

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
Creative Leadership of School Administrators under the Chiang Rai Primary
Educational service area office 1



ประวีณา เปียงแล
Praweena Pianglae
สุนทร คล้ายอ่ำ
Sunthon Khlaium
มหาวิทยาลัยพะเยา
University of Phayao
E-mail: 66205201@up.ac.th

Received: 3 April 2025; Revised: 16 April 2025; Accepted: 17 April 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 302 คน ซึ่งได้มาโดยใช้สูตรของยามานะ โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ 0.67–1.00 และได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการศึกษาพบว่า

1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีแรงจูงใจ รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านการมีจินตนาการ และด้านการมีความยืดหยุ่น

2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ทั้งภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ทั้งภาพรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ผู้บริหารสถานศึกษา, เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

Abstract

This research aimed to: 1) Study the creative leadership of school administrators under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 1, and 2) Compare the creative leadership of school administrators under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 1, categorized by work experience and school size. The sample group consisted of 302 people, selected using Yamane's formula and stratified random sampling. The analysis of the Item-Objective Congruence (IOC) index ranged from 0.67 to 1.00, and the reliability coefficient of the full instrument was 0.97. The statistics used in data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and one-way ANOVA.

The research findings revealed:

1) The overall creative leadership of school administrators under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 1 was rated at a high level. The highest average score was in the aspect of motivation, followed by vision, teamwork, innovation and technology, and imagination, respectively. The lowest average score was in the aspect of flexibility.

2) When comparing the creative leadership of school administrators under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 1 classified by work experience, there were significant statistical differences were found in both the overall and individual aspects at the 0.05 level. However, when classified by school size, there were no significant differences were observed in either the overall or individual aspects.

Keywords: Creative Leadership, School Administrators, Chiang Rai Primary Education Service Area Office 1

บทนำ

ในยุคที่สถานการณ์โลกมีการเปลี่ยนแปลงและแข่งขันกันสูงทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครองและเทคโนโลยี ตลอดจนด้านการศึกษาของไทยได้มีการขยายตัวอย่างรวดเร็วเช่นในปัจจุบันนี้ องค์กรที่สามารถปรับตัวและเตรียมความพร้อมเพื่อให้สอดคล้องกับเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้เร็วเท่าไร ย่อมมีความได้เปรียบมากกว่านั้น ซึ่งองค์กรทางการศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญต่อชาติ “เพราะการศึกษาสร้างคน คนสร้างชาติ” ดังนั้น การเตรียมความพร้อมในการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงผลักดันให้ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีศักยภาพในการบริหารการศึกษาและการบริหารสถานศึกษาในยุคของโลกที่เปลี่ยนจากยุคอนาล็อก (analogue) เข้าสู่ยุคดิจิทัล (digital) โดยประเทศไทยเองก็ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุคดิจิทัล รัฐบาลจึงได้ประกาศนโยบายประเทศไทย 4.0 หรือ Thailand 4.0 ที่มุ่งขับเคลื่อนไปสู่การเป็นประเทศที่ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” บนพื้นฐานของเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (พาสนา จุลรัตน์, 2561) โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพสูงขึ้น ถือเป็นอีกด้านที่สำคัญที่ต้องเร่งพัฒนาตามนโยบายนี้ และเนื่องด้วยมนุษย์หรือคนนั้นถือเป็นฟันเฟืองสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนประเทศไปข้างหน้า แต่การจะพัฒนาคนได้ก็ต้องอาศัยระบบการศึกษาของประเทศที่เป็นรากฐานของการพัฒนา เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะใช้ยกระดับคุณภาพของมนุษย์ (กาญจนา ศิลา, 2560) ในยุคปัจจุบันที่สังคมมีความต้องการในการพัฒนาและนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันกับ

ประเทศอื่น ๆ การสร้างผู้นำที่มีความสามารถและมีกำลังใจเชิงบวกเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่การพัฒนาที่มีประสิทธิภาพและนวัตกรรม ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นคุณสมบัติและพฤติกรรมที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในยุคใหม่ เพื่อการขับเคลื่อนและยกระดับคุณภาพของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน (รัชฎาภรณ์ อัครจันทร์, 2560)

การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามามีบทบาทอย่างมาก ทำให้สถานศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ใหม่ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จึงต้องให้ความสำคัญและนำเทคโนโลยีไปประยุกต์ใช้ในการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารทั่วไป และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีวิสัยทัศน์ว่า “สร้างโอกาส และความปลอดภัยทางการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน” รวมทั้งมีเป้าประสงค์หลักในการพัฒนาและส่งเสริมด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) ในการบริหารจัดการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนาไปข้างหน้า ท้นต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล จึงสนับสนุนและส่งเสริมผู้ที่เข้ามาดำรงตำแหน่งผู้นำหรือผู้บริหารในสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีลักษณะพื้นฐานที่สำคัญของการเป็นผู้นำ ซึ่งประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล โดยเป็นพฤติกรรมที่สะท้อนถึงการมองอนาคตที่สามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มีทิศทางชัดเจน และสามารถพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างแน่นอน (เกศณี กฐินเทศ, 2562) 2) ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์คือพฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถในการค้นหาทางเลือกใหม่ ๆ โดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์เดิม และสามารถปรับตัวเองให้เหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุทธิชัย นาคะอินทร์, 2561) 3) การมีจินตนาการ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึง การมีทักษะการคิดเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิม เพื่อหากระบวนการใหม่ ๆ ในการหาคำตอบหรือแก้ไขปัญหาและตัดสินใจได้อย่างสร้างสรรค์ (พัฒน์วงศ์ ดอกไม้, 2560) 4) การสร้างแรงจูงใจ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเสริมสร้างให้บุคลากรมีกำลังใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่นตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (อารมณ จินดาพันธ์, 2557) 5) การทำงานเป็นทีม เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการนำบุคลากรสู่การปฏิบัติงานภายใต้เป้าหมายร่วมกัน มีการประชุมวางแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน สามารถนำองค์กรสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพร่วมกัน เพื่อความเป็นหนึ่งขององค์กร (ปิลันธน์ วีระภัทรกุล, 2560) และ 6) การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความพร้อมเปิดใจรับและนำเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ เข้ามายุคใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ (ศิริวรรณ คำภูเงิน, 2561) ซึ่งคุณสมบัติต่าง ๆ เหล่านี้เป็นคุณสมบัติของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ถือเป็นคุณลักษณะที่แสดงถึงความสามารถเชิงสร้างสรรค์ในด้านการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีจินตนาการความคิดแปลกใหม่ มีแรงจูงใจในการโน้มน้าวผู้อื่นมีความยืดหยุ่นอย่างเหมาะสม มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและการปฏิบัติสู่เป้าหมายใหม่ ๆ (รัชฎาภรณ์ อัครจันทร์, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับ (วัฒนา ปะกิดา, 2560) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึงการตอบสนองอย่างสร้างสรรค์และมีจินตนาการ (Imagination) รวมถึงการชี้นำผู้อื่น (Leading People) ผ่านวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ (New Solutions, New Methods) ที่ท้าทาย (Challenging) และยืดหยุ่น (Flexibility) นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับการสร้างสภาพแวดล้อม (Environment) ที่ส่งเสริมการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ โดยการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวคิดของ (กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, 2556) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นทักษะสำคัญจำเป็นของผู้บริหาร

สถานศึกษาที่จะต้องมีความสามารถในการจูงใจ ประสานงาน และนำบุคคลอื่น ๆ โดยมีวิสัยทัศน์ มีจินตนาการ มีความยืดหยุ่น และมีวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ท้าทาย ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงหมายถึงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความสามารถในการจูงใจและประสานงานให้บุคคลนั้นค้นหาและแก้ไขปัญหาโดยใช้วิธีการใหม่ ๆ ที่มีความหลากหลายและทันสมัย เพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้หรือการริเริ่มทำสิ่งใหม่ จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดมาศึกษาในครั้งนี้ได้ 6 องค์ประกอบ คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ ด้านแรงจูงใจ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เนื่องจากผู้วิจัยทำงานอยู่ในสถานศึกษาในสังกัดจึงอยากทราบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในปัจจุบัน และเพื่อนำผลการศึกษามาประยุกต์ใช้ในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารงานในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อีกทั้งยังสามารถนำผลการศึกษาดังกล่าวไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรการศึกษา ซึ่งจะประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
- 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จากการสังเคราะห์ข้อมูลมาเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการมีความยืดหยุ่น 3) ด้านการมีจินตนาการ 4) ด้านการมีแรงจูงใจ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม 6) ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 1,230 คน จากทั้งหมด 103 โรงเรียน จากนั้นสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามานะ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้จำนวน 302 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม ค่า IOC เท่ากับ 0.67-1.00 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังต่อไปนี้ ตอนที่ 1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองจากการศึกษาวิเคราะห์เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's) จำนวน 35 ข้อ จำแนกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้าน

การมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีแรงจูงใจ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประสิทธิภาพ การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยการแจกแจงความถี่ ใช้สถิติบรรยาย คือ ร้อยละ (Percentage) และข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

สถิติที่ใช้ ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากนั้นเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ใช้การเปรียบเทียบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ .05

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีแรงจูงใจ ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี และด้านการมีจินตนาการ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีความยืดหยุ่น ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยภาพรวม

ด้าน	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	(n = 331) $\bar{X}$	(S.D.)	แปลผล	ลำดับที่
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.50	0.50	มาก	2
2	ด้านการมีความยืดหยุ่น	4.34	0.61	มาก	6
3	ด้านการมีจินตนาการ	4.37	0.58	มาก	5
4	ด้านการมีแรงจูงใจ	4.52	0.56	มากที่สุด	1
5	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.48	0.58	มาก	3
6	ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี	4.41	0.62	มาก	4
รวมเฉลี่ย		4.44	0.52	มาก	

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการมีความยืดหยุ่น พบว่า ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเคารพสิทธิส่วนบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนแนวคิดหรือวิธีการ ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีอารมณ์ขัน รู้จักสร้างบรรยากาศให้มีความสุขสนุกสนาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการมีจินตนาการ พบว่า ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีเจตคติที่ดีในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารมีสติปัญญาเฉลียวฉลาด รอบรู้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ คิดได้หลายแง่มุม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการมีแรงจูงใจ พบว่า ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความรัก ความภาคภูมิใจ และศรัทธาในอาชีพของตน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความทุ่มเททั้งกำลังกาย กำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามเป้าหมาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการประชุมในการมอบหมายงาน ความรับผิดชอบให้กับบุคลากร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการติดตามผลการดำเนินงานร่วมกันของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการประสานงาน การวางแผนดำเนินงาน การตัดสินใจร่วมกันมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี พบว่า ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเปิดใจรับเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ ทางการศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีเข้ามาบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารนำนวัตกรรมใหม่ ๆ ทางการศึกษาเข้ามาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา สรุปผลได้ดังนี้

2.1 จากการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ในภาพรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบรายด้านมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีแรงจูงใจ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี จึงได้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวม (n = 302)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	8.730	3	2.910	12.834*	.000
	ภายในกลุ่ม	67.569	298	.227		
	รวม	76.299	301			
2. ด้านการมีความยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	10.701	3	3.567	10.450*	.000
	ภายในกลุ่ม	101.719	298	.341		
	รวม	112.421	301			
3. ด้านการมีจินตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	11.519	3	3.840	12.876*	.000
	ภายในกลุ่ม	88.868	298	.298		
	รวม	100.387	301			
4. ด้านการมีแรงจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	7.498	3	2.499	8.734*	.000
	ภายในกลุ่ม	85.218	298	.286		
	รวม	92.779	301			
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	10.759	3	3.586	11.833*	.000
	ภายในกลุ่ม	90.319	298	.303		
	รวม	101.179	301			
6. ด้านการใช้นวัตกรรมและ เทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	10.053	3	3.351	9.327*	.000
	ภายในกลุ่ม	107.069	298	.359		
	รวม	117.122	301			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	9.477	3	3.159	12.960*	.000
	ภายในกลุ่ม	72.642	298	.244		
	รวม	82.119	301			

2.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 6 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 - 20 ปีและ 21 ปี ขึ้นไป ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 - 20 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 ด้านการมีความยืดหยุ่น จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 6 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 - 20 ปีและ 21 ปี ขึ้นไป ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 - 20 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 ด้านการมีจินตนาการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 6 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 - 20 ปีและ 21 ปี ขึ้นไป และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4 ด้านการมีแรงจูงใจ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 6 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 - 20 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.5 ด้านการทำงานเป็นทีม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 6 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 - 20 ปีและ 21 ปี ขึ้นไป ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 - 20 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.6 ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 6 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 - 20 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.7 จากการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีแรงจูงใจ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน

ตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวม (n = 302)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในชุดดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	.369	3	.123	.483	.694
	ภายในกลุ่ม	75.930	298	.255		
	รวม	76.299	301			
2. ด้านการมีความยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	.263	3	.088	.233	.873
	ภายในกลุ่ม	112.158	298	.376		
	รวม	112.421	301			
3. ด้านการมีจินตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	.891	3	.297	.890	.447

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคดีจิตต์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
4. ด้านการมีแรงจูงใจ	ภายในกลุ่ม	99.496	298	.334		
	รวม	100.387	301			
	ระหว่างกลุ่ม	.414	3	.138	.445	.721
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	ภายในกลุ่ม	92.366	298	.310		
	รวม	92.779	301			
	ระหว่างกลุ่ม	.636	3	.212	.629	.597
6. ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี	ภายในกลุ่ม	100.442	298	.337		
	รวม	101.079	301			
	ระหว่างกลุ่ม	.272	3	.091	.232	.874
ภาพรวม	ภายในกลุ่ม	116.849	298	.392		
	รวม	117.122	301			
	ระหว่างกลุ่ม	.241	3	.080	.292	.831
	ภายในกลุ่ม	81.878	298	.275		
	รวม	82.119	301			
	ระหว่างกลุ่ม					

อภิปรายผล

1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมและความสามารถที่แสดงออกในการนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้เป็นอย่างดี มีวิสัยทัศน์ เคารพสิทธิส่วนบุคคลอย่าง เท่าเทียมกัน มีความยืดหยุ่น มีจินตนาการ คิดสร้างสรรค์ มีแรงจูงใจ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และพร้อมเปิดใจรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (พิมพ์ชนพร นันทิวงศ์, 2563) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในภาพรวมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน และระดับมาก 3 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านความยืดหยุ่น ระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านแรงจูงใจ และด้านจินตนาการ ระดับมาก ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการแก้ปัญหา ระดับมาก ทั้งนี้เมื่อพิจารณารายด้านสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ (ดวงแข ข่านอก, 2559) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 6 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 6 และเพื่อเปรียบเทียบภาวะ

ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เขต 6 ผลการวิจัย พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์

1.2 ด้านการมีความยืดหยุ่น ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการเคารพสิทธิส่วนบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน มีจิตใจที่ตื่นตัวและพร้อมที่จะเปิดใจในการรับฟังแนวคิดของผู้อื่น พร้อมทั้งมองเห็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับ (กฤษพล อัมระนันท์, 2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการมีจินตนาการ ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการมีความคิดสร้างสรรค์ คิดได้หลายแง่มุม มีความรอบรู้ กล้าคิด กล้าฝัน กล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ มองโลกในแง่ดี รู้จักนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่มาคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดประโยชน์ ซึ่งสอดคล้องกับ (ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง, 2559) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย ความมีจินตนาการ อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการมีแรงจูงใจ ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความรัก ความภาคภูมิใจในอาชีพ ทุ่มเททั้งกำลังกาย และกำลังใจ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ และมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรเพื่อโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ (Sternberg, 2006) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา จากผลการศึกษา พบว่า ผู้นำสถานศึกษาที่ดีนั้นจะต้องประกอบไปด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้ ความกล้าในการตัดสินใจที่เด็ดขาด สร้างสรรค์ มีความคิดริเริ่ม และที่สำคัญคือความสามารถในการโน้มน้าวและจูงใจบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดความตระหนักและทำให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน

1.5 ด้านการทำงานเป็นทีม ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสามารถนำบุคลากรสู่การปฏิบัติงานภายใต้เป้าหมายร่วมกัน โดยมีการประสานงาน วางแผนการดำเนินงาน การตัดสินใจร่วมกัน มีการติดตามผลการดำเนินงานร่วมกันของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานให้เพื่อนร่วมงานเห็นคุณค่าของการทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ (Mungkasem, 2001 อ้างใน ศิริวรรณ คำภูเงิน, 2561) ได้ศึกษา การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหาร พบว่า คุณลักษณะของผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ คือ มีทักษะความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์ การมีทัศนคติด้านบวก การมีความสามารถในการปรับตัว และการทำงานเป็นทีม

1.6 ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการเปิดใจรับเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ ทางการศึกษา นำนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ (กาญจนา ศิลา, 2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน จากผลการวิจัย พบว่า

1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก รวมถึงด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่าจะมีโอกาสเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมา รวมทั้งการเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ และการค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหาที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้พวกเขามีความสามารถในการประยุกต์ใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้ดีขึ้น รวมทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์มาก มักมีทักษะในการจัดการกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนได้ดี การใช้วิธีการหรือแนวทางที่สร้างสรรค์ในการพัฒนาโรงเรียนและการเรียนการสอนจึงเกิดขึ้นได้ง่ายกว่า ผู้ที่มีประสบการณ์น้อยอาจต้องใช้เวลาในการพัฒนาทักษะเหล่านี้ จึงอาจทำให้ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ (เกตุณี กฐินเทศ, 2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 จากผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในปัจจุบันการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการศึกษามักจะเป็นสิ่งที่สามารถปรับใช้ได้ในทุกขนาดของสถานศึกษา เนื่องจากเครื่องมือดิจิทัลที่ใช้ในการสอนหรือบริหารจัดการการศึกษามีการพัฒนาให้ใช้งานง่ายและสามารถเข้าถึงได้ทุกระดับ แม้ว่าสถานศึกษาจะมีขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ หรือขนาดใหญ่พิเศษ ผู้บริหารและครูผู้สอนยังสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถึงแม้สถานศึกษาขนาดเล็กอาจมีทรัพยากรที่จำกัดในด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ แต่ผู้บริหารและครูผู้สอนอาจพยายามที่จะใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและการบริหารจัดการให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษาและมีประสิทธิภาพเท่าที่จะทำได้ จึงทำให้ขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่ได้ส่งผลถึงความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ (อามาล โต๊ะตาดหง, 2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายเรืองวิทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จากผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายเรืองวิทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาพบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สรุป

1) ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในภาพรวมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 6 ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีแรงจูงใจ ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี และด้านการมีจินตนาการ ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ใน

ระดับมาก ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีความยืดหยุ่น ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2) ผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ในภาพรวมและรายด้าน ทุกด้าน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีแรงจูงใจ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรในสถานศึกษาทุกขนาดมีการรับรู้ต่อประเด็นสำคัญ ทั้ง 6 ด้านไปในทิศทางเดียวกัน แสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องของนโยบายและการดำเนินงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกันในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยไม่ขึ้นกับขนาดของสถานศึกษา องค์ความรู้นี้ชี้ให้เห็นประสิทธิภาพของการกำกับดูแลและ การสื่อสารนโยบายจากเขตพื้นที่การศึกษาไปสู่สถานศึกษาทุกขนาด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนบนพื้นฐานของความเป็นจริง และสามารถประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

2) ด้านการมีความยืดหยุ่น ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีวิธีการบริหารที่ยืดหยุ่น ไม่ตกร่องอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือ ความเคยชินเดิม ๆ พร้อมเปิดใจรับฟังแนวคิดผู้อื่นเพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน และสามารถปรับเปลี่ยนแนวคิดหรือวิธีการตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

3) ด้านการมีจินตนาการ ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีความคิดหลายแง่มุม แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ เป็นที่ปรึกษาให้กับบุคลากรได้ และรู้จักนำเอาทรัพยากรที่มีมาคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4) ด้านการมีแรงจูงใจ ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอยู่เสมอมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร เพื่อโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามเป้าหมาย และเป็นที่ยอมรับของนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชน

5) ด้านการทำงานเป็นทีม ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีการประสานงาน การวางแผนดำเนินงาน การตัดสินใจร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศของการทำงานร่วมกัน และนำสถานศึกษาสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

6) ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ และนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์เข้ามาช่วยในการบริหารจัดการงานภายในสถานศึกษา โดยการปรับประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
- 2) ควรศึกษารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
- 3) ควรศึกษาสมรรถนะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

เอกสารอ้างอิง

- กฤษพล อัมระนันท์. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่เว้งก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- กาญจนา ศิลา. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สิ่งที่ต้องค่าสำหรับทุกคนในอนาคต. ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.
- เกศณี กลืนเทศ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ดวงแข ข่านอก. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ปิลันธน์ วีระภัทรกุล. (2560). รูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พัฒน์วงศ์ ดอกไม้. (2560). อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พาสนา จุลรัตน์. (2561). การจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนในยุค Thailand 4.0. Veridion E-Jurnal Silpokorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ. 11(2), 2363-2380.
- พิมพ์ธนพร นันทวงศ์. (2563). การศึกษาภาวะเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ภรติพย์ ปันก้อง. (2559). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

- รัชฎากร อัครจันทร์. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วัฒนา ปะกิดา. (2560). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศิริวรรณ คำภู่งเงิน. (2561). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายการศึกษา ตำบลเวียง สันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษา มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สุทธิชัย นาคะอินทร์. (2561). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อามาล โต๊ะตาหยง. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่าย เรื่อง วิทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษ มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- อารมณ จินดาพันธ์. (2557). การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครูของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนใน กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. ประเภทสามัญศึกษา. บัณฑิตศึกษา. 11(53), 9-13.
- Mugkasem, U. (2011). The Experimental Study of The Creative Leadership Training on Creative Leadership Quality of Education Chief Executive Officers. Dissertation Abstracts International.
- Sternberg, R. J. (2006). Creative leadership: it's a decision. Journal of Leadership. 36(2), 22-24.