 1 | 34.88 | 72.67 | 72.67 | 34.88 | 72.67 | 72.67 | 10.67 | 22.24 | 22.24 |
| 2 | 2.89 | 6.02 | 78.70 | 2.89 | 6.02 | 78.70 | 10.65 | 22.19 | 44.43 |
| 3 | 2.63 | 5.48 | 84.17 | 2.63 | 5.48 | 84.17 | 10.42 | 21.72 | 66.14 |
| 4 | 2.35 | 4.89 | 89.06 | 2.35 | 4.89 | 89.06 | 7.60 | 15.84 | 81.98 |
| 5 | 1.38 | 2.87 | 91.94 | 1.38 | 2.87 | 91.94 | 4.78 | 9.96 | 91.94 |

จากตาราง 34 พบว่า การแสดงค่าสถิติสำหรับแต่ละองค์ประกอบทั้งก่อนและหลังการสกัดปัจจัย ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) ค่าร้อยละความแปรปรวน (Percentage of Variance) และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Accumulative Percentage of Variance) ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1 พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) มากกว่า 1 ขึ้นไป อยู่ที่ 5 ค่า แสดงว่าตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1 จัดเป็น 5 องค์ประกอบ เมื่อพิจารณาค่าร้อยละของความแปรปรวนและค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวนองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบสามารถอธิบายองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบจากค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) ต้องมีค่ามากกว่า 1 ขึ้นไป และตัวแปรแต่ละตัวต้องมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) เท่ากับ 0.5 ขึ้นไป จึงได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1 จำนวน 5 องค์ประกอบ โดยมีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percentage of Variance) และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Accumulative Percentage of Variance) ของแต่ละองค์ประกอบ ดังตาราง 35

ตาราง 35 แสดงค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percentage of Variance) ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Accumulative Percentage of Variance) ของแต่ละองค์ประกอบ

| องค์ประกอบ | ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) | ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percentage of Variance) | ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Accumulative Percentage of Variance) | จำนวนตัวแปรในองค์ประกอบ |
|------------|---------------------------------------|--|---|-------------------------|
| 1 | 34.88 | 72.67 | 72.67 | 12 |
| 2 | 2.89 | 6.02 | 78.70 | 12 |
| 3 | 2.63 | 5.48 | 84.17 | 11 |
| 4 | 2.35 | 4.89 | 89.06 | 7 |
| 5 | 1.38 | 2.87 | 91.94 | 6 |

จากตาราง 35 การแสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis) การหมุนแกนแบบออร์ทogonal (Orthogonal Rotation) เพื่อให้ได้องค์ประกอบที่เป็นอิสระด้วยวิธีเวรีแมกซ์ (Varimax Rotation) ในตาราง 34 และให้ข้อรายการสัมพันธ์กับองค์ประกอบในลักษณะที่ชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งระบุจำนวนองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ โดยแสดงผลลัพธ์เรียงค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากค่ามากไปหาน้อย แล้วพิจารณาข้อรายการแต่ละตัวว่าอยู่องค์ประกอบใด พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) มากกว่า 1 ขึ้นไป ค่าร้อยละของความแปรปรวนและค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวนขององค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบ สามารถอธิบายองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1 ได้ร้อยละ 91.94

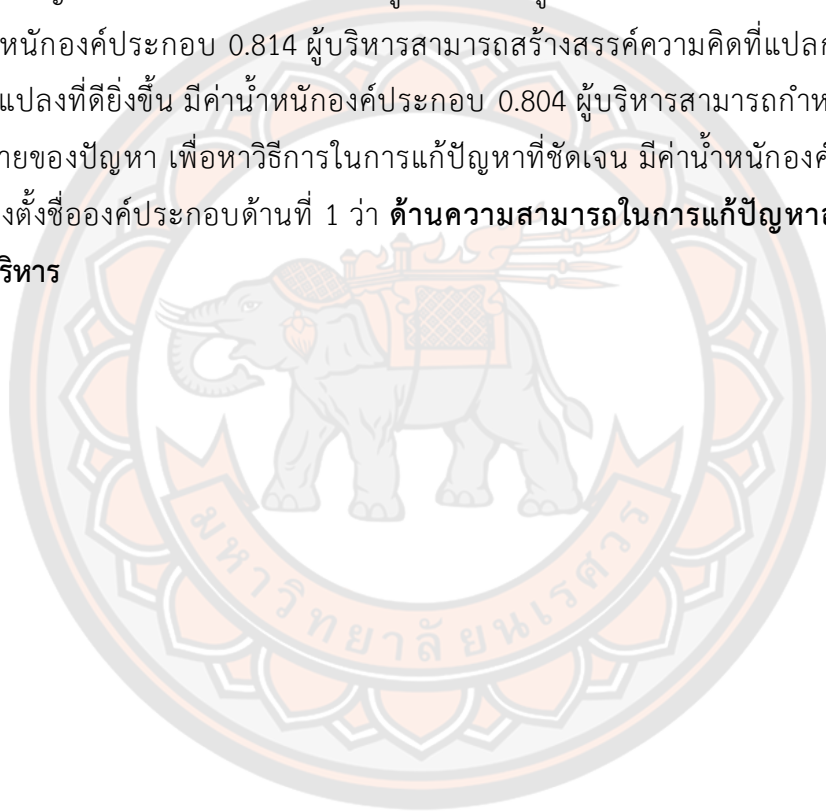
3.3 ผลการตั้งชื่อองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ตาราง 36 แสดงผลการคัดเลือกตัวแปรในองค์ประกอบที่ 1

| ลำดับ | ตัวแปร | ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ |
|----------------------|--|--------------------------|
| 1 | A27 ผู้บริหารเป็นผู้แสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่สร้างสรรค์ | 0.814 |
| 2 | A39 ผู้บริหารสามารถแสดงความคิดที่หลากหลายไม่ซ้ำกันในเรื่องเดียวกัน | 0.813 |
| 3 | A42 ผู้บริหารสามารถเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว | 0.805 |
| 4 | A38 ผู้บริหารสามารถสร้างสรรค์ความคิดที่แปลกใหม่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดียิ่งขึ้น | 0.804 |
| 5 | A40 ผู้บริหารมีทักษะในการคิด สังเกต มองรายละเอียดปลีกย่อยอย่างรอบด้าน | 0.797 |
| 6 | A37 ผู้บริหารสามารถสร้างสรรค์ความคิดที่แปลกใหม่และเป็นที่ยอมรับ | 0.791 |
| 7 | A28 ผู้บริหารมีความสามารถใช้กระบวนการเจรจาต่อรองพูดคุยเพื่อแก้ปัญหาให้ประสบผลสำเร็จ | 0.775 |
| 8 | A29 ผู้บริหารสามารถคิดหาวิธีแก้ปัญหาอย่างหลากหลายมิติและเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ ด้วยทัศนคติเชิงบวก | 0.769 |
| 9 | A25 ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี | 0.765 |
| 10 | A30 ผู้บริหารสามารถกำหนดขอบเขตและเป้าหมายของปัญหาเพื่อหาวิธีการในการแก้ปัญหาที่ชัดเจน | 0.760 |
| 11 | A26 ผู้บริหารเป็นผู้ที่สามารถมองปัญหาได้ทะลุปรุโปร่ง | 0.760 |
| 12 | A41 ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ความรู้จากประสบการณ์เดิมมาคิดใหม่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียน | 0.522 |
| Eigenvalues | | 34.88 |
| % of Variance | | 72.67 |

จากตาราง 36 การแสดงผลการคัดเลือกตัวแปรในองค์ประกอบที่ 1 โดยพิจารณาค่า Factor Loading ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบขนาด 0.5 ขึ้นไป (n=345) พบว่า องค์ประกอบที่ 1 ประกอบด้วยตัวแปร จำนวน 12 ตัวแปร ได้แก่ A27, A39, A42, A38, A40, A37, A28, A29, A25, A30, A26 และ A41 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.522 - 0.814 มีค่าไอเกน (Eigenvalues) เท่ากับ 34.88 สามารถอธิบายความแปรปรวนรวมกันได้ร้อยละ 72.67

เมื่อพิจารณาข้อคำถามในองค์ประกอบที่ 1 ส่วนใหญ่จะกล่าวถึงเรื่องความสามารถในการแก้ปัญหาความคิดสร้างสรรค์ เช่น ผู้บริหารเป็นผู้แสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่สร้างสรรค์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.814 ผู้บริหารสามารถสร้างสรรค์ความคิดที่แปลกใหม่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดียิ่งขึ้น มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.804 ผู้บริหารสามารถกำหนดขอบเขตและเป้าหมายของปัญหา เพื่อหาวิธีการในการแก้ปัญหาที่ชัดเจน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.760 ดังนั้นจึงตั้งชื่อองค์ประกอบด้านที่ 1 ว่า **ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหาร**



ตาราง 37 แสดงผลการคัดเลือกตัวแปรในองค์ประกอบที่ 2

| ลำดับ | ตัวแปร | ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ |
|----------------------|--|--------------------------|
| 1 | A8 ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความน่าเชื่อถือ | 0.849 |
| 2 | A32 ผู้บริหารเป็นผู้ที่มองภาพลักษณะของตัวเองในทางที่ดีมั่นใจในตนเอง | 0.832 |
| 3 | A35 ผู้บริหารมีความสามารถในการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ | 0.828 |
| 4 | A36 ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความคิดเป็นของตนเอง | 0.822 |
| 5 | A31 ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบุคลิกกระฉับกระเฉง มีความตื่นตัวในการทำงาน | 0.817 |
| 6 | A34 ผู้บริหารมีอารมณ์ขัน มีบารมี และมีความสามารถในการจูงใจ อย่างฉลาดทางอารมณ์ | 0.816 |
| 7 | A33 ผู้บริหารสามารถรับมือกับข้อวิพากษ์วิจารณ์ความขัดแย้งและ ความวุ่นวายได้ | 0.816 |
| 8 | A12 ผู้บริหารมีความเป็นกัลยาณมิตร และสร้างขวัญกำลังใจ ในการทำงาน | 0.764 |
| 9 | A10 ผู้บริหารมีความเอาใจใส่ เห็นความสำคัญกับครูทุกคนในโรงเรียน | 0.744 |
| 10 | A13 ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ | 0.740 |
| 11 | A11 ผู้บริหารสามารถเป็นที่ไว้วางใจให้กับครูในโรงเรียน | 0.735 |
| 12 | A9 ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน | 0.470 |
| Eigenvalues | | 2.89 |
| % of Variance | | 6.02 |

จากตาราง 37 การแสดงผลการคัดเลือกตัวแปรในองค์ประกอบที่ 2 โดยพิจารณาค่า Factor Loading ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบขนาด 0.5 ขึ้นไป (n=345)พบว่า องค์ประกอบที่ 2 ประกอบด้วยตัวแปร จำนวน 12 ตัวแปร ได้แก่ A8, A32, A35, A36, A31, A34, A33, A12, A10, A13, A11 และ A9 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.470 - 0.849 มีค่าไอเกน (Eigenvalues) เท่ากับ 2.89 สามารถอธิบายความแปรปรวนรวมกันได้ร้อยละ 6.02

เมื่อพิจารณาข้อคำถามในองค์ประกอบที่ 2 ส่วนใหญ่จะกล่าวถึงเรื่อง บุคลิกภาพที่ดี การสร้างความไว้วางใจ เช่น ผู้ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความน่าเชื่อถือ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.849 ผู้บริหารเป็นผู้ที่มองภาพลักษณ์ของตัวเองในทางที่ดี มั่นใจในตนเอง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.832 ผู้บริหารมีความเป็นกัลยาณมิตร และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.764 ดังนั้นจึงตั้งชื่อองค์ประกอบด้านที่ 2 ว่า **ด้านการมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการสร้างความไว้วางใจ**



ตาราง 38 แสดงผลการคัดเลือกตัวแปรในองค์ประกอบที่ 3

| ลำดับ | ตัวแปร | ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ |
|----------------------|---|--------------------------|
| 1 | A17 ผู้บริหารเป็นผู้พัฒนาปรับปรุงงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ | 0.833 |
| 2 | A47 ผู้บริหารสามารถเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอ | 0.819 |
| 3 | A45 ผู้บริหารมีความสามารถสนใจสร้างความร่วมมือในการทำงาน จากครูภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี | 0.817 |
| 4 | A44 ผู้บริหารส่งเสริมการเรียนรู้ของครูภายในทีม | 0.809 |
| 5 | A46 ผู้บริหารใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษาด้วยการเรียนรู้แบบทีม | 0.808 |
| 6 | A48 ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดบทบาท มอบหมายงาน และการวางแผนร่วมกับสมาชิกเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย | 0.801 |
| 7 | A43 ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นจนงานสำเร็จ | 0.800 |
| 8 | A15 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความเข้าใจพื้นฐานของระบบเทคโนโลยี เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียน | 0.762 |
| 9 | A14 ผู้บริหารสามารถใช้ข้อผิดพลาดเป็นบทเรียนให้งานสำเร็จ ตามเป้าหมาย | 0.762 |
| 10 | A16 ผู้บริหารสามารถส่งเสริมครูในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง | 0.757 |
| 11 | A18 ผู้บริหารเป็นผู้แนะแนวทางในการทำงานแก่ครู | 0.757 |
| Eigenvalues | | 2.63 |
| % of Variance | | 5.48 |

จากตาราง 38 การแสดงผลการคัดเลือกตัวแปรในองค์ประกอบที่ 3 โดยพิจารณา ค่า Factor Loading ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบขนาด 0.5 ขึ้นไป (n=345)พบว่า องค์ประกอบที่ 3 ประกอบด้วยตัวแปร จำนวน 11 ตัวแปร ได้แก่ A17, A47, A45, A44, A46, A48, A43, A15, A14, A16 และ A18 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.757- 0.833 มีค่าไอเกน (Eigenvalues) เท่ากับ 2.63 สามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมกันได้ ร้อยละ 5.48

เมื่อพิจารณาข้อความถามในองค์ประกอบที่ 3 ส่วนใหญ่จะกล่าวถึงเรื่อง การทำงาน มุ่งความสำเร็จ การทำงานเป็นทีม เช่น ผู้บริหารเป็นผู้พัฒนาปรับปรุงงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.833 ผู้บริหารสามารถเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.819 ผู้บริหารมีความสามารถจูงใจสร้างความร่วมมือในการทำงานจากครู ภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.817 ดังนั้นจึงตั้งชื่อองค์ประกอบ ด้านที่ 3 ว่า **ด้านการทำงานเป็นทีมที่มุ่งความสำเร็จ**



ตาราง 39 แสดงผลการคัดเลือกตัวแปรในองค์ประกอบที่ 4

| ลำดับ | ตัวแปร | ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ |
|---------------|--|--------------------------|
| 1 | A5 ผู้บริหารมีการเตรียมข้อมูลและใช้ข้อมูลในการกำหนดวิสัยทัศน์ | 0.833 |
| 2 | A1 ผู้บริหารสามารถทำให้ครูรับรู้วิสัยทัศน์และทำความเข้าใจ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ | 0.831 |
| 3 | A6 ผู้บริหารสามารถแสดงวิสัยทัศน์เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง | 0.825 |
| 4 | A4 ผู้บริหารสามารถสื่อสารให้ครูเข้าใจต่อวิสัยทัศน์และทำให้เกิดผลสำเร็จ | 0.823 |
| 5 | A3 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ต่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ | 0.813 |
| 6 | A2 ผู้บริหารสามารถชักนำครูให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน | 0.810 |
| 7 | A7 ผู้บริหารสามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางที่จะนำองค์กร ไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางที่ชัดเจน | 0.803 |
| Eigenvalues | | 2.35 |
| % of Variance | | 4.89 |

จากตาราง 39 แสดงผลการคัดเลือกตัวแปรในองค์ประกอบที่ 4 โดยพิจารณาค่า Factor Loading ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบขนาด 0.5 ขึ้นไป (n=345) พบว่า องค์ประกอบที่ 4 ประกอบด้วยตัวแปร จำนวน 7 ตัวแปร ได้แก่ A5, A1, A6, A4, A3, A2 และ A7 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.803 - 0.833 มีค่าไอเกน (Eigenvalues) เท่ากับ 2.35 สามารถอธิบายความแปรปรวนรวมกันได้ ร้อยละ 4.89

เมื่อพิจารณาข้อคำถามในองค์ประกอบที่ 4 ส่วนใหญ่จะกล่าวถึงเรื่อง การมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ เช่น ผู้บริหารมีการเตรียมข้อมูลและใช้ข้อมูลในการกำหนด วิสัยทัศน์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.833 ผู้บริหารสามารถทำให้ครูรับรู้วิสัยทัศน์และทำความเข้าใจ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ มีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ 0.831 ผู้บริหารสามารถแสดงวิสัยทัศน์เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง มีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ 0.825 ดังนั้นจึงตั้งชื่อองค์ประกอบด้านที่ 4 ว่า **ด้านการมีวิสัยทัศน์ในการนำองค์กร**

ตาราง 40 แสดงผลการคัดเลือกตัวแปรในองค์ประกอบที่ 5

| ลำดับ | ตัวแปร | ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ |
|----------------------|--|--------------------------|
| 1 | A19 ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ต่าง ๆ | 0.721 |
| 2 | A20 ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์ ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ | 0.698 |
| 3 | A22 ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการเมื่อได้รับข้อมูลที่น่าเชื่อถือ | 0.696 |
| 4 | A24 ผู้บริหารมีความตั้งใจที่จะเรียนรู้ต่อวิธีการใหม่ ๆ อยู่เสมอ | 0.694 |
| 5 | A21 ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจต่อสถานการณ์ที่แตกต่าง | 0.694 |
| 6 | A23 ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง | 0.689 |
| Eigenvalues | | 1.38 |
| % of Variance | | 2.87 |

จากตาราง 40 แสดงผลการคัดเลือกตัวแปรในองค์ประกอบที่ 5 โดยพิจารณา ค่า Factor Loading ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบขนาด 0.5 ขึ้นไป (n=345) พบว่า องค์ประกอบที่ 5 ประกอบด้วยตัวแปร จำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ A19, A20, A22, A24, A21 และ A23 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.689 - 0.721 มีค่าไอเกน (Eigenvalues) เท่ากับ 1.38 สามารถอธิบายความแปรปรวนรวมกันได้ ร้อยละ 2.87

เมื่อพิจารณาข้อความคำถามในองค์ประกอบที่ 5 ส่วนใหญ่จะกล่าวถึงเรื่อง ความยืดหยุ่น และการปรับตัว เช่น ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ต่าง ๆ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.721 ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์ ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.698 ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการเมื่อได้รับข้อมูลที่น่าเชื่อถือ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.696 ดังนั้นจึงตั้งชื่อองค์ประกอบด้านที่ 5 ว่า **ด้านการมีความคิดยืดหยุ่นและการปรับตัว**

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจในการตั้งชื่อองค์ประกอบภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก
เขต 1 พบว่า มีองค์ประกอบที่เกิดขึ้นจำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านที่ 1 ด้านความสามารถ
ในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านที่ 2 ด้านการมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับ
การสร้างควมไว้วางใจ ด้านที่ 3 ด้านการทำงานเป็นทีมที่มุ่งความสำเร็จ ด้านที่ 4 ด้านการมีวิสัยทัศน์
ในการนำองค์กร และด้านที่ 5 ด้านการมีความคิดยืดหยุ่นและการปรับตัว



บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกเกณฑ์การกำหนดขนาดตัวอย่างของ Comrey, A. L., & Lee (2013) ได้เสนอว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 300 คน ถือว่าดี (As a Good) ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน และผู้วิจัยได้เพิ่มกลุ่มตัวอย่างอีก 45 คน เนื่องจากคาดว่าจะได้รับแบบสอบถามคืนร้อยละ 70-90 Wiersma (1991 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2562, น. 204) ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 345 คน โดยจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 144 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) และครูจำนวน 231 คน ได้มาจากวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ตามสัดส่วนของครูแต่ละกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 48 ข้อ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยด้วยตนเองและเก็บข้อมูลด้วยวิธีการกรอกแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์หลังจากได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 345 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ได้นำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทำการวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) และค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity และพิจารณาค่า KMO มีค่ามาก (เข้าสู่หนึ่ง) แสดงว่าเทคนิค Factor Analysis เหมาะสมกับข้อมูลที่มีอยู่ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2564, น.13) จากนั้นทำการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principle Components Method) และหมุนแกนองค์ประกอบแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) เพื่อให้ได้องค์ประกอบที่เป็นอิสระด้วยวิธีแวนริแมกซ์ (Varimax Rotation) โดยผู้วิจัยจะพิจารณาองค์ประกอบตามเกณฑ์ คือ องค์ประกอบที่สำคัญนั้นต้องมีค่าไอเกน (Eigenvalues) มากกว่าหรือเท่ากับ 1 และมีตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบของภาวะผู้นำ

เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตั้งแต่ 5 ตัวแปรขึ้นไป โดยในแต่ละตัวแปร (Factor Loading) ต้องมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหาร มีค่าไอเกน (Eigenvalues) เท่ากับ 34.88 ประกอบด้วย 12 ตัวแปร ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้แสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่สร้างสรรค์ มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.814 ผู้บริหารสามารถแสดงความคิดที่หลากหลายไม่ซ้ำกันในเรื่องเดียวกัน มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.813 ผู้บริหารสามารถเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.805 ผู้บริหารสามารถสร้างสรรค์ความคิดที่แปลกใหม่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดียิ่งขึ้น มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.804 ผู้บริหารมีทักษะในการคิด สังเกต มองรายละเอียดปลีกย่อยอย่างรอบด้าน มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.797 ผู้บริหารสามารถสร้างสรรค์ความคิดที่แปลกใหม่และเป็นที่ยอมรับ มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.791 ผู้บริหารมีความสามารถใช้กระบวนการเจรจาต่อรองพูดคุยเพื่อแก้ปัญหาให้ประสบผลสำเร็จ มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.775 ผู้บริหารสามารถคิดหาวิธีแก้ปัญหาอย่างหลากหลายมิติและเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ ด้วยทัศนคติเชิงบวก มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.769 ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.765 ผู้บริหารสามารถกำหนดขอบเขตและเป้าหมายของปัญหา เพื่อหาวิธีการในการแก้ปัญหาที่ชัดเจน มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.760 ผู้บริหารเป็นผู้ที่สามารถมองปัญหาได้ทะลุปรุโปร่ง มีน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.760 ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ความรู้จากประสบการณ์เดิมมาคิดใหม่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียน มีน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.522

องค์ประกอบที่ 2 ด้านการมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการสร้างความไว้วางใจ มีค่าไอเกน (Eigenvalues) เท่ากับ 2.89 ประกอบด้วย 12 ตัวแปร ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความน่าเชื่อถือ มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.849 ผู้บริหารเป็นผู้ที่มองภาพลักษณะของตัวเองในทางที่ดี มั่นใจในตนเอง มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.832 ผู้บริหารมีความสามารถในการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.828 ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความคิดเป็นของตนเอง มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.822 ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบุคลิกกระฉับกระเฉง มีความตื่นตัวในการทำงาน มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.817 ผู้บริหารมีอารมณ์ขัน มีอารมณ์และมีความสามารถ

ในการจูงใจอย่างฉลาดทางอารมณ์ มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.816 ผู้บริหารสามารถรับมือกับข้อวิพากษ์วิจารณ์ความขัดแย้งและความวุ่นวายได้ มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.816 ผู้บริหารมีความเป็นกัลยาณมิตร และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.764 ผู้บริหารมีความเอาใจใส่ เห็นความสำคัญกับครูทุกคนในโรงเรียน มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.744 ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.740 ผู้บริหารสามารถเป็นที่ไว้วางใจให้กับครูในโรงเรียนมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.735 ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.470

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการทำงานเป็นทีมที่มุ่งความสำเร็จ มีค่าไอเกน (Eigenvalues) เท่ากับ 2.63 ประกอบด้วย 11 ตัวแปร ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้พัฒนาปรับปรุงงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.833 ผู้บริหารสามารถเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอ มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.819 ผู้บริหารมีความสามารถจูงใจสร้างความร่วมมือในการทำงานจากครูภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.817 ผู้บริหารส่งเสริมการเรียนรู้ของครูภายในทีม มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.809 ผู้บริหารใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษาด้วยการเรียนรู้แบบทีม มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.808 ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดบทบาท มอบหมายงานและการวางแผนร่วมกับสมาชิกเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.801 ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นจนงานสำเร็จ มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.800 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความเข้าใจพื้นฐานของระบบเทคโนโลยี เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียน มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.762 ผู้บริหารสามารถใช้ข้อผิดพลาดเป็นบทเรียนให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.762 ผู้บริหารสามารถส่งเสริมครูในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.757 ผู้บริหารเป็นผู้แนะแนวทางในการทำงานแก่ครู มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.757

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ในการนำองค์กร มีค่าไอเกน (Eigenvalues) เท่ากับ 2.35 ประกอบด้วย 7 ตัวแปร ได้แก่ ผู้บริหารมีการเตรียมข้อมูลและใช้ข้อมูลในการกำหนดวิสัยทัศน์ มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.833 ผู้บริหารสามารถทำให้ครูรับรู้วิสัยทัศน์และทำความเข้าใจเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.831 ผู้บริหารสามารถแสดงวิสัยทัศน์เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.825 ผู้บริหารสามารถสื่อสารให้ครูเข้าใจต่อวิสัยทัศน์และทำให้เกิดผลสำเร็จ มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.823 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ต่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.813 ผู้บริหารสามารถชักนำครูให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.810 ผู้บริหารสามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางที่จะนำองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางที่ชัดเจน มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.803

องค์ประกอบที่ 5 ด้านการมีความคิดยืดหยุ่นและการปรับตัว มีค่าไอเกน (Eigenvalues) เท่ากับ 1.38 ประกอบด้วย 6 ตัวแปร ได้แก่ ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ต่าง ๆ มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.721 ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.698 ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการ เมื่อได้รับข้อมูลที่น่าเชื่อถือ มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.696 ผู้บริหารมีความตั้งใจที่จะเรียนรู้ต่อวิธีการใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.694 ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจต่อสถานการณ์ที่แตกต่าง มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.694 ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.689

อภิปรายผลการวิจัย

การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. องค์ประกอบที่ 1 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหาร เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารที่สามารถแสดงความคิดที่หลากหลาย มีทักษะในการคิด การสังเกตมองรายละเอียดปลีกย่อยอย่างรอบด้าน แสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหที่สร้างสรรค์สามารถใช้กระบวนการเจรจาต่อรองพูดคุยเพื่อแก้ปัญหาให้ประสบผลสำเร็จ มีทัศนคติเชิงบวกเป็นที่ยอมรับ และสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานตามสถานการณ์ต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา โดยเฉพาะเมื่อครูในโรงเรียนเกิดปัญหาขัดข้องในการทำงาน สามารถนำปัญหาเข้าปรึกษาผู้บริหาร เพื่อขอคำแนะนำและแนวทางการแก้ปัญหาได้ ในที่นี้การมีคุณสมบัติการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์จะทำให้สถานศึกษาได้รับการพัฒนาไปในทิศทางที่ต้องการ ซึ่งมีความสอดคล้องกับภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง (2559, น. 32) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะต้องมีการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามสถานการณ์ โดยอาศัยการเรียนรู้เนื้อหาความคิดใหม่ ๆ อยู่เสมอ สอดคล้องกับ Robinson (2007, pp. 120-124) ได้กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมที่เป็นทั้งกระบวนการและผลผลิตในด้านของกระบวนการความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถที่จะเห็นความสัมพันธ์ใหม่ ๆ ระหว่างวัตถุกับเหตุการณ์เป็นที่ยอมรับของผู้อื่นได้ และยังสอดคล้องกับสุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556) ได้ทำวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 30 ในองค์ประกอบ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกตนเอง

ให้มีความคิดสร้างสรรค์อยู่เสมอ มีความสามารถในการบริหาร มีความเฉลียวฉลาดไหวพริบดี เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน มีทักษะการตัดสินใจ รอบคอบ ผ่านกระบวนการคิดและแก้ไขปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับจุฑามาส ชุ่นห้วน (2562) ได้ทำวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในองค์ประกอบด้านการแก้ปัญหา

2. องค์ประกอบที่ 2 ด้านการมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการสร้างความไว้วางใจ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารในการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ มีบุคลิกกระฉับกระเฉง มีความตื่นตัวในการทำงาน อารมณ์ขัน มีบารมี และมีความสามารถในการจูงใจอย่างฉลาดทางอารมณ์ เป็นกัลยาณมิตร น่าเชื่อถือ และเป็นที่ยอมรับให้กับครูในโรงเรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่มีความเหมาะสมกับคำว่าผู้บริหารมีความน่าเชื่อถือ เป็นที่ยอมรับแก่คณะครู ในการบริหารสถานศึกษาจะต้องอาศัยความเป็นกัลยาณมิตรจากผู้บังคับบัญชา เพื่อส่งเสริมให้การทำงานสำเร็จลุล่วงได้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับ Bennis (2002, p. 39) ได้กล่าวว่าผู้นำจะต้องรู้วิธีการที่จะสร้างและรักษาความเชื่อถือไว้วางใจ โดยการแสดงความคิด ความสามารถในการทำงาน ปฏิบัติงานอย่างสอดคล้องกับวิสัยทัศน์อย่างซื่อสัตย์ สอดคล้อง Dubrin (2006 อ้างถึงใน ธนาภรณ์ นิลพันธันท์, 2562, น. 32) ได้กล่าวว่าผู้นำจะเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ต้องเป็นคนที่มีมองภาพลักษณะตัวเองในทางที่ดีแต่ไม่เชื่อมั่นในตัวเองมากจนไม่สนใจคนรองข้าง เพราะความมั่นใจในตัวเองจะช่วยให้สามารถรับมือกับข้อวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่นได้เป็นอย่างดีและนำไปใช้จริงได้ เป็นผู้ที่สามารถรับมือกับความขัดแย้งและความวุ่นวายได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับกาญจนา ศิลา (2556) ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตบางเขน กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับครู มีการไว้วางใจและการเจรจาที่ดี ซึ่งแปลว่าผู้บริหารต้องมีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์ เมตตา ยุติธรรม เป็นกลาง กล่าวหาญ อดทน มีวินัย มุ่งมั่น ซึ่งเป็นหลักสำคัญในการบริหารและการเป็นแม่แบบที่ดี และสอดคล้องกับปราโมทย์ พรหมนิล (2560) ได้ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 6 พบว่ามีองค์ประกอบบางตัวได้สอดคล้องกับด้านการมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการสร้างความไว้วางใจ ได้แก่ 1) ด้านปัจเจกบุคคล 2) ด้านความเชื่อมั่น 3) ด้านการประพฤติตนเป็นตัวอย่างและด้านความไว้วางใจ

3. องค์ประกอบที่ 3 ด้านการทำงานเป็นทีมที่มุ่งความสำเร็จ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารที่ส่งเสริมให้ครูมีความเข้าใจพื้นฐานของระบบเทคโนโลยี เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ จนงานสำเร็จ ส่งเสริมครูภายในทีมให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษาด้วยการเรียนรู้แบบทีม สามารถสร้างความร่วมมือในการทำงาน จากครูภายในโรงเรียนและเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหาร สถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่สามารถผลักดันให้ครูในสถานศึกษาสามารถทำงานร่วมกัน ปฏิบัติหน้าที่ในทีมงานให้บรรลุเป้าหมายได้ โดยสร้างทีมงานที่เชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง และบุคลากรในโรงเรียนนำทางให้การทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งมีความสอดคล้องกับ จินดารัตน์ โพธิ์นอก (2561) กล่าวว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีทำให้ผู้นำองค์กรต่าง ๆ ต้องมีการปรับตัวอย่างรวดเร็ว และทันเหตุการณ์จึงเกิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีคุณลักษณะการสร้างทีมงาน การฟัง การตัดสินใจ อย่างมีอิสระและความรู้ในการธำรงรักษาบุคลากร และยังสอดคล้อง Bennis (2002, p. 39) ในองค์ประกอบการมุ่งความสำเร็จ กล่าวคือผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพยายามใช้ข้อผิดพลาด เป็นบทเรียนในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ และ Robinson (2007, pp. 120-124) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานของกลุ่มบุคคลผู้ซึ่งมีเป้าหมายร่วมกันและต้องการที่จะทำงาน ร่วมกันจนสำเร็จ ตลอดจนแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ยังสอดคล้องกับศักดิ์ ทงดี (2559) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ในองค์ประกอบ ด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งผู้บริหารสามารถสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน แก่เพื่อนครูและบุคลากรในสถานศึกษา ส่งเสริมทักษะในการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากรทางศึกษา

4. องค์ประกอบที่ 4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ในการนำองค์กร เป็นพฤติกรรมที่แสดงออก ของผู้บริหารมีการเตรียมข้อมูลและใช้ข้อมูลในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทำให้ครูรับรู้วิสัยทัศน์ และทำความเข้าใจเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ สามารถแสดงวิสัยทัศน์เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และทำให้เกิดผลสำเร็จ โดยทิศทางที่จะนำองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางที่ชัดเจน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่มุ่มมองและความกล้าในการปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารในทางสร้างสรรค์กำหนดนโยบาย กำหนดจุดมุ่งหมายตลอดจนวางแผนและวางวิธีการดำเนินงานของโรงเรียนให้บรรลุผล สอดคล้องตาม จุดมุ่งหมายของวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สอดคล้องกับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีความสอดคล้องกับกิตติกาญจน์ ปฏิพัทธ์, จักรกฤษณ์ โปตาพลและวิลัยพรณ์ เสรีวัฒน์ (2556, น. 42-46) กล่าวว่า การที่จะมีคุณลักษณะหรือองค์ประกอบหลักสำหรับการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในองค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ คือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตอย่างชัดเจน นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ คนที่มีวิสัยทัศน์จะเป็นคนที่มองไกลใจกว้าง กล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ให้กับตัวเอง และยังสอดคล้อง สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556) ได้ทำวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพ

ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 ในองค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ในการนำองค์กร คือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และ Kuan Chen Tsai (2012) ได้ทำวิจัยเรื่อง *Creative Leadership for Directing Changes* กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของโลกนำไปสู่ความไม่แน่นอนและความคลุมเครือต่อในอนาคต ผู้นำจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยมีวิสัยทัศน์และทำความเข้าใจพลวัตเหล่านี้ ที่จะนำพาองค์กรไปสู่ทิศทางที่พึงประสงค์มากขึ้น ผู้นำมีหน้าที่ในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานและนวัตกรรมขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งวัตถุประสงค์ของการเผชิญหน้ากับความปั่นป่วนและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

5. องค์ประกอบที่ 5 ด้านการมีความคิดยืดหยุ่นและการปรับตัว เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคล สิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ต่าง ๆ มีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง และสามารถปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในโลกยุคศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การปรับตัวจึงเป็นสิ่งที่ควรมีในตัวผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์ในการบริหารงาน มีความยืดหยุ่นในการคิด รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง สามารถปรับตัวอยู่บนพื้นฐานความแตกต่างในช่วงวัยของครูในโรงเรียนได้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับ Bennis (2002, p. 39) ได้กล่าวว่า ผู้นำจะต้องมีความยืดหยุ่น และมีการปรับตัว มีใช้อำนาจอย่างละมุนละม่อม มีการกระจายอำนาจในระบบให้แก่ผู้ร่วมงาน พร้อมที่จะสร้างและรับสิ่งใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้นและยังสอดคล้องกับ Robinson (2007, pp. 120-124) ได้กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว เป็นความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานกำหนดตัวบ่งชี้ความยืดหยุ่นคือความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ และสุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 ในองค์ประกอบด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว กล่าวคือพฤติกรรมแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถสร้างความคุ้นเคยปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ต่าง ๆ เปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านการมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการสร้างความไว้วางใจ ด้านการทำงานเป็นทีมที่มุ่งความสำเร็จ ด้านการมีวิสัยทัศน์ในการนำองค์กร และด้านการมีความคิดยืดหยุ่นและการปรับตัว ดังนั้นผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ควรนำเอาองค์ประกอบต่าง ๆ ไปจัดการฝึกอบรมและพัฒนาให้ผู้บริหารในสังกัดมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรพัฒนาตัวชี้วัดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อจะได้ทราบถึงพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษานั้นว่าองค์ประกอบด้านใดมีความสำคัญมากที่สุด

2.2 ควรพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อพัฒนาคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในผู้บริหารสถานศึกษา



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกอร สมปราษฎ์. (2562). *ภาวะผู้นำกับคุณภาพสถานศึกษา*. ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2564). *การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กาญจนา ศิลา. (2556). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กิตติกาญจน์ ปฏิพัทธ์, จักรกฤษณ์ โปตาพล และวิไลพรรณ เสรีวัฒน์. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์: สิ่งที่ต้องค่าสำหรับทุกคนในอนาคต*. ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์บัณฑิต)*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันจิรา น้าขาว. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต)*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จินดารัตน์ โพธิ์นอก. (23 สิงหาคม 2561). *ผู้นำเชิงสร้างสรรค์*. เดลินิวส์. (23)
- จุฑามาส ชุ่นห้วน. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการตัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาตามความคิดเห็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต)*. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ชัยเสกสรรค์ พรหมศรี. (2557). *ภาวะผู้นำร่วมสมัย Contemporary Leadership*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ชัยเสกสรรค์ พรหมศรี. (2561). *ภาวะผู้นำร่วมสมัย*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2558). *เทคนิคการเขียนเค้าโครงการวิจัย : แนวทางสู่ความสำเร็จ (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2560). *ภาวะผู้นำทางการบริหาร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2564). *ภาวะผู้นำ แนวคิด ทฤษฎีเพื่อการประยุกต์ใช้ทางการศึกษา* เชียงใหม่: วนิดาการพิมพ์.
- ทวีป อภิสิตธิ์. (2559). *กิจกรรมส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์สำหรับเด็กและเยาวชน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนาภรณ์ นิลพันธนนท์. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ธราญา จิตรชญาวนิช. (2561). *การศึกษาความเป็นครูไทย* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธารรัตน์ มาลัยเถาว์. (2561). *ความเป็นครู*. พะเยา: โรงพิมพ์เจริญอักษร.
- ธีรศักดิ์ อุปรมัย อุปไมยอริชัย และสุชาติ บางวิเศษ. (2563). *การบริการและการจัดการศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน*. พิษณุโลก: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: แอล.ที.เพรส.
- ธีระ รุญเจริญ. (2554). *กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นัยน์ปพร แก้วจิราสิน. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดนครปฐม* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปราโมทย์ พรหมนิล. (2560). *การพัฒนาารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 6*. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา*, 12(1), 24-33.
- เพ็ญภา ศรีภูธร. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ และนักรบ หมี่แสน. (2561). *ความเป็นผู้นำทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2561). *ความเป็นผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาวดี อนันต์นาวิ. (2557). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 5). ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนตรี.
- ภาวิน ชินะโชติ. (2563). “ภาวะผู้นำและการสื่อสารในองค์กร” ใน *เอกสารชุดวิชาภาวะผู้นำและพฤติกรรม*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- รักชิต สุทธิพงษ์. (2563). *จิตวิญญาณและอุดมการณ์ความเป็นครู*. กรุงเทพฯ: ดีเซมเบอร์รี่.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ละเอียต เอี่ยมศรี (2564). “ผู้บริหารเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพ” ใน *การศึกษาเชิงผลผลิตภาพ: การเรียนการสอนเพื่อสร้างผลผลิตและนวัตกรรม*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันเพ็ญ แก้วปาน. (2561). *ภาวะผู้นำ: หลักการและการประยุกต์ในการพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน*. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- วิจิต กำมันตะคุณ. (2560). *หลักการบริหารและการประกันคุณภาพการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาสารคาม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). *ภาวะผู้นำทฤษฎีและนวัตทัศน์ที่คนร่วมสมัยปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.
- ศักดิ์ดา ทองดี. (2559). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. *วารสารชุมชนวิจัย*, 11(1), 182-191.
- สไบแพร สัสโส. (2562). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- สมคิด บางโม. (2562). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สันติ บุญภิรมย์. (2557). *การบริหารจัดการในห้องเรียน Classroom Management*. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- สัมมา รณิธย์. (2556). *หลักการ ทฤษฎี และปฏิบัติการบริการการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีจำกัด.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. (2564). *แผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2564*. พิษณุโลก: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี. (2546). รายงานการติดตามและการประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาในวาระครบรอบ 3 ของการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 หมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ: สกศ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพฯ: พริกหวานการพิมพ์.
- สุคนธ์ สินธพานนท์. (2562). หลากหลายวิธีสอน...เพื่อพัฒนาคุณภาพเยาวชนไทย. กรุงเทพฯ: 9119 เทคนิคพรีนติ้ง.
- สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์. (2564). การพัฒนาภาวะผู้นำการศึกษาในยุค: Thailand 4.0. มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.
- สุนทรพจน์ ดำรงค์พานิช. (2563). โปรแกรม Mplus กับการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2562). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิรดี นันท์ศุภวัฒน์. (2561). ภาวะผู้นำและการจัดการทางการพยาบาล (พิมพ์ครั้งที่ 2). เชียงใหม่: สยามพิมพ์นานาชาติ.
- อมรรัตน์ งามบ้านผือ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรชร กิตติชนม์ธวัช. (2558). การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนประถมศึกษา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Bennis. (2002). Transformational, Transactional Leadership Styles and Job Performance of Academic Leaders. *International Education Studies*, 6(11), 29-34.
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (2013). A first course in factor analysis. Psychology press.

Harris. (2009). *Getting what's new from newcomers: Empowering leadership, creativity, and adjustment in the socialization context*. *Personnel Psychology*, 67(3), 567-604.

Kuan Chen Tsai. (2012). Creative Leadership for Directing Changes. *Business Management and Strategy*, 3(2), 76-84.

Robinson, K. (2007). *The Principles of creative Leadership*. New York : McGraw-Hill.

Stoll, & Temperley. (2009). Creative leadership: A challenge of our times. *School Leadership and Management*, 29(1), 65-78.

Ubben, Hughes & Norris. (2011). *The principal: Creative Leadership for excellence in school*. Bolton, MA.





ภาคผนวก ก รายงานผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

รายงานผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไขสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (แบบสอบถามภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พิษณุโลก เขต 1)

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและ
พัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยนเรศวร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษยากาญจน์ โต้พิทักษ์ ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาบริหาร
และพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยนเรศวร
3. อาจารย์ ดร.อดุลย์ วังศรีคุณ ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหาร
การศึกษา คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
4. ดร. ธงชัย คำปวง ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
แพร่ เขต 2
5. ดร. ธนกฤต อึ้งน้อย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านสะเดียง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เพชรบูรณ์ เขต 1

ภาคผนวก ข แบบประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

คำชี้แจง

ขอความกรุณาท่านผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาร่างแบบข้อคำถาม ว่ามีความถูกต้อง
และความสอดคล้องระหว่างประเด็นนิยามศัพท์เฉพาะกับแบบสอบถามว่ามีความสอดคล้องกันหรือไม่
โดยเขียนผลการพิจารณาของท่าน ด้วยเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคะแนนการพิจารณา
ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

ให้คะแนน + 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

ให้คะแนน - 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านผู้เชี่ยวชาญ ให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็น
ที่ยังไม่สมบูรณ์

ขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

(นางสาวรัตนาภรณ์ ชูรา)

นิสิตระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยนเรศวร

| ชื่อ | พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหาร | ผลการพิจารณา | | | ข้อเสนอแนะ |
|---|--|--------------|---|----|------------|
| | | +1 | 0 | -1 | |
| <p>ด้านการมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการทำให้ครูรับรู้วิสัยทัศน์ และทำความเข้าใจเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ ชักนำครูให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน มีวิสัยทัศน์ต่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ สามารถสื่อสารให้ครูเข้าใจต่อวิสัยทัศน์ที่ทำให้เกิดผลสำเร็จ มีการเตรียมข้อมูลและใช้ข้อมูลในการกำหนดวิสัยทัศน์ และสามารถแสดงวิสัยทัศน์เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงตามกำหนดวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางนำองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางที่ชัดเจน</p> | | | | | |
| 1. | ผู้บริหารสามารถประชาสัมพันธ์ ชี้แจงวิสัยทัศน์ให้ครูเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ | | | | |
| 2. | ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้ครูไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน | | | | |
| 3. | ผู้บริหารมีภาพในอนาคตที่ดีต่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ | | | | |
| 4. | ผู้บริหารสามารถสื่อสาร ประชุม ชี้แจงวิสัยทัศน์ที่จัดทำเป็นแผนกลยุทธ์พัฒนาสถานศึกษาให้ครูเข้าใจ | | | | |
| 5. | ผู้บริหารมีการนำข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนมาพิจารณาประกอบการกำหนดวิสัยทัศน์โรงเรียน | | | | |
| 6. | วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง | | | | |
| 7. | ผู้บริหารสามารถกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานของโรงเรียนที่มีทิศทางที่ชัดเจน มีความเป็นไปได้ | | | | |

| ข้อ | พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหาร | ผลการพิจารณา | ข้อเสนอแนะ |
|--|---|--------------|------------|
| <p>ด้านการสร้างความไว้วางใจ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน มีความเอาใจใส่และเห็นความสำคัญกับครูทุกคนในโรงเรียน เป็นผู้ที่มีความน่าเชื่อถือ มีความรับผิดชอบ สามารถเป็นที่ไว้วางใจให้กับครูในโรงเรียน ผู้บริหารมีความเป็นกัลยาณมิตร และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน</p> | | | |
| 8. | ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความน่าเชื่อถือ | | |
| 9. | ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน | | |
| 10. | ผู้บริหารมีความเอาใจใส่ เห็นความสำคัญกับครูทุกคน ในโรงเรียน | | |
| 11. | ผู้บริหารสามารถเป็นที่ไว้วางใจให้กับครูในโรงเรียน | | |
| 12. | ผู้บริหารมีความเป็นกัลยาณมิตร และสร้างขวัญ กำลังใจในการทำงาน | | |
| 13. | ผู้บริหารเป็นผู้มีความรับผิดชอบ | | |
| <p>ด้านการทำงานมุ่งความสำเร็จ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้ข้อผิดพลาดเป็นบทเรียนให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ส่งเสริมให้ครูเข้าใจพื้นฐานของระบบเทคโนโลยี เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียน ส่งเสริมครูในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารเป็นผู้พัฒนาปรับปรุงงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ และแนะแนวทางในการทำงานแก่ครู</p> | | | |
| 14. | ผู้บริหารสามารถใช้ข้อผิดพลาดเป็นบทเรียน ให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย | | |
| 15. | ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความเข้าใจพื้นฐานของระบบ เทคโนโลยี เพื่อนำไปใช้พัฒนางานโรงเรียน | | |
| 16. | ผู้บริหารสามารถส่งเสริมครูในการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง | | |
| 17. | ผู้บริหารเป็นผู้พัฒนาปรับปรุงงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ | | |
| 18. | ผู้บริหารเป็นผู้แนะแนวทางในการทำงานแก่ครู | | |

| ข้อ | พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหาร | ผลการพิจารณา | | | ข้อเสนอแนะ |
|--|--|--------------|---|----|------------|
| | | +1 | 0 | -1 | |
| <p>ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ต่าง ๆ ปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์ในการบริหารงาน ให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ ความยืดหยุ่นในการตัดสินใจต่อสถานการณ์ที่แตกต่าง สามารถปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการเมื่อได้รับข้อมูลที่น่าเชื่อถือ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและมีความตั้งใจที่จะเรียนรู้ต่อวิธีการใหม่ ๆ อยู่เสมอ</p> | | | | | |
| 19. | ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ต่าง ๆ | | | | |
| 20. | ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ | | | | |
| 21. | ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจต่อสถานการณ์ที่แตกต่าง | | | | |
| 22. | ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการเมื่อได้รับข้อมูลที่น่าเชื่อถือ | | | | |
| 23. | ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง | | | | |
| 24. | ผู้บริหารมีความตั้งใจที่จะเรียนรู้ต่อวิธีการใหม่ ๆ อยู่เสมอ | | | | |

| ชื่อ | พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหาร | ผลการพิจารณา | | | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|--------------|---|----|------------|
| | | +1 | 0 | -1 | |
| <p>ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี มองปัญหาได้ทะลุปรุโปร่ง แสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่สร้างสรรค์ มีความสามารถใช้กระบวนการเจรจาต่อรอง พุดคุยเพื่อแก้ปัญหาให้ประสบผลสำเร็จ คิดหาวิธีแก้ปัญหอย่างหลากหลายมิติและเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ ด้วยทัศนคติเชิงบวก ผู้บริหารกำหนดขอบเขตและเป้าหมายของปัญหาเพื่อหาวิธีการในการแก้ปัญหาที่ชัดเจน</p> | | | | | |
| 25. | ผู้บริหารสามารถเป็นผู้มีสติปัญญาและไหวพริบในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าอย่างสร้างสรรค์ | | | | |
| 26. | ผู้บริหารเป็นผู้ที่สามารถมองปัญหาได้ทะลุปรุโปร่ง | | | | |
| 27. | ผู้บริหารเป็นผู้แสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่สร้างสรรค์ | | | | |
| 28. | ผู้บริหารมีความสามารถใช้กระบวนการเจรจาต่อรอง พุดคุยเพื่อแก้ปัญหาให้ประสบผลสำเร็จ | | | | |
| 29. | ผู้บริหารสามารถมีทัศนคติเปิดกว้างและมีวิธีการแก้ปัญหอย่างหลากหลายมิติ | | | | |
| 30. | ผู้บริหารสามารถกำหนดขอบเขตและเป้าหมายของปัญหาเพื่อหาวิธีการในการแก้ปัญหาที่ชัดเจน | | | | |

| ข้อ | พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหาร | ผลการพิจารณา | | | ข้อเสนอแนะ |
|---|--|--------------|---|----|------------|
| | | +1 | 0 | -1 | |
| <p>ด้านบุคลิกภาพที่ดี หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่มีบุคลิกกระฉับกระเฉง มีความตื่นตัวในการทำงาน เป็นผู้ที่มีองภาพลักษณ์ของตัวเองในทางที่ดี มั่นใจในตนเอง ผู้บริหารสามารถรับมือกับข้อวิพากษ์วิจารณ์ความขัดแย้งและความวุ่นวายได้ ผู้บริหารมีอารมณ์ขัน มีบารมี และมีความสามารถในการจูงใจอย่างฉลาดทางอารมณ์ ผู้บริหารมีความสามารถในการเปิดกว้างรับความคิดเห็นใหม่ ๆ อย่างอิสระ มีความคิดเป็นของตนเอง</p> | | | | | |
| 31. | ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบุคลิกกระฉับกระเฉง มีความตื่นตัวในการทำงาน | | | | |
| 32. | ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีองภาพลักษณ์ของตัวเองในทางที่ดี มีความมั่นใจในตนเอง | | | | |
| 33. | ผู้บริหารสามารถรับมือกับข้อวิพากษ์วิจารณ์ความขัดแย้งและความวุ่นวายได้ | | | | |
| 34. | ผู้บริหารมีอารมณ์ขัน มีบารมี และมีความสามารถในการจูงใจอย่างฉลาดทางอารมณ์ | | | | |
| 35. | ผู้บริหารมีความสามารถในการเปิดกว้างรับความคิดเห็นใหม่ ๆ อย่างอิสระ | | | | |
| 36. | ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความคิดเป็นของตนเอง | | | | |

| ข้อ | พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหาร | ผลการพิจารณา | | | ข้อเสนอแนะ |
|--|---|--------------|---|----|------------|
| | | +1 | 0 | -1 | |
| <p>ด้านความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสามารถสร้างสรรค์ความคิดที่แปลกใหม่และเป็นที่ยอมรับ เป็นผู้สร้างสรรค์ความคิดที่แปลกใหม่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดียิ่งขึ้น แสดงความคิดที่หลากหลายไม่ซ้ำกันในเรื่องเดียวกัน มีทักษะในการคิด สังเกต มองรายละเอียด ปลึกย้อยอย่างรอบด้าน ประยุกต์ใช้ความรู้จากประสบการณ์เดิมมาคิดใหม่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนและผู้บริหารเป็นผู้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว</p> | | | | | |
| 37. | ผู้บริหารสามารถสร้างสรรค์ความคิดที่แปลกใหม่และเป็นที่ยอมรับ | | | | |
| 38. | ผู้บริหารสามารถสร้างสรรค์ความคิดที่แปลกใหม่ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดียิ่งขึ้น | | | | |
| 39. | ผู้บริหารสามารถแสดงความคิดที่หลากหลายไม่ซ้ำกันในเรื่องเดียวกัน | | | | |
| 40. | ผู้บริหารมีทักษะในการคิด สังเกต มองรายละเอียด ปลึกย้อยอย่างรอบด้าน | | | | |
| 41. | ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ความรู้จากประสบการณ์เดิมมาคิดใหม่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียน | | | | |
| 42. | ผู้บริหารสามารถเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง | | | | |

| ข้อ | พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหาร | ผลการพิจารณา | ข้อเสนอแนะ |
|---|--|--------------|------------|
| <p>ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการทำงานร่วมกับผู้อื่นจนงานสำเร็จ ส่งเสริมการเรียนรู้ของครูภายในทีม มีความสามารถจูงใจสร้างความร่วมมือในการทำงานจากครูภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี ใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษาด้วยการเรียนรู้แบบทีม เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอและมีความสามารถในการกำหนดบทบาท มอบหมายงานและการวางแผนร่วมกับสมาชิกเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย</p> | | | |
| 43. | ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นจนงานสำเร็จ | | |
| 44. | ผู้บริหารส่งเสริมการเรียนรู้ของครูภายในทีม | | |
| 45. | ผู้บริหารมีความสามารถจูงใจสร้างความร่วมมือในการทำงานจากครูภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี | | |
| 46. | ผู้บริหารใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษาด้วยการเรียนรู้แบบทีม | | |
| 47. | ผู้บริหารสามารถเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอ | | |
| 48. | ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดบทบาท มอบหมายงานและการวางแผนร่วมกับสมาชิก เพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย | | |

ขอแสดงความขอบคุณอย่างยิ่ง

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ทรงคุณวุฒิ

ภาคผนวก ค ตารางแสดงค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (IOC)

| ข้อ ที่ | ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ | | | | | ΣR | IOC | แปลผล |
|------------|-------------------------|---------|---------|---------|---------|----|-----|--------|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | | | |
| 1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 2 | +1 | +1 | +1 | +1 | 0 | 5 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 3 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4 | +1 | +1 | +1 | +1 | 0 | 5 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 5 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 6 | +1 | +1 | +1 | +1 | 0 | 5 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 7 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 8 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 9 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 10 | +1 | +1 | +1 | +1 | 0 | 5 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 11 | +1 | +1 | +1 | +1 | 0 | 5 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 12 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 13 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 14 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 15 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 16 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 17 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 18 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 19 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 20 | +1 | +1 | +1 | +1 | 0 | 5 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 21 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 22 | +1 | +1 | +1 | 0 | +1 | 5 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 23 | +1 | +1 | +1 | +1 | 0 | 5 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 24 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 25 | +1 | +1 | +1 | 0 | +1 | 5 | 0.8 | ใช้ได้ |

| ข้อ ที่ | ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ | | | | | ΣR | IOC | แปลผล |
|------------|-------------------------|---------|---------|---------|---------|----|-----|--------|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | | | |
| 26 | +1 | +1 | +1 | 0 | +1 | 5 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 27 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 28 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 29 | +1 | +1 | +1 | +1 | 0 | 5 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 30 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 31 | +1 | +1 | +1 | +1 | 0 | 5 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 32 | +1 | +1 | +1 | +1 | 0 | 5 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 33 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 34 | +1 | +1 | +1 | +1 | 0 | 5 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 35 | +1 | +1 | +1 | +1 | 0 | 5 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 36 | +1 | +1 | +1 | +1 | 0 | 5 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 37 | +1 | +1 | +1 | +1 | 0 | 5 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 38 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 39 | +1 | +1 | +1 | +1 | 0 | 5 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 40 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 41 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 42 | +1 | +1 | +1 | +1 | 0 | 5 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 43 | +1 | +1 | +1 | +1 | 0 | 5 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 44 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 45 | +1 | +1 | +1 | +1 | 0 | 5 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 46 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 47 | +1 | +1 | +1 | +1 | 0 | 5 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 48 | +1 | +1 | +1 | +1 | 0 | 5 | 0.8 | ใช้ได้ |

ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเรื่อง การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบ
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

| Reliability Statistics | | |
|------------------------|--|------------|
| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
| .993 | .993 | 48 |



ภาคผนวก จ แบบสอบถามเรื่อง การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1



แบบสอบถาม

เรื่อง การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยมี ดร.สิทธิพร เขาวนชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้
 2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ห้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1
 3. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ สถานะ วุฒิการศึกษาและกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)
 - ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำนวน 48 ข้อ
- จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้ศึกษาจะเก็บรักษา คำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวม ขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบคำถามครั้งนี้

(นางสาวรัตนภรณ์ ชูรา)

นิสิตระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยนเรศวร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมเครื่องหมาย ✓ ให้สมบูรณ์

เพศ ชาย หญิง

สถานะ ผู้บริหาร ครู

วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

กลุ่มเครือข่ายโรงเรียน กลุ่ม 1 ราชพฤกษ์ กลุ่ม 2 จำการบุญ กลุ่ม 3 ศรีวิสุทธิ

กลุ่ม 4 บ้านกร่าง กลุ่ม 5 สองฝั่งน้ำ กลุ่ม 6 นเรศวร

กลุ่ม 7 บางระกำ – ท่านางงาม กลุ่ม 8 จตุบุรพา

กลุ่ม 9 ไตรมิตร กลุ่ม 10 บึงกอก - หนองกุลา

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ตามสภาพความเป็นจริง ตามระดับดังนี้

- 5 หมายถึง มีพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออก อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออก อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออก อยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออก อยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออก อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

| ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา | | ระดับพฤติกรรม | | | | |
|--|---|---------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ด้านการมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ | | | | | | |
| 1. | ผู้บริหารสามารถประชาสัมพันธ์ ชี้แจงวิสัยทัศน์ให้ครู เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ | | | | | |
| 2. | ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้ครูไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน | | | | | |
| 3. | ผู้บริหารมีภาพในอนาคตที่ดีต่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ | | | | | |
| 4. | ผู้บริหารสามารถสื่อสาร ประชุม ชี้แจงวิสัยทัศน์ ที่จัดทำเป็นแผนกลยุทธ์พัฒนาสถานศึกษาให้ครูเข้าใจ | | | | | |
| 5. | ผู้บริหารมีการนำข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนมาพิจารณา ประกอบการกำหนดวิสัยทัศน์โรงเรียน | | | | | |
| 6. | วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง | | | | | |

| ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา | | ระดับพฤติกรรม | | | | |
|--|---|---------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7. | ผู้บริหารสามารถกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานของโรงเรียนที่มีทิศทางที่ชัดเจน มีความเป็นไปได้ | | | | | |
| ด้านการสร้างความไว้วางใจ | | | | | | |
| 8. | ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความน่าเชื่อถือ | | | | | |
| 9. | ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 10. | ผู้บริหารมีความเอาใจใส่ เห็นความสำคัญกับครูทุกคนในโรงเรียน | | | | | |
| 11. | ผู้บริหารสามารถเป็นที่ไว้วางใจให้กับครูในโรงเรียน | | | | | |
| 12. | ผู้บริหารมีความเป็นกัลยาณมิตร และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน | | | | | |
| 13. | ผู้บริหารเป็นผู้มีความรับผิดชอบ | | | | | |
| ด้านการทำงานมุ่งความสำเร็จ | | | | | | |
| 14. | ผู้บริหารสามารถใช้ข้อผิดพลาดเป็นบทเรียนให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย | | | | | |
| 15. | ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความเข้าใจพื้นฐานของระบบเทคโนโลยี เพื่อนำไปใช้พัฒนางานโรงเรียน | | | | | |
| 16. | ผู้บริหารสามารถส่งเสริมครูในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง | | | | | |
| 17. | ผู้บริหารเป็นผู้พัฒนาปรับปรุงงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ | | | | | |
| 18. | ผู้บริหารเป็นผู้แนะแนวทางในการทำงานแก่ครู | | | | | |
| ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว | | | | | | |
| 19. | ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ต่าง ๆ | | | | | |
| 20. | ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์ ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ | | | | | |
| 21. | ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจต่อสถานการณ์ที่แตกต่าง | | | | | |
| 22. | ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการเมื่อได้รับข้อมูลที่ไม่น่าเชื่อถือ | | | | | |
| 23. | ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง | | | | | |
| 24. | ผู้บริหารมีความตั้งใจที่จะเรียนรู้ต่อวิธีการใหม่ ๆ อยู่เสมอ | | | | | |

| ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา | | ระดับพฤติกรรม | | | | |
|--|---|---------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา | | | | | | |
| 25. | ผู้บริหารสามารถเป็นผู้มีสติปัญญาและไหวพริบในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าอย่างสร้างสรรค์ | | | | | |
| 26. | ผู้บริหารเป็นผู้ที่สามารถมองปัญหาได้ทะลุปรุโปร่ง | | | | | |
| 27. | ผู้บริหารเป็นผู้แสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่สร้างสรรค์ | | | | | |
| 28. | ผู้บริหารมีความสามารถใช้กระบวนการเจรจาต่อรองพูดคุยเพื่อแก้ปัญหาให้ประสบผลสำเร็จ | | | | | |
| 29. | ผู้บริหารสามารถมีทัศนคติเปิดกว้างและมีวิธีการแก้ปัญหาอย่างหลากหลายมิติ | | | | | |
| 30. | ผู้บริหารสามารถกำหนดขอบเขตและเป้าหมายของปัญหาเพื่อหาวิธีการในการแก้ปัญหาที่ชัดเจน | | | | | |
| ด้านบุคลิกภาพที่ดี | | | | | | |
| 31. | ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบุคลิกกระฉับกระเฉง มีความตื่นตัวในการทำงาน | | | | | |
| 32. | ผู้บริหารเป็นผู้ที่มองภาพลักษณ์ของตัวเองในทางที่ดี มีความมั่นใจในตนเอง | | | | | |
| 33. | ผู้บริหารสามารถรับมือกับข้อวิพากษ์วิจารณ์ความขัดแย้งและความวุ่นวายได้ | | | | | |
| 34. | ผู้บริหารมีอารมณ์ขัน มีอารมณ์ และมีความสามารถในการจูงใจอย่างฉลาดทางอารมณ์ | | | | | |
| 35. | ผู้บริหารมีความสามารถในการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ | | | | | |
| 36. | ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความคิดเป็นของตนเอง | | | | | |
| ด้านความคิดสร้างสรรค์ | | | | | | |
| 37. | ผู้บริหารสามารถสร้างสรรค์ความคิดที่แปลกใหม่และเป็นที่ยอมรับ | | | | | |
| 38. | ผู้บริหารสามารถสร้างสรรค์ความคิดที่แปลกใหม่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดียิ่งขึ้น | | | | | |
| 39. | ผู้บริหารสามารถแสดงความคิดที่หลากหลายไม่ซ้ำกันในเรื่องเดียวกัน | | | | | |
| 40. | ผู้บริหารมีทักษะในการคิด สังเกต มองรายละเอียดปลีกย่อยอย่างรอบด้าน | | | | | |

| ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา | | ระดับพฤติกรรม | | | | |
|--|---|---------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 41. | ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ความรู้จากประสบการณ์เดิมมาคิดใหม่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียน | | | | | |
| 42. | ผู้บริหารสามารถเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน อย่างต่อเนื่อง | | | | | |
| ด้านการทำงานเป็นทีม | | | | | | |
| 43. | ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นจนงานสำเร็จ | | | | | |
| 44. | ผู้บริหารส่งเสริมการเรียนรู้ของครูภายในทีม | | | | | |
| 45. | ผู้บริหารมีความสามารถจูงใจสร้างความร่วมมือในการทำงานจากครู ภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี | | | | | |
| 46. | ผู้บริหารใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษาด้วยการเรียนรู้แบบทีม | | | | | |
| 47. | ผู้บริหารสามารถเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอ | | | | | |
| 48. | ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดบทบาท มอบหมายงานและการวางแผนร่วมกับสมาชิกเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย | | | | | |

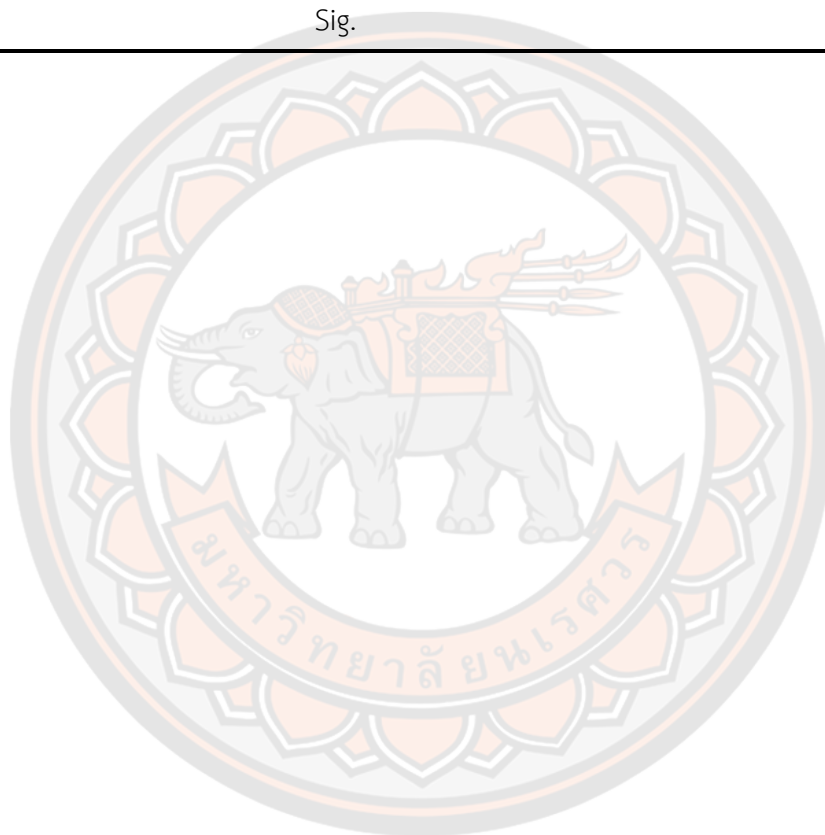
ภาคผนวก ฉ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผลขององค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

| Descriptive Statistics | | | | | |
|------------------------|-----|---------|---------|------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| A1 | 345 | 1 | 5 | 4.35 | 0.82 |
| A2 | 345 | 1 | 5 | 4.34 | 0.80 |
| A3 | 345 | 1 | 5 | 4.35 | 0.80 |
| A4 | 345 | 1 | 5 | 4.35 | 0.81 |
| A5 | 345 | 1 | 5 | 4.34 | 0.82 |
| A6 | 345 | 1 | 5 | 4.33 | 0.82 |
| A7 | 345 | 1 | 5 | 4.32 | 0.82 |
| A8 | 345 | 1 | 5 | 4.34 | 0.87 |
| A9 | 345 | 1 | 5 | 4.48 | 0.80 |
| A10 | 345 | 1 | 5 | 4.33 | 0.92 |
| A11 | 345 | 1 | 5 | 4.33 | 0.90 |
| A12 | 345 | 1 | 5 | 4.31 | 0.89 |
| A13 | 345 | 1 | 5 | 4.31 | 0.90 |
| A14 | 345 | 1 | 5 | 4.28 | 0.85 |
| A15 | 345 | 1 | 5 | 4.27 | 0.85 |
| A16 | 345 | 1 | 5 | 4.28 | 0.86 |
| A17 | 345 | 1 | 5 | 4.25 | 0.85 |
| A18 | 345 | 1 | 5 | 4.27 | 0.85 |
| A19 | 345 | 1 | 5 | 4.26 | 0.88 |
| A20 | 345 | 1 | 5 | 4.20 | 0.88 |
| A21 | 345 | 1 | 5 | 4.22 | 0.90 |
| A22 | 345 | 1 | 5 | 4.24 | 0.88 |
| A23 | 345 | 1 | 5 | 4.24 | 0.87 |
| A24 | 345 | 1 | 5 | 4.21 | 0.89 |

| Descriptive Statistics | | | | | |
|------------------------|-----|---------|---------|------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| A25 | 345 | 1 | 5 | 4.30 | 0.86 |
| A26 | 345 | 1 | 5 | 4.29 | 0.87 |
| A27 | 345 | 1 | 5 | 4.29 | 0.85 |
| A28 | 345 | 1 | 5 | 4.30 | 0.87 |
| A29 | 345 | 1 | 5 | 4.27 | 0.85 |
| A30 | 345 | 1 | 5 | 4.28 | 0.84 |
| A31 | 345 | 1 | 5 | 4.29 | 0.84 |
| A32 | 345 | 1 | 5 | 4.28 | 0.84 |
| A33 | 345 | 1 | 5 | 4.30 | 0.85 |
| A34 | 345 | 1 | 5 | 4.29 | 0.85 |
| A35 | 345 | 1 | 5 | 4.31 | 0.85 |
| A36 | 345 | 1 | 5 | 4.29 | 0.85 |
| A37 | 345 | 1 | 5 | 4.22 | 0.82 |
| A38 | 345 | 1 | 5 | 4.24 | 0.81 |
| A39 | 345 | 1 | 5 | 4.26 | 0.83 |
| A40 | 345 | 1 | 5 | 4.24 | 0.83 |
| A41 | 345 | 1 | 5 | 4.29 | 0.77 |
| A42 | 345 | 1 | 5 | 4.24 | 0.82 |
| A43 | 345 | 1 | 5 | 4.24 | 0.82 |
| A44 | 345 | 1 | 5 | 4.23 | 0.84 |
| A45 | 345 | 1 | 5 | 4.22 | 0.83 |
| A46 | 345 | 1 | 5 | 4.22 | 0.83 |
| A47 | 345 | 1 | 5 | 4.24 | 0.81 |
| A48 | 345 | 1 | 5 | 4.22 | 0.82 |
| Valid N (listwise) | 345 | | | | |

ภาคผนวก ข ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO)
และค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity

| KMO and Bartlett's Test | | |
|--|--------------------|-----------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. | | 0.983 |
| Bartlett's Test of Sphericity | Approx. Chi-Square | 37110.907 |
| | df | 1128 |
| | Sig. | .000 |



ภาคผนวก ข ผลการสกัดองค์ประกอบโดยวิธี Principal Component และหมุนแกนแบบ Varimax

| Component | Total Variance Explained | | | | | | | | |
|-----------|--------------------------|---------------|--------------|----------------------------|---------------|--------------|--------------------------|---------------|--------------|
| | Initial Eigenvalues | | | Extraction Sums of Squared | | | Rotation Sums of Squared | | |
| | Total | % of Variance | Cumulative % | Total | % of Variance | Cumulative % | Total | % of Variance | Cumulative % |
| 1 | 34.88 | 72.67 | 72.67 | 34.88 | 72.67 | 72.67 | 10.67 | 22.24 | 22.24 |
| 2 | 2.89 | 6.02 | 78.70 | 2.89 | 6.02 | 78.70 | 10.65 | 22.19 | 44.43 |
| 3 | 2.63 | 5.48 | 84.17 | 2.63 | 5.48 | 84.17 | 10.42 | 21.72 | 66.14 |
| 4 | 2.35 | 4.89 | 89.06 | 2.35 | 4.89 | 89.06 | 7.60 | 15.84 | 81.98 |
| 5 | 1.38 | 2.87 | 91.94 | 1.38 | 2.87 | 91.94 | 4.78 | 9.96 | 91.94 |
| 6 | 0.39 | 0.81 | 92.74 | | | | | | |
| 7 | 0.35 | 0.72 | 93.46 | | | | | | |
| 8 | 0.26 | 0.54 | 94.01 | | | | | | |
| 9 | 0.25 | 0.52 | 94.53 | | | | | | |
| 10 | 0.20 | 0.42 | 94.94 | | | | | | |
| 11 | 0.15 | 0.32 | 95.26 | | | | | | |
| 12 | 0.14 | 0.28 | 95.54 | | | | | | |
| 13 | 0.13 | 0.28 | 95.82 | | | | | | |
| 14 | 0.11 | 0.24 | 96.06 | | | | | | |
| 15 | 0.11 | 0.23 | 96.29 | | | | | | |
| 16 | 0.10 | 0.22 | 96.50 | | | | | | |
| 17 | 0.10 | 0.21 | 96.71 | | | | | | |
| 18 | 0.10 | 0.20 | 96.91 | | | | | | |
| 19 | 0.09 | 0.19 | 97.11 | | | | | | |
| 20 | 0.09 | 0.18 | 97.29 | | | | | | |
| 21 | 0.09 | 0.18 | 97.47 | | | | | | |
| 22 | 0.08 | 0.18 | 97.64 | | | | | | |
| 23 | 0.08 | 0.16 | 97.80 | | | | | | |
| 24 | 0.08 | 0.16 | 97.96 | | | | | | |

| Total Variance Explained | | | | | | | | | |
|--------------------------|---------------------|---------------|--------------|------------------------------------|---------------|--------------|-----------------------------------|---------------|--------------|
| Component | Initial Eigenvalues | | | Extraction Sums of Squared Loading | | | Rotation Sums of Squared Loadings | | |
| | Total | % of Variance | Cumulative % | Total | % of Variance | Cumulative % | Total | % of Variance | Cumulative % |
| | 25 | 0.07 | 0.15 | 98.11 | | | | | |
| 26 | 0.07 | 0.15 | 98.26 | | | | | | |
| 27 | 0.07 | 0.14 | 98.40 | | | | | | |
| 28 | 0.07 | 0.14 | 98.54 | | | | | | |
| 29 | 0.06 | 0.13 | 98.67 | | | | | | |
| 30 | 0.06 | 0.12 | 98.79 | | | | | | |
| 31 | 0.06 | 0.12 | 98.91 | | | | | | |
| 32 | 0.06 | 0.12 | 99.03 | | | | | | |
| 33 | 0.05 | 0.11 | 99.14 | | | | | | |
| 34 | 0.05 | 0.11 | 99.24 | | | | | | |
| 35 | 0.05 | 0.10 | 99.35 | | | | | | |
| 36 | 0.05 | 0.09 | 99.44 | | | | | | |
| 37 | 0.04 | 0.09 | 99.53 | | | | | | |
| 38 | 0.04 | 0.08 | 99.61 | | | | | | |
| 39 | 0.03 | 0.07 | 99.68 | | | | | | |
| 40 | 0.03 | 0.07 | 99.74 | | | | | | |
| 41 | 0.03 | 0.06 | 99.80 | | | | | | |
| 42 | 0.02 | 0.05 | 99.85 | | | | | | |
| 43 | 0.02 | 0.04 | 99.89 | | | | | | |
| 44 | 0.02 | 0.03 | 99.92 | | | | | | |
| 45 | 0.01 | 0.03 | 99.95 | | | | | | |
| 46 | 0.01 | 0.02 | 99.97 | | | | | | |
| 47 | 0.01 | 0.02 | 99.99 | | | | | | |
| 48 | 0.01 | 0.01 | 100 | | | | | | |

ภาคผนวก ฅ คำน้้าหนักองค์ประกอบของตัวแปรภายหลังหมุนแกนแบบแวลร์รีแมกซ์ (Varimax)

| Rotated Component Matrixa | | | | | |
|---------------------------|-----------|-------|-------|-------|-------|
| | Component | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| A1 | 0.293 | 0.296 | 0.291 | 0.831 | 0.207 |
| A2 | 0.301 | 0.287 | 0.275 | 0.81 | 0.188 |
| A3 | 0.287 | 0.292 | 0.287 | 0.813 | 0.197 |
| A4 | 0.296 | 0.305 | 0.276 | 0.823 | 0.186 |
| A5 | 0.277 | 0.292 | 0.284 | 0.833 | 0.195 |
| A6 | 0.283 | 0.294 | 0.286 | 0.825 | 0.199 |
| A7 | 0.304 | 0.303 | 0.274 | 0.803 | 0.185 |
| A8 | 0.285 | 0.849 | 0.278 | 0.245 | 0.201 |
| A9 | 0.362 | 0.470 | 0.386 | 0.371 | 0.253 |
| A10 | 0.313 | 0.744 | 0.358 | 0.297 | 0.272 |
| A11 | 0.323 | 0.735 | 0.340 | 0.283 | 0.259 |
| A12 | 0.283 | 0.764 | 0.340 | 0.258 | 0.23 |
| A13 | 0.311 | 0.740 | 0.310 | 0.287 | 0.227 |
| A14 | 0.341 | 0.326 | 0.762 | 0.26 | 0.203 |
| A15 | 0.338 | 0.319 | 0.762 | 0.271 | 0.194 |
| A16 | 0.334 | 0.346 | 0.757 | 0.269 | 0.221 |
| A17 | 0.320 | 0.311 | 0.833 | 0.241 | 0.18 |
| A18 | 0.295 | 0.334 | 0.757 | 0.265 | 0.255 |
| A19 | 0.358 | 0.315 | 0.287 | 0.270 | 0.721 |
| A20 | 0.39 | 0.354 | 0.319 | 0.266 | 0.698 |
| A21 | 0.384 | 0.371 | 0.301 | 0.302 | 0.694 |
| A22 | 0.373 | 0.367 | 0.294 | 0.296 | 0.696 |
| A23 | 0.402 | 0.355 | 0.317 | 0.267 | 0.689 |
| A24 | 0.400 | 0.355 | 0.315 | 0.288 | 0.694 |

| Rotated Component Matrixa | | | | | |
|----------------------------------|-----------|-------|-------|-------|-------|
| | Component | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| A25 | 0.765 | 0.315 | 0.336 | 0.233 | 0.265 |
| A26 | 0.760 | 0.312 | 0.317 | 0.252 | 0.263 |
| A27 | 0.814 | 0.292 | 0.334 | 0.268 | 0.221 |
| A28 | 0.775 | 0.326 | 0.339 | 0.269 | 0.273 |
| A29 | 0.769 | 0.317 | 0.298 | 0.261 | 0.253 |
| A30 | 0.760 | 0.290 | 0.323 | 0.287 | 0.245 |
| A31 | 0.273 | 0.817 | 0.272 | 0.242 | 0.176 |
| A32 | 0.248 | 0.832 | 0.266 | 0.213 | 0.157 |
| A33 | 0.269 | 0.816 | 0.295 | 0.249 | 0.180 |
| A34 | 0.273 | 0.816 | 0.301 | 0.234 | 0.200 |
| A35 | 0.268 | 0.828 | 0.268 | 0.251 | 0.200 |
| A36 | 0.273 | 0.822 | 0.285 | 0.236 | 0.185 |
| A37 | 0.791 | 0.273 | 0.312 | 0.263 | 0.196 |
| A38 | 0.804 | 0.254 | 0.316 | 0.233 | 0.185 |
| A39 | 0.813 | 0.282 | 0.313 | 0.239 | 0.195 |
| A40 | 0.797 | 0.29 | 0.314 | 0.277 | 0.182 |
| A41 | 0.522 | 0.302 | 0.306 | 0.397 | 0.236 |
| A42 | 0.805 | 0.277 | 0.322 | 0.245 | 0.192 |
| A43 | 0.306 | 0.287 | 0.800 | 0.238 | 0.176 |
| A44 | 0.317 | 0.278 | 0.809 | 0.270 | 0.187 |
| A45 | 0.300 | 0.301 | 0.817 | 0.224 | 0.166 |
| A46 | 0.329 | 0.289 | 0.808 | 0.232 | 0.177 |
| A47 | 0.276 | 0.257 | 0.819 | 0.217 | 0.17 |
| A48 | 0.295 | 0.306 | 0.801 | 0.236 | 0.178 |