

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

Guidelines for Development Creative Leadership of School Administrators under
Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5

สุมาลี ปิ่นคำ* และ กานต์ เนตรกลาง**

คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*,**

Sumalee Pinkam* and Kant Netklang**

Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University*,**

Corresponding author E-mail: sumaleepinkam@gmail.com

(Received: October 24, 2024; Revised: November 18, 2024; Accepted: December 2, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน และ 3) ศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยการใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan การสุ่มแบบชั้นภูมิ โดยใช้อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิ และกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .97 วิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา แล้วสรุปบรรยายเป็นความเรียง

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการคิดสร้างสรรค์ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านมีจินตนาการและด้านการคิดสร้างสรรค์ และ 3) แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ควรมีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ควรให้มีการระดมสมองเพื่อกระตุ้นการคิดสิ่งใหม่ ๆ ควรเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น ทดลองทำงานใหม่ ๆ ในสิ่งที่ตนสนใจ เรียนรู้จากประสบการณ์ร่วมกัน ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และยอมรับความแตกต่าง สร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นสุข มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา, ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research are to: 1) investigate the creative leadership of school administrators in the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5; 2) evaluate the creative leadership of school administrators in the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5 with respect to their work experience; and 3) develop guidelines for the creative leadership of school administrators in the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5. The cohort comprised school administrators employed by Office 5 of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area. Krejcie and Morgan's pre-made tables were employed to ascertain the sample size. Stratified random sampling was implemented to implement a straightforward random sampling process. The research instrument was a questionnaire with a reliability of .97 for the entire issue and a validity value of 1.00 for all items. The data were analyzed using the percentage, mean, standard deviation, t-test, and content analysis, and the results were summarized in an essay.

The findings of the investigation indicate that 1) the highest level of creative leadership was observed among school administrators in the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5. It was determined that the creative leadership of school administrators was at the highest level in each area. The area with the highest average was cooperation, followed by vision, and the area with the lowest average was creative thinking. 2) A comparison revealed that there was no overall difference in the creative leadership of school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5 when classified by work experience. Upon examination of each area, it was determined that there were substantial differences at the .05 level in two of them: imagination and creativity. There was no discernible distinction among the others. 3) Guidelines for the development of creative leadership in school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5: the school administrators should establish clear goals, hold brainstorming sessions to generate new ideas, provide opportunities to share opinions and experiment with new work that interests them, learn from shared experiences, encourage the exchange of knowledge and accept differences, and establish a positive work environment that emphasizes teamwork.

Keywords: Development Guidelines, Creative Leadership, School Administrators

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศ และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว บทบาทของการศึกษาในสังคมมีความสำคัญมากขึ้น ภาครัฐและภาคเอกชนจึงต้องร่วมมือกันส่งเสริมความรู้และปัญญาของชาติ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาประเทศและเตรียมบุคลากรที่สามารถสร้างชาติให้ก้าวหน้า โดยเฉพาะตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 5 มาตรา 54 ที่กำหนดให้รัฐจัดการศึกษาให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและไม่เสียค่าใช้จ่าย เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเป็นคนดี มีวินัย และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ (ราชกิจจานุเบกษา, 2560) อย่างไรก็ตาม การศึกษาจำเป็น

ต้องปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัย ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์จากรูปแบบดั้งเดิมไปสู่รูปแบบใหม่ที่มีความยืดหยุ่น สร้างสรรค์ และซับซ้อนมากขึ้น เน้นการเรียนรู้ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง มีการเรียนรู้ในระดับเชื่อมโยงไปสู่สถานการณ์และบริบทใหม่ สร้างทักษะที่สามารถต่อยอดไปสู่การสร้างความรู้ใหม่ได้ ซึ่งควบคู่ไปกับการสร้างอุปนิสัยและคุณธรรม วงการศึกษาจึงต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลก เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ และสามารถรับมือกับสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วิจารณ์ พานิช, 2566)

การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพนั้นภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษาภาวะผู้นำที่จำเป็นต้องประกอบด้วยทั้งความสามารถในการนำพาองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้า และความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เช่น การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี นโยบาย หรือบริบททางสังคมดังเช่นงานวิจัยของ ญัฏฐกิตติ บุญเก่ง (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 นอกจากนี้ กานต์ เนตรกลาง (2566) มีแนวคิดที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการบูรณาการภาวะผู้นำเข้ากับการบริหารสถานศึกษาโดยการวิเคราะห์ทั้งมิติของความเป็นผู้นำมิติของการบริหารจัดการ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ ต้องเป็นทั้งผู้นำและผู้บริหารที่เชี่ยวชาญภาวะผู้นำ ถือได้ว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษาในการบ่งบอกถึงความพร้อมที่จะสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพตนเองให้เพิ่มสูงขึ้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีหน้าที่หลักในด้านการบริหารจัดการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ ซึ่งประกอบด้วยครูและบุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนจำนวนมาก มีสถานศึกษาในสังกัด ทั้งหมด 208 โรงเรียน มีเขตรับผิดชอบทั้งหมด 6 อำเภอ คือ อำเภอด่านขุนทด อำเภอโนนไทย อำเภอขามสะแกแสง อำเภอขามทะเลสอ อำเภอเทพารักษ์ และอำเภอพระทองคำ มีวิสัยทัศน์ คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาคุณภาพ โรงเรียนคุณภาพ นักเรียนคุณภาพ จากแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ได้กำหนดประเด็นกลยุทธ์ ที่ 4 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา โดยกระจายอำนาจและใช้พื้นที่เป็นฐานที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญตามหลักธรรมาภิบาล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 (2566) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ จินตนาการ และความยืดหยุ่น เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จด้วยความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม โดยอาศัยประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งช่วยพัฒนาความสามารถในการปรับตัว สร้างสิ่งใหม่ และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง พร้อมบริหารงานด้วยการคิดเชิงบวกและหลายมิติ เพื่อให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด (ณัฐ ช่วยงาน, 2565)

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรในสถานศึกษา มีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

2.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำนวน 208 คน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 (2566)

3.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, อ้างถึงใน พรพิมล อินแมน, 2564) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 136 คน แล้วสุ่มกลุ่ม ตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ โดยใช้อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิ

3.3 กลุ่มเป้าหมาย ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

ตารางที่ 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5

อำเภอ	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ด่านขุนทด	81	54
โนนไทย	44	29
ขามสะแกแสง	26	16
ขามทะเลสอ	17	11
พระทองคำ	25	16
เทพารักษ์	15	10
รวม	208	136

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ เท่ากับ 1.00 และค่าความเชื่อมั่นโดยรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (Independent t - test) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การมีวิสัยทัศน์	4.63	0.40	มากที่สุด
2. มีจินตนาการ	4.59	0.39	มากที่สุด
3. การคิดสร้างสรรค์	4.55	0.42	มากที่สุด
4. การทำงานเป็นทีม	4.69	0.41	มากที่สุด
5. มีความยืดหยุ่น	4.61	0.45	มากที่สุด
รวม	4.61	0.41	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.41) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.41) รองลงมา คือ การมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.40) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.42)

4.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ประสบการณ์ปฏิบัติงาน				t	p
		น้อยกว่า 10 ปี		10 ปีขึ้นไป			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	การมีวิสัยทัศน์	4.54	0.39	4.67	0.39	-1.86	0.065
2	มีจินตนาการ	4.50	0.40	4.64	0.38	-2.11*	0.037
3	การคิดสร้างสรรค์	4.44	0.41	4.61	0.41	-2.27*	0.025
4	การทำงานเป็นทีม	4.61	0.40	4.73	0.40	-1.73	0.086
5	มีความยืดหยุ่น	4.55	0.43	4.65	0.45	-1.27	0.207
รวม		4.53	0.41	4.66	0.41	-1.85	0.084

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ มีจินตนาการและการคิดสร้างสรรค์ โดยค่าเฉลี่ยของผู้บริหารที่สถานศึกษามีประสบการณ์ปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไปสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี

4.3 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ประกอบด้วย 1) ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็นในการดำเนินงานตามแผน มีการติดตามความคืบหน้าของงานอย่างสม่ำเสมอ และประเมินผลเพื่อปรับปรุงแก้ไข มีการจัดโครงสร้างองค์กรและหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน เลือkBุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมกับงาน ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะและความรู้ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารที่ดีเข้าใจถึงเป้าหมายและหน้าที่ความรับผิดชอบ สร้างแรงจูงใจในการทำงานสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่เอื้อต่อการทำงานและการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เป็นผู้นำการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงาน 2) ด้านมีจินตนาการ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการเรียนรู้จากผู้นำที่ประสบความสำเร็จ นำแนวคิดและประสบการณ์จากผู้นำที่ประสบความสำเร็จมาปรับใช้ และเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รวมถึงการระดมสมองเพื่อกระตุ้นการคิดเชิงสร้างสรรค์ พัฒนานตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาค้นคว้า และติดตามความรู้ใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ พร้อมเปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลายเพื่อให้สามารถปรับตัวกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ สนับสนุนการพัฒนานวัตกรรม ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ แลกเปลี่ยนความรู้ และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการทำงาน พร้อมสร้างแรงจูงใจผ่านการให้รางวัลและการชมเชย 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและทดลองทำงานใหม่ ๆ ให้บุคลากรทำงานในสิ่งที่ตนสนใจ พร้อมเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นร่วมกันเรียนรู้จากประสบการณ์ทั้งที่ประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลว เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานและแก้ปัญหาในอนาคต การเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับบุคลากรในสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการ (Professional Learning Community: PLC) พร้อมนิเทศและติดตามผลอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีผลงานโดดเด่น ผ่านการประกวดแข่งขัน การใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม สนับสนุนการแสวงหาความรู้ใหม่ เชื่อมโยงความรู้เดิม และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสร้างนวัตกรรม ช่วยพัฒนากระบวนการทำงานและการบริหารจัดการในองค์กร เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคม 4) ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และยอมรับความแตกต่างเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและทำงานร่วมกันโดยยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลและสนับสนุนขวัญกำลังใจในการทำงาน บริหารงานเป็นทีมตามกลุ่มงานย่อยมีการประชุมติดตามงานอย่างต่อเนื่องพร้อมจัดกิจกรรมพัฒนาครูและนิเทศงานเพื่อปรับปรุงการทำงานร่วมกันสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีส่งเสริมแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระช่วยกันหาแนวทางแก้ปัญหาตั้งเป้าหมายร่วมกัน และตรวจสอบการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง ใช้คำถามปลายเปิดเพื่อกระตุ้นให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลาย สร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นสุข มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม โดยเน้นข้อดีหรือจุดแข็งของแต่ละคน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาในสถานศึกษา และ 5) ด้านมีความยืดหยุ่น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรยอมรับและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น มีความเป็นมิตรและเป็นกันเอง สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานด้วยการเกรงใจและให้เกียรติซึ่งกันและกัน สนับสนุนการทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพิเศษหรือกีฬาที่ช่วยละลายพฤติกรรม และพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรปรับ เปลี่ยนกิจกรรมตามความเหมาะสมตามกาลเวลา สร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างในการแสดงความคิดเห็น ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง คิดบวกและมองวิกฤตเป็นโอกาส นำการทำงานผ่านปัญหาต่าง ๆ ไปสู่ความสำเร็จ สร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรและชุมชนในการแก้ไขปัญหาขององค์กร

5. สรุปและอภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ผู้วิจัยมีประเด็นที่นำมาอภิปรายดังนี้

5.1 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ผลปรากฏโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์

5.1.1 จากผลศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 พบว่าด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า หน่วยงาน ด้านการศึกษาต้นสังกัดได้สนับสนุนสถานศึกษาให้พัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาให้เน้นการทำงานเป็นทีม ซึ่งการทำงานเป็นทีมนั้นเป็นการทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไปเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยการแบ่งงานและความรับผิดชอบที่ชัดเจนทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นเกิดนวัตกรรมใหม่ๆ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของ เพ็ญภา ศรีภูธร (2562) สรุปว่าการทำงานเป็นทีมเป็นความสามารถของผู้บริหารในการนำกลุ่ม บุคคลปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันมีเป้าหมายร่วมกันการสนับสนุน และการไว้วางใจต่อการกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนงานร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงาน การตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตาม เป้าหมายและมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565) สรุปว่าการที่บุคลากรในสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์และทักษะวิธีคิด เพื่อพัฒนาภูมิปัญญาและ ศักยภาพของทีมงาน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความกล้าแสดงออกในการขอคำปรึกษาหรือข้อเสนอแนะ กระตุ้นให้เกิด การอภิปรายอย่างกว้างขวางภายในทีม และการเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานร่วมกัน ซึ่งการเรียนรู้และพัฒนาในเรื่องนี้จะช่วยให้ การทำงานร่วมกันในสถานศึกษามีความเป็นทีมที่เข้มแข็ง ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกแต่ละคนสามารถแสดงศักยภาพที่มีอยู่ออกมาได้ อย่างเต็มที่

5.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน

5.2.1 จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจ เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์มาก และประสบการณ์น้อย ได้ผ่านสถานการณ์ต่าง ๆ ทำให้เกิดความ เข้าใจในปัญหาและความท้าทายที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาอย่างลึกซึ้ง การแก้ไขปัญหาต่างๆ มาอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดทักษะ การแก้ ปัญหาและการตัดสินใจที่เฉียบคม ประสบการณ์ที่สั่งสมมาทำให้ผู้บริหารมีความมั่นใจในตนเองมากขึ้น กล้าที่จะ แสดงออก และมีความคิดเห็นที่เป็นของตนเองมีอารมณ์ขัน และมีความคิดสร้างสรรค์ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มี ประสบการณ์มากกว่า 10 ปี และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี จึงมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไม่แตกต่าง กันสอดคล้องกับ วิไลลักษณ์ ขาวอุทัย (2565) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรีระยอง พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรีระยอง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และซึ่งยังสอดคล้องกับ ธนาภรณ์ นิลพันธ์ (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของครู พบว่าการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

5.3 จากผลการศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 มีประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

5.3.1 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่าควรมีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การวางแผนที่ดีจะช่วยให้เรามีทิศทางที่ชัดเจน การวางแผนจะช่วยให้สามารถจัดลำดับความสำคัญของงานต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม และเมื่อมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนนั้นเป็นขั้นตอนสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษามีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของ บุศรา ปุณธิบุรณ์ (2563) สรุปว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ มองการณ์ไกล ใจกว้าง กล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้ เปิดใจกว้าง เป็นส่วนหนึ่งของความเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของ เตือนใจ สุนกุล (2562) สรุปว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการสื่อสาร สามารถบริหารงานด้วยรูปแบบใหม่และในทิศทางที่ถูกต้อง มองถึงภาพอนาคตว่าสถานศึกษาจะต้องดำเนินไปในทิศทางใด สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษา นำไปสู่ทิศทางการเปลี่ยนแปลงที่ดีมีการไตร่ตรองทางความคิดก่อนนำไปสู่การตัดสินใจ สามารถวางแผนและมีแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน มีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด

5.3.2 ด้านมีจินตนาการ พบว่า ควรให้มีการระดมสมองเพื่อกระตุ้นการคิดสิ่งใหม่ ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์แตกต่างกัน จะช่วยให้เกิดการผสมผสานแนวคิดใหม่ ๆ ระดมสมองจะช่วยให้เห็นปัญหาจากหลายมุมมอง ซึ่งจะนำไปสู่การแก้ปัญหาที่ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แก้วมณี ปัทมะ (2564) สรุปว่ามีจินตนาการเป็นการวาดภาพในจิตใจโดยอาศัยความรู้สึนึกคิดหลักเหตุผลและประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ เป็นแนวคิดในการสร้างสรรค์ประสบการณ์ใหม่ ๆ และสอดคล้องกับแนวคิดของ อิบติฮาม เจ๊ะเห (2564) สรุปว่าบทบาทของผู้บริหารกับจินตนาการเป็นการแสดงออกถึงกระบวนการคิดในการที่จะเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมเพื่อหาแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการคิดค้นหาคำตอบหรือการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ตลอดจนสามารถศึกษา Best Practice ของสถานศึกษาอื่นแล้วประยุกต์ใช้กับสถานศึกษาของตนเองเพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนางานของตนเองอย่างได้ดียิ่งขึ้น

5.3.3 ด้านการคิดสร้างสรรค์ พบว่าควรเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและทดลองทำงานใหม่ ๆ ในสิ่งที่ตนสนใจ เรียนรู้จากประสบการณ์ร่วมกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและทดลองทำงานใหม่ๆ จะช่วยกระตุ้นให้เกิดการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่และนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรม ส่งผลให้มีแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้นและมีแนวโน้มที่จะพัฒนางานได้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เพ็ญภา ศรีภูธร (2562) สรุปว่าการคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถของผู้บริหารในการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดไว้ในจิตใจโดยการคิดอย่างกว้างขวางหลายทิศทางนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่แปลกใหม่จนสามารถค้นพบสิ่งใหม่ๆ แล้วนำไปเชื่อมโยงกับความเดิมที่ตนมีอยู่ และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ณัฏฐ์ ช่วยงาน (2565) สรุปว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ใหม่อยู่ตลอด เวลาโดยการแสวงหาความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ พร้อมทั้งปฏิบัติงานด้วยการคิดหลายมิติคิดบวก มีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น มีความสามารถชักนำ กระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การคิดนอกกรอบในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์

5.3.4 ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่าควรส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และยอมรับความแตกต่าง สร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นสุขมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การทำงานเป็นทีมช่วยให้เกิดการแบ่งปันความรู้และทักษะ ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรยากาศการทำงานที่เป็นสุขและเอื้อต่อการทำงานนั้นจะช่วยให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมและทุ่มเทให้กับงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฌ็อง-ฌัก กูว์แซง (2565) สรุปว่าผู้นำที่มีความสามารถในการบริหารบุคคลในหน่วยงานให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม เสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้ทุกคนเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ การสร้างความรู้สึกในการทำงานร่วมกันเป็นทีมด้วยการแบ่งปันประสบการณ์ และความคิดเห็นจากทุกคนในทีม เพื่อให้ทุกคนเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงาน ทำให้บุคลากรทุกคนสามารถทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมสร้างความสำนึกในความรับผิดชอบร่วมแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ พัฒนาทักษะการทำงานแบบเป็นทีมให้ดีขึ้น ให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ เกศณี กลืนเทศ (2562) สรุปว่าความสำคัญของการทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญกับทุกองค์กรและเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงานผลที่ได้จากการทำงานเป็นทีมจะนำมาซึ่งความสำเร็จของงาน โดยอาศัยความร่วมมือของบุคลากรในองค์กรซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการที่จะทำให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทำให้สมาชิกในทีมการยอมรับในความรู้ความสามารถและเห็นคุณค่าของสมาชิกทุกคนในทีมตลอดจนการมีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกัน

5.3.5 ด้านมีความยืดหยุ่น พบว่าการคิดบวกมองวิกฤตเป็นโอกาส ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างจะนำไปสู่การเกิดความคิดใหม่ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเมื่อบุคลากรรู้สึกปลอดภัยและได้รับการเคารพ จะกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างออกไป ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ที่หลากหลาย และเมื่อมองวิกฤตให้เป็นโอกาสจะช่วยสร้างแรงจูงใจให้บุคคลหรือองค์กรพยายามหาทางแก้ไขปัญหาไปสู่การพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แก้วมณี ปัทมะ (2564) สรุปว่าความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ พร้อมเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ ให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง สามารถคิดแก้ปัญหาได้หลายมิติ หลายมุมมอง และมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวคิดของ เกศณี กลืนเทศ (2562) สรุปว่าบทบาทของผู้บริหารกับความยืดหยุ่นเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีความมั่นใจต่อการปรับตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และพร้อมที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงานอย่างเหมาะสมการเปิดกว้างในการรับสิ่งใหม่ ความคิดใหม่ ๆ การให้อิสระในการตัดสินใจของบุคลากรในองค์กรรวมทั้งการคิดหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยไม่ต้องอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์และความคุ้นเคย ซึ่งในการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี จะเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและใช้วิธีการที่หลากหลายในการแก้ปัญหา

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

6.1.1 จากผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์ ดังนั้น จึงเสนอแนะ ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการพัฒนาให้เป็นบุคคลที่มีความคิดในการสร้างสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลาโดยการแสวงหาความรู้และแนวคิดใหม่ พร้อมทั้งปฏิบัติงานด้วยการคิดหลายมิติคิดเชิงบวก มีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น มีความสามารถชักนำ กระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน การคิดนอกกรอบในการแก้ปัญหาและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

6.1.2 จากผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จากผลการศึกษา

ชี้ให้เห็นว่าประสบการณ์ปฏิบัติงานไม่ได้เป็นปัจจัยที่ทำให้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกัน หน่วยงานต้นสังกัดควรส่งเสริมการพัฒนาในกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา โดยการจัดกิจกรรมอบรมหรือสัมมนาที่มุ่งเน้นการเพิ่มพูนความสามารถในการคิดเชิงสร้างสรรค์ และนำไปปรับใช้ในสถานศึกษา

6.1.3 จากผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 พบว่า ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทั้งในระดับบุคคลและองค์กร โดยหน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาควรร่วมมือกันส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ

6.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

6.2.1 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกสังกัดในจังหวัดนครราชสีมา

6.2.2 ควรศึกษากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา

7. เอกสารอ้างอิง

กานต์ เนตรกลาง. (2566). ผู้นำกับการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ. คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

เกศณี กลิ่นเทศ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองศึกษาสุรินทร์ เขต 2 [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

แก้วมณี ปัทมะ. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

จินตนา ดีดวงพันธ์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ณัฐ ช่วยงาน. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ณัฐกิตติ บุญเก. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 2 [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

เดือนใจ สุนกุล. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ธนาภรณ์ นิลพันธ์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

บุศรา ปุณธิบุรณ์. (2563). องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พรพิมล อินแมน. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

เพ็ญภา ศรีภูธร. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- ราชกิจจานุเบกษา. (2560). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. เล่ม 134. ตอนที่ 40 ก. น.14
- วิจารณ์ พานิช. (29 พฤษภาคม 2566). นายแพทย์วิจารณ์ พานิช วิเคราะห์เหตุใดการศึกษา 5 ประเทคมี่คุณภาพสูง.
ประชาชาติธุรกิจ. <https://www.prachachat.net/education/news-1304799>
- วิไลลักษณ์ ขาวอุทัย. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรีระยอง. วารสารศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 2(1),
115-123. <https://journal.bkkthon.ac.th/upload/doc/spit/60/files/Vol.2%20No.1-12%20P.115-123.pdf>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. (2566). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566.
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5.
- อิตติขาม เจะหะ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปัตตานี เขต 2 [การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.