



แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

Guidelines for the Development of Creative Leadership of School
Administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational
Service Area Office 2

Received: April 26, 2024

Revised: May 2, 2024

Accepted: June 24, 2024

พิชญาภา แผลงศร*

Pitchayapa Plaengsorn

สรรฤดี ดีปู**

Sanrudee Deepu

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหาร และ 3) เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 127 คน ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน คือ ใช้การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t และใช้การวิเคราะห์เนื้อหาแบบอุปนัย ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการทำงานเป็นทีมมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการมีจินตนาการ ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเผยแพร่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ในการทำงานที่มุ่งเน้นผลสำเร็จของงาน มองภาพองค์การในอนาคตรวมกันกับบุคลากร ปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลง สร้างศักยภาพใหม่ ๆ ให้แก่ตนเอง และส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

* นักศึกษาปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
Master of Education Student Program in Educational Administration, Faculty of Education,
Nakhon Ratchasima Rajabhat University, Thailand

** อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
Advisor, Associate Professor Dr., Department of Educational Administration, Faculty of Education Nakhon
Ratchasima Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author E-mail Address: friendshipja1309@gmail.com



.....
คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์/ แนวทางการพัฒนา/ ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aims to study 1) the creative leadership of school administrators, 2) compare the creative leadership of school administrators classified by administrative experience, and 3) propose guidelines for developing creative leadership of school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 2. The sample were 127 school administrators. The mixed research method was used, which is the collection of quantitative and qualitative data using questionnaires and interviews. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and inductive content analysis. The results of the study showed that school administrators had the highest level of creative leadership in teamwork, followed by creativity, flexibility, vision, and imagination, respectively. The comparison of creative leadership classified by administrative experience showed that the overall and individual aspects were statistically significant at the .05 level. The guidelines for developing creative leadership are as follows: school administrators should disseminate a vision of work that focuses on work success, envision the future of the organization together with personnel, adapt to change, create new potentials for themselves, and support personnel development continuously.

Keywords : Development Guidelines/ Creative Leadership/ School Administrators

บทนำ

ปัจจุบันโลกเข้าสู่ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ประเทศไทยยังคงต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็ว ซับซ้อนและคาดการณ์ได้ยาก เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยเฉพาะเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทำให้ข้อมูลข่าวสารเชื่อมโยงกันอย่างสะดวกและรวดเร็ว รวมถึงสภาพสังคมและเศรษฐกิจ ที่มีการแข่งขันกันอย่างเสรีและพัฒนาอย่างก้าวกระโดด ซึ่งล้วนส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาที่เป็นกลไกหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศ การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศในการแข่งขันและยืนหยัดบนเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ระบบการศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนเพื่อรองรับความท้าทายดังกล่าว เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นสังคมที่มีคุณธรรมจริยธรรม และนำประเทศให้สามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา (Office of the Education Council, 2017: 1) โดยเน้นการปฏิรูปแนวทางการบริหารจัดการการศึกษา



.....
ซึ่งมีเป้าหมายที่สำคัญคือ การเน้นที่จะพัฒนาศักยภาพและความเจริญงอกงามของบุคคล พัฒนาคุณภาพ การศึกษาของผู้เรียน สร้างความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ดังนั้นการบริหารการศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้บุคลากรมืออาชีพ เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ โดยผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะต้องมีทักษะในการบริหารแล้วยังต้องเป็นผู้นำที่มี วิสัยทัศน์ (Vision) มีความเข้มแข็ง (Intensity) และมีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เพื่อนำมาสู่งานที่ ตนเองรับผิดชอบ สุนทร โคตรบรรเทา (Khotbuntao, 2008: 15)

ผู้นำองค์กรหรือผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่จะสามารถนำพาองค์กรให้บรรลุ วัตถุประสงค์ที่กำหนด ทุกองค์กรจำเป็นต้องมีผู้นำที่มีศักยภาพสูง มีคุณลักษณะที่เหมาะสมและมีพลังที่จะ ขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดี และสามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ เมื่อทุก องค์กรมีประสิทธิภาพก็จะทำให้สังคมโดยรวมสามารถก้าวทันและพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุค ใหม่ได้เป็นอย่างดีนำมาซึ่งความสุขความเจริญทุกภาคส่วนของสังคม ดังนั้นการสร้างผู้นำที่มีความสามารถ จึง เป็นพลังที่จะขับเคลื่อนองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (Wisalaporn, 1997: 10) ผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะแสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการปรับตัว มีความเข้าใจในตัวผู้ร่วมงาน บริบทและสภาพแวดล้อม เป็นผู้เรียนรู้ตลอดเวลา มีทัศนคติเชิงบวกต่อโลกและ ต่อชีวิต เชื่อมมั่นในคุณค่าและศักยภาพของตนเองและผู้อื่นพร้อมจะก้าวข้ามอุปสรรคไปด้วยกัน มีความริเริ่ม สร้างสรรค์ที่แสดงถึงความยืดหยุ่นทางความคิดและการกระทำ รวมทั้งเป็นผู้ที่มีความสมดุลในชีวิตที่รู้จัก พัฒนาตนเองเสมอ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และจิตวิญญาณ นเรศ บุญช่วย (Boonchuy, 2010: 3) นอกจากนี้การเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะแสดงออกถึงการมีจินตนาการและการใช้ความคิดที่นำไปสู่โอกาสใน การพัฒนาองค์กร และสามารถจัดการปัญหาที่มีความท้าทายต่อการจัดการศึกษาในทุกกระดับ แสดงออกถึง การคิดอย่างมีวิสัยทัศน์ และการกระทำต่าง ๆ ที่จะเพิ่มโอกาสให้กับผู้เรียนทุกคน อีกทั้งยังเป็นผู้ที่ส่งเสริม บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ให้กับผู้อื่นอีกด้วย (Stoll and Temperley, 2009: 12)

การขับเคลื่อนความเข้มแข็งทางด้านเครือข่ายวิชาการในการพัฒนาตนเองและพัฒนาางานของ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะการคิดเพื่อปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 (Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 2, 2023: 47-49) จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ คิดได้ตรง คัดอย่างมีวิจารณญาณ และคิดอย่างมีวิสัยทัศน์ ตลอดจนการให้ความร่วมมือและการสนับสนุนจากผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงาน ท้องถิ่น และเอกชน ที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนา คุณภาพการจัดการศึกษา

จากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความเป็นผู้นำเชิง สร้างสรรค์เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการบริหารจัดการศึกษาที่สามารถรองรับสถานการณ์และ



.....
กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก ผู้วิจัยได้เล็งเห็นปัญหาและความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 เพื่อสร้างความเข้มแข็งต่อองค์กร และมุ่ง
พัฒนาองค์กรให้สามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องให้สอดคล้องกับ
กลยุทธ์การพัฒนางานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 ประจำปี
งบประมาณ 2566 ที่มุ่งปรับสมดุลและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาในยุค Thailand 4.0 ผู้วิจัย
จึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
โดยผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ ตระหนักถึงสภาวะความเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ รวมถึงพัฒนา
สถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการจัดการศึกษา อีกทั้งเป็นแนวทางในการกำหนดแผนและนโยบาย
เพื่อดำเนินงานส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู นอกจากนี้ยังเป็นข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา
เพื่อนำไปพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่สามารถพัฒนาคุณภาพ
การศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2

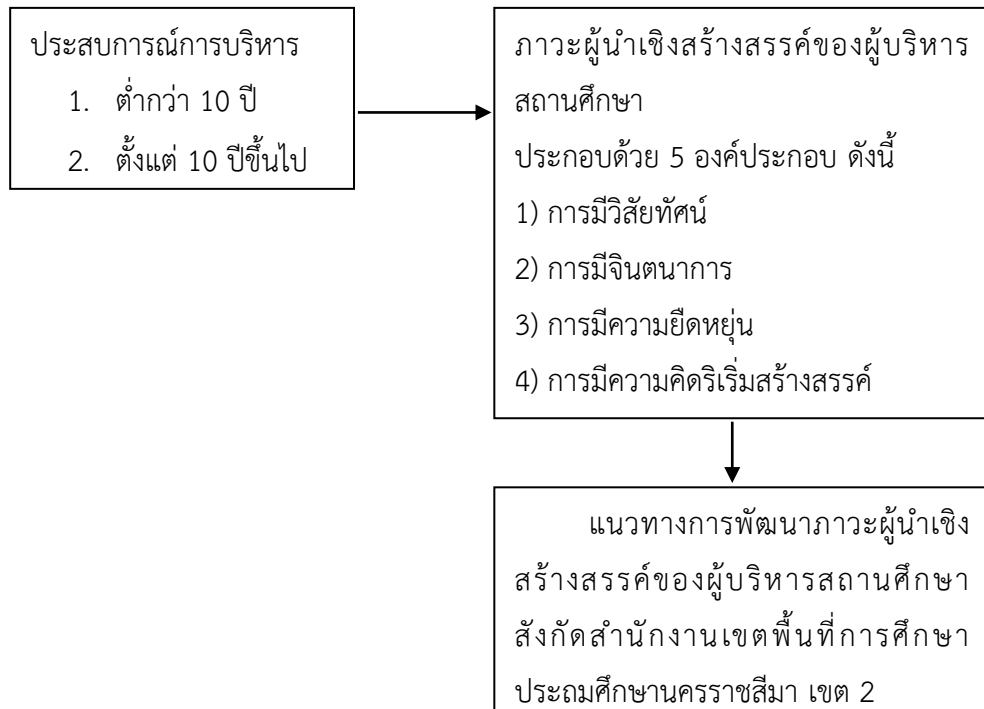
กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดโดยการสังเคราะห์องค์ประกอบ
ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจากการศึกษาดำรง เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ
นักการศึกษาทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การจินตนาการ 3) การมีความยืดหยุ่น
4) การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และ 5) การทำงานเป็นทีม ดังปรากฏในภาพที่ 1



ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครราชสีมา เขต 2

ประชากร

ผู้บริหารสถานศึกษา ปีการศึกษา 2566 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 จำนวน 189 คน

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครราชสีมา เขต 2 จำนวน 127 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ภูมิ โดยใช้ประสพการณ์ในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิในการสุ่ม แล้วนำกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมากำหนดจำนวนให้เป็นไปตามสัดส่วนโดยการเทียบบัญญัติไตรยางค์ตามสัดส่วน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีเครื่องมือในการวิจัย จำนวน 2 ชนิด ได้แก่

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 โดยมีขั้นตอนการสร้างดังนี้



1.1 ศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการวิจัยจากเอกสาร หลักการ แนวคิดทฤษฎีของนักการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำมาใช้ในการสรุปเป็นนิยามศัพท์ของตัวแปรในการวิจัย

1.2 กำหนดรูปแบบและโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถาม เป็นคำถามตรวจสอบรายการแบบมาตราส่วนประมาณค่าของ Likert โดยนำข้อมูลที่ได้มาเรียบเรียงให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีจินตนาการ 3) การมีความยืดหยุ่น 4) การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และ 5) การทำงานเป็นทีม

1.3 นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องของประเด็นคำถามเพื่อขอคำแนะนำและทำการปรับปรุงแก้ไข

1.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ประเมินความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่าแบบสอบถามมีค่า IOC 1.00 ทุกข้อ ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์

1.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำผลการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ผลปรากฏว่ามีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

1.6 นำแบบสอบถามไปปรับปรุงเพื่อให้มีความสมบูรณ์ แล้วจัดพิมพ์แบบสอบถามเพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

2. แบบสัมภาษณ์ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

2.1 กำหนดกรอบแนวคิดและขอบข่ายในการสร้างแบบสัมภาษณ์

2.2 สร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 1 ลำดับจากแบบสอบถาม มากำหนดประเด็นคำถามเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

2.3 นำประเด็นคำถามสำหรับการสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอคำแนะนำในการปรับปรุงและให้ข้อเสนอแนะ

2.4 ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาอีกครั้ง

2.5 นำแบบสัมภาษณ์ที่เป็นฉบับสมบูรณ์ ไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ตามคุณสมบัติที่ผู้วิจัยกำหนด



การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล
2. ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 127 ชุด และเก็บแบบสอบถามกลับด้วยตนเองโดยใช้ระยะเวลา 30 วัน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 127 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100
3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ
4. นำข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในแต่ละด้านมาเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์มาวิเคราะห์โดยคำนวณค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม
 - 1.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับมามาตรวจสอบความเรียบร้อย
 - 1.2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ
 - 1.3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกเป็นรายด้านและโดยภาพรวม
 - 1.4 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาโดยการทดสอบค่าที (t-test independent) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05
2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์
 - 2.1 ผู้วิจัยอ่านข้อมูลทั้งหมด แล้วทำความเข้าใจในภาพรวมตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล
 - 2.2 นำข้อความที่ผู้ให้ข้อมูลมาจัดกลุ่มคำ (Phase) ที่เป็นประเด็นเดียวกัน และขีดด้วยเส้นเน้นคำหรือข้อความนั้นๆ ในแต่ละบุคคล
 - 2.3 วิเคราะห์ตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปมาน แล้วบรรยายเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ปรากฏผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์สามารถจำแนกได้ 3 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 ดังตารางที่ 1



.....
**ตารางที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน**

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การมีวิสัยทัศน์	4.54	0.43	มากที่สุด
2. การมีจินตนาการ	4.52	0.44	มากที่สุด
3. การมีความยืดหยุ่น	4.59	0.42	มากที่สุด
4. การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.60	0.39	มากที่สุด
5. การทำงานเป็นทีม	4.64	0.36	มากที่สุด
รวม	4.58	0.37	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.37) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.36) รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.39) ด้านการมีความยืดหยุ่น ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.42) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.43) และด้านการมีจินตนาการ ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.44) ตามลำดับ

2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	10 ปี ขึ้นไป		น้อยกว่า 10 ปี		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.70	0.32	4.25	0.45	5.77*	.00
2. ด้านการมีจินตนาการ	4.65	0.34	4.27	0.52	4.36*	.00
3. ด้านการมีความยืดหยุ่น	4.71	0.32	4.37	0.48	4.12*	.00
4. ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.74	0.31	4.36	0.42	5.15*	.00
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.74	0.30	4.44	0.38	4.97*	.00
รวม	4.71	0.28	4.34	0.39	5.50*	.00

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร



.....

สถานศึกษา ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบค่าที (t – test independent) พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยประสพการณ์การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป สูงกว่าค่าเฉลี่ยประสพการณ์การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาน้อยกว่า 10 ปี และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีจินตนาการ ด้านจินตนาการ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีม โดยค่าเฉลี่ยประสพการณ์การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป สูงกว่าค่าเฉลี่ยประสพการณ์การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาน้อยกว่า 10 ปี

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้านเพื่อนำมากำหนดเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์จำนวน 5 ประเด็น มาเป็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน สามารถสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาได้ ดังนี้

3.1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ในการทำงานที่มุ่งเน้นความสำเร็จของงาน ผู้บริหารต้องจัดกระบวนการวิเคราะห์ปัจจัยทางยุทธศาสตร์ ศึกษารวบรวมข้อมูลในอดีต และปัจจุบัน วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค เพื่อนำไปกำหนดความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับองค์การ ในทิศทางที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์การและเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ ใจให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงความสำเร็จของงาน โดยใช้ความรู้ ประสพการณ์จากทุกคนในองค์การเพื่อปรับภาพความคิด ความคาดหวังความสำเร็จขององค์การร่วมกัน มีการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ไปใช้ในการบริหารโดยการกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายความสำเร็จ วิธีการ กลยุทธ์ และแนวทางการพัฒนาให้สัมพันธ์กับพันธกิจและการดำเนินงานขององค์การ รวมถึงสนับสนุนทรัพยากรที่ใช้ในดำเนินงานเพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดตามแผนที่วางไว้ และมีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิม

3.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีจินตนาการ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาด้านกระบวนการมโนภาพองค์การในอนาคต ผู้บริหารต้องนำความรู้ ความเชื่อและประสพการณ์เดิมเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ในการกำหนดทิศทางขององค์การที่สอดคล้องกับแนวโน้มการพัฒนาประเทศอย่างมีกระบวนการและขั้นตอน ระดมแนวคิดหากระบวนการและวิธีการ เพื่อบรรลุเป้าหมาย และคาดการณ์ผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ซึ่งระหว่างกระบวนการปฏิบัติงาน ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและแก้ปัญหาาร่วมกัน เพื่อให้้องค์การสามารถพัฒนาได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และจะต้องจัดบรรยากาศขององค์การให้ที่มีความสุข มีเสรีภาพทางความคิด เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างวัฒนธรรมการองค์การในการอยู่ร่วมกัน

3.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ด้านการมีความยืดหยุ่น เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนา



.....
องค์การได้หลายมิติ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารตามสถานการณ์ ส่งเสริมการปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและบริบทตามช่วงเวลา เปลี่ยนแปลงบรรยากาศในการปฏิบัติงานให้ทันตามสถานการณ์ ซึ่งเกิดจากการกำหนดโครงสร้างองค์การ กระบวนการทำงานและวัฒนธรรมองค์การ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยในการแสดงความคิดเห็นของบุคลากร นำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการทำงานเพื่อความรวดเร็วและลดขั้นตอนการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพ สร้างผลงานหรือนวัตกรรม และแสดงความคิดเห็นที่จะเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานและพัฒนาองค์การ เพื่อให้ได้แนวคิดหรือมุมมองในการพัฒนาองค์การที่หลากหลาย

3.4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาองค์การอย่างชาญฉลาด ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีเชี่ยวชาญปัญญาสูง สร้างแนวคิดหรือนวัตกรรมที่สร้างสรรค์และแปลกใหม่ และสามารถทำได้จริง ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม ใช้แนวทางหรือวิธีการใหม่ในการแก้ปัญหา มีความคล่องแคล่วและสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมถึงให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แก้ปัญหา และดำเนินการต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการและความจำเป็นขององค์การ และสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการทำงานให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง

3.5 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องผู้บริหารส่งเสริมให้มีการปฏิบัติภายในองค์การในรูปแบบของทีม กระตุ้นการทำงานเป็นทีมโดยการให้รับทราบข้อมูลข่าวสาร รับฟังความคิดเห็น ไม่เอาตนเองเป็นศูนย์กลาง กำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจน สอดคล้องกับความถนัดและความสามารถส่วนบุคคล เสริมสร้างความร่วมมือและการมีส่วนร่วมภายในทีม ให้อิสระในการตัดสินใจของคณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ และให้การสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยการวางแผนและตั้งเป้าหมายที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาตนเองของบุคลากร สนับสนุนทรัพยากรและปัจจัยในการพัฒนาตนเองของบุคลากร รวมถึงติดตามผลการพัฒนาด้วยกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และช่วยแก้ปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยและสรุปผลการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การทำงานเป็นทีมเป็นการดึงความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ออกมาเป็นความสามารถของทีม ในการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ ไม่เพียงแต่จะช่วย



.....
ทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ แต่ยังมีอิทธิพลต่อบรรยากาศในการทำงานของ
องค์กรนั้นอีกด้วย ดังนั้น องค์กรจะประสบความสำเร็จได้จึงขึ้นอยู่กับการบริหารทีมงาน อย่างมี
ประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Robinson (2007) ที่กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม จะช่วยให้บุคคลผู้
ซึ่งมีเป้าหมายร่วมกันและต้องการที่จะทำงานร่วมกันจนสำเร็จ ตลอดจนแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้
บรรลุเป้าหมายทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการ
ข้าราชการพลเรือน (Office of the Civil Service Commission, 2016) ที่กล่าวว่า การทำงานต้องอาศัย
การทำงานร่วมกันจึงจะประสบความสำเร็จ การนำความสามารถของทุกคนมารวมกันจะเกิดผลงานมากขึ้น
อีกทั้งงานบางอย่างต้องการความคิดที่ริเริ่มสร้างสรรค์จึงต้องการคนมาทำงานด้วยการคิดร่วมกันงานจึง
ออกมาสำเร็จ องค์กรที่สามารถสร้างทีม พัฒนาทีมให้ทำงานร่วมกันได้ องค์กรนั้นจะเจริญก้าวหน้าไปได้อย่าง
รวดเร็ว และ ช่วยลดความสูญเสียขององค์กร

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารมีมุมมองกว้างไกลสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ที่เป็น
เช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ในปัจจุบันการจัดการศึกษาเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพสังคม ซึ่งมีความสำคัญต่อการ
พัฒนาประเทศ ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถ และมุมมองในการพัฒนา
องค์กร เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทั้งในปัจจุบันและ
อนาคต สอดคล้องกับแนวคิดของ สรรฤดี ดีปุ (Deepu, 2018: 90) ที่กล่าวว่า วิสัยทัศน์ทางการศึกษา
ควรเป็นระบบการศึกษาที่เพิ่มศักยภาพการเรียนรู้ของบุคคล ครอบครัว และชุมชนด้วยการส่งเสริมทักษะที่
เกี่ยวกับการเรียนรู้ เพื่อสามารถพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาวะโลกที่
เปลี่ยนแปลงสภาพปัญหาไปสู่สภาพที่พึงประสงค์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรชาติ พงศ์ณภูมิตร
(Pongnaruemid, 2022: 87) ที่วิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
และมีมุมมองในการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และการมองภาพอนาคตขององค์กร ที่จะนำไปสู่การพัฒนา
และการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการมีจินตนาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 3 ผู้บริหารมีอิสระและเสรีภาพทางความคิด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก
การมีอิสระและเสรีภาพทางความคิดเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงออก
การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และการแสดงความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาและพัฒนา
ซึ่งถือเป็นพื้นฐานของความเจริญงอกงามของสังคม ส่งผลให้การศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพนำไปสู่
ความรู้เรื่องของการศึกษาระบบการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของมาธูสธรรณ์ ใจแน่น (Jainan, 2022: 25) กล่าวว่า
การมีจินตนาการ หมายถึง กระบวนการคิด การมโนภาพ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นภายใต้เงื่อนไข
ความรู้ ประสบการณ์ ความเป็นอิสระทางทัศนคติ เพื่อส่งผล ต่อการตัดสินใจ การแก้ไขปัญหาและ
การพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิบตีซาม เจะหะ (Jehha, 2021: 85) ที่วิจัยเรื่อง



ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านจินตนาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผู้บริหารกล้าคิด กล้าฝัน กล้าทำ ในสิ่งใหม่ ๆ อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการมีความยืดหยุ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 2 ผู้บริหารเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลจึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสนับสนุน ความสามารถของบุคลากรอย่างเต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบรรลุตามเป้าหมาย ขององค์การที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ รัชฎา อัครจันทร์ (Akarachan, 2017: 14) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นเป็นการแสดงออกถึงความเข้าใจในตัวเองพร้อมทั้งเข้าใจเพื่อนร่วมงาน รวมถึงเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างในการปฏิบัติงาน มีความคิดพิจารณาอย่างรอบด้านไม่ยึดติดกับหลักเกณฑ์ใดหลักเกณฑ์หนึ่ง และสอดคล้องกับงานวิจัยของแก้วมณี ปัทมะ (Pattama, 2021: 95) ที่วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมีความยืดหยุ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวคิดใหม่ ๆ รับฟังข้อคิด ข้อเสนอแนะของบุคลากรด้วยความเต็มใจ อยู่ในระดับมากที่สุด

1.4 ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 1 ผู้บริหารให้การส่งเสริมและสนับสนุนความสามารถของบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารให้การส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในการสร้างสรรค์ผลงานได้ตามความสามารถและเต็มศักยภาพ รวมถึงมีการสนับสนุนบุคลากร ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ผลงานให้เป็นที่ประจักษ์สู่สาธารณชน สอดคล้องกับแนวคิดของ อัยริน สมาแอ (Samae, 2019: 46) ที่กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ มีความสามารถในการบูรณาการความรู้ ทักษะและประสบการณ์ สามารถกระตุ้นและจุดประกายจินตนาการ ให้ครูปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์ โดยการมอบหมายงานที่ท้าทาย ให้ความเป็นอิสระทางความคิด ส่งเสริมและสนับสนุนเรื่องต่างๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของมลธิษา ทองฉิม (Thongchim, 2022: 98) ที่วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในศตวรรษที่ 21 ตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และผู้บริหารมีกระบวนการผลักดันให้บุคลากรในโรงเรียนที่มีความสามารถสร้างสรรค์งานที่มีคุณภาพและมาตรฐานมากขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด



1.5 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณา เป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ข้อ 10 ผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก องค์การประสบผลสำเร็จได้นั้นจะต้องอาศัยการประสานความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากบุคลากรในฝ่ายต่าง ๆ ซึ่งผู้บริหารจะเป็นผู้ประสานงานและผลักดันศักยภาพของบุคลากรให้ออกมาอย่างเต็มที่ รวมถึงอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ด้านต่าง ๆ ให้เป็นไปอย่างราบรื่นและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ทิศนา แคมมณี (Kaemmanee, 2007: 16) ที่กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม เป็นการที่คนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่มีความสัมพันธ์ค่อนข้างจะใกล้ชิดมาร่วมดำเนินกิจกรรมทั้งหลายให้บรรลุเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือ เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิพัฒน์ เสนาพิทักษ์กุล (Senaphitakkul, 2019: 46) ที่วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน อำเภอลาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน อำเภอลาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และผู้บริหารให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา และรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงานต่าง ๆ เพื่อให้งานบนนตามเป้าหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหาร โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหารตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหารต่ำกว่า 10 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหารตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป สูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหารต่ำกว่า 10 ปี ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ประสบการณ์ในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ เพราะเป็นการสั่งสมความรู้ ทักษะ เจตคติ และการรับมือกับปัญหาต่าง ๆ ด้วยการนำเอาประสบการณ์เดิม มาบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาและสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ เมื่อมีระยะเวลาในการบริหารนานเท่าใด ประสบการณ์ก็ย่อมมากตามไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (Patipan, 2012: 143) ได้วิจัยเรื่อง โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหารแตกต่างกัน มีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าประสบการณ์การเป็นผู้บริหารมีผลต่อระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ซึ่งผู้นำที่มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสูงกว่าอาจจะ สนับสนุนและประสานงานทีมงาน ส่งผลให้การทำงานเกิดผลสัมฤทธิ์ของงานได้ดีกว่าผู้นำที่มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหารน้อยกว่า และ ดวงแข ขำนอก (Kumnok, 2016: 107-108) ที่ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา



.....
เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหาร ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมและรายข้อทุกข้อมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยประสบการณ์การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป สูงกว่าค่าเฉลี่ยประสบการณ์การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาน้อยกว่า 10 ปี ทั้งภาพรวมและรายข้อ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารที่จะสามารถนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองเห็นทิศทางในการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม ซึ่งจะต้องอาศัยการสั่งสมความรู้และประสบการณ์ในการบริหารงาน จนสามารถบริหารและแก้ปัญหาต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรศักดิ์ ปกการะโธ (Pakkaratho, 2017: 56) ที่วิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมีวิสัยทัศน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารมาก มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการมีวิสัยทัศน์สูงกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารน้อย

2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหาร ด้านการมีจินตนาการ โดยภาพรวมและรายข้อทุกข้อมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยประสบการณ์การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป สูงกว่าค่าเฉลี่ยประสบการณ์การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาน้อยกว่า 10 ปี ทั้งภาพรวมและรายข้อ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จะสามารถนำความรู้ ความเชื่อ และประสบการณ์เดิมที่มีแตกต่างหลากหลายมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานที่และการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐกิตติ์ บุญแก่ง (Boonkeng, 2022: 146) วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมีจินตนาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารมาก จะมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมีจินตนาการสูงกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารน้อย

2.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหาร ด้านการมีความยืดหยุ่น โดยภาพรวมและรายข้อทุกข้อมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยประสบการณ์การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป สูงกว่าค่าเฉลี่ยประสบการณ์การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาน้อยกว่า 10 ปี ทั้งภาพรวมและรายข้อ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จะมีประสบการณ์ในการเรียนรู้และการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์



.....
ต่าง ๆ ได้ดี มีการพัฒนาวิธีการดำเนินงานที่เปลี่ยนแปลงไปเรื่อย ๆ ตามเหตุการณ์และบริบทขององค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของดวงแข ขำนอก (Kumnok, 2016: 107-108) ที่วิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมีความยืดหยุ่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการมีจินตนาการสูงกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารต่ำกว่า 10 ปี

2.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหาร ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยภาพรวมและรายข้อทุกข้อมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยประสบการณ์การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป สูงกว่าค่าเฉลี่ยประสบการณ์การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาน้อยกว่า 10 ปี ทั้งภาพรวมและรายข้อ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการคิดหลายทิศทางที่จะนำไปสู่สิ่งใหม่ ซึ่งผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จะมีความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย สามารถเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์ที่สั่งสมไว้ มาสร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาองค์การ ตลอดจนสร้างการเปลี่ยนแปลงองค์การในทิศทางที่สร้างสรรค์ และมีความคล่องตัวในการประสานงานกับบุคลากรให้สร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรศักดิ์ ปักการะโธ (Pakkaratho, 2017: 56) ที่วิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารมาก มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการมีวิสัยทัศน์สูงกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารน้อย

2.5 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหาร ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยประสบการณ์การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป สูงกว่าค่าเฉลี่ยประสบการณ์การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาน้อยกว่า 10 ปี ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จะมีประสบการณ์ในการบริหารบุคลากรในองค์การ สามารถวิเคราะห์บุคลากรทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ความถนัด และความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นอย่างดี จึงทำให้ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากสามารถส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาภรณ์ นิลพันธันท์ (Neerapuntanun, 2019: 92) ที่วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมี



.....
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการทำงานเป็นทีมสูงกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารน้อยกว่า 10 ปี

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 นำมาอภิปรายในประเด็นดังต่อไปนี้

3.1 แนวทางการพัฒนาผู้บริหารด้านการมีวิสัยทัศน์ให้มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ในการทำงานที่มุ่งเน้นความสำเร็จของงาน ผู้บริหารต้องกำหนดความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับองค์การในทิศทางที่สอดคล้องความต้องการขององค์การและเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องโดยการศึกษาดูงานจากสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ สร้างแรงจูงใจให้ทุกคนในองค์การมีภาพความสำเร็จขององค์การร่วมกัน และสนับสนุนทรัพยากรที่ใช้ในดำเนินงานเพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดตามแผนที่วางไว้ และมีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิม สอดคล้องกับแนวคิดของ (Stemberg, 2006) ที่กล่าวว่า ผู้นำสถานศึกษาที่ดีนั้นจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์ในการวิเคราะห์ความคิดของตน และของบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ มีความสามารถในการโน้มน้าวใจบุคลากรให้เห็นคุณค่าของตนเองและทำให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ คดีพงษ์ อ่อนไชย (Onchai, 2011: 71) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาหาความรู้ การเข้าร่วมอบรม ศึกษาดูงานจากสถานศึกษาที่มีผลงานเชิงประจักษ์มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานศึกษา สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ร่วมกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย และผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะในการบริหารจัดการสถานศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่มีความชัดเจน กว้างไกล และสร้างสรรค์เพื่อนำสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

3.2 แนวทางการพัฒนาผู้บริหารด้านการมีจินตนาการและกระบวนการมโนภาพองค์การในอนาคต ผู้บริหารต้องนำความรู้และประสบการณ์เดิมมาบูรณาการเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ในการกำหนดทิศทางขององค์การที่สอดคล้องกับแนวโน้มการพัฒนาประเทศและบริบทของสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีอิสระและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อระดมแนวคิดหากระบวนการและวิธีการเพื่อบรรลุเป้าหมาย และคาดการณ์ผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้องค์การสามารถพัฒนาได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ (Samli, 2011) ที่กล่าวว่า การมีจินตนาการเป็นการสร้างภาพและความคิดที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน ถือเป็นสร้างองค์ความรู้ใหม่สามารถนำมาพัฒนาผลงานใหม่ๆ และเป็นรากฐานที่นำไปสู่การคิดสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับแนวคิดของ รัชฎากรณ์ อัครจันทร์ (Akarachan, 2017: 13) ที่กล่าวว่า การมีจินตนาการเป็นการแสดงออกถึงการจัดการเรียนรู้สร้างสรรค์ สร้างแนวคิดใหม่ๆ ด้วยวิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนาตนเอง จนนำไปสู่การปฏิบัติที่เห็นผลเชิงประจักษ์

3.3 แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีความยืดหยุ่นและพัฒนาองค์การได้หลายมิติ ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับการบริหารตามสถานการณ์ มีความสามารถในการปรับตัวและรับมือกับสถานการณ์ที่แตกต่าง มีความสามารถในการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการองค์การ สร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยในการแสดงความคิดเห็นของบุคลากรและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพ



.....
สร้างผลงานหรือนวัตกรรม และแสดงความคิดเห็นที่จะเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานและพัฒนาองค์การ เพื่อให้ได้แนวคิดหรือมุมมองในการพัฒนาองค์การที่หลากหลาย สอดคล้องกับแนวคิดของ (Robinson, 2007) ที่กล่าวว่า ผู้นำที่มีความยืดหยุ่นจะต้องสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างเพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงและมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ (Harris, 2009) ที่กล่าวว่า ผู้นำที่สร้างสรรค์จะต้องมีลักษณะที่คล่องตัวและยอมรับแนวทางใหม่ๆ ไม่ยึดติดกับความเคยชินเก่าๆ และสอดคล้องกับแนวคิดของ สุภาพร โสภิน (Sopin, 2020: 75) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีพฤติกรรมของความยืดหยุ่นผ่อนปรน สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

3.4 แนวทางการพัฒนาผู้บริหารด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการบริหารและพัฒนาองค์การอย่างชาญฉลาด ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีเชี่ยวชาญสูง พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีทักษะในการแก้ปัญหา มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศในองค์การที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรสร้างนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับแนวคิดของ (DuBrin, 2013) ที่กล่าวว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถทางเชี่ยวชาญ สามารถวิเคราะห์ผลดี ผลเสียของสถานการณ์หรือทางเลือกต่างๆ ได้เป็นอย่างดี มีไหวพริบ สติปัญญา และมีความสามารถในการใช้เหตุผล คล่องแคล่วและสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับแนวคิดของ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ชูติมา สีรอด (Seerod, 2022: 116) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานเป็นระยะ ๆ โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้และสามารถกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ มองโลกในแง่ดี มีความคิดเชิงบวก มีความเฉลียวฉลาด สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี มีความคล่องแคล่วในการทำงาน พัฒนาตนเองให้ทันต่อเทคโนโลยีเพื่อเตรียมพร้อมในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ

3.5 แนวทางในการพัฒนาผู้บริหารด้านการทำงานเป็นทีมและส่งเสริมผู้บริหารให้มีการจัดอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารจะต้องรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่เอาตนเองเป็นศูนย์กลาง มีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจนและสอดคล้องกับความสามารถส่วนบุคคล ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นทีม ให้อิสระในการตัดสินใจของคณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล อำนวยความสะดวกและให้คำปรึกษาการดำเนินงานของฝ่ายต่าง ๆ และให้การสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง โดยการวางแผนและตั้งเป้าหมายที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาตนเองของบุคลากร รวมถึงติดตามผลการพัฒนาด้วยกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของ (Sohmen, 2015) ที่กล่าวว่า ผู้นำจะต้องให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม เนื่องจากการทำงานเป็นทีมเป็นวิธีการสร้างความคิดที่สร้างสรรค์ และเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการแก้ปัญหา ดังนั้น ผู้นำจึงต้องส่งเสริมความสามารถและผลงานของทีมเพื่อความสำเร็จขององค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ ธนาภรณ์ นิลพันธันท์ (Neerapuntanun, 2019: 41) ที่กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างได้อย่าง



.....
หนึ่งร่วมกันในรูปแบบทีมงาน มีการติดต่อสื่อสาร กำหนดบทบาทและหน้าที่ของสมาชิก และร่วมกันดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำวิจัย

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรมีการเผยแพร่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ในการทำงานที่มุ่งเน้นผลสำเร็จของงาน ทั้งนี้เพื่อพัฒนาองค์การให้สอดคล้องกับทิศทางในการพัฒนาประเทศ มุ่งให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และมีความเป็นเลิศในการจัดการศึกษา
2. ด้านการมีจินตนาการ ผู้บริหารควรมีการมองการณ์ไกลขององค์กรในอนาคต ทั้งนี้เพื่อกำหนดทิศทางขององค์กรที่ตอบสนองความต้องการของประเทศ ชุมชน และสังคม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการบริหารงานของผู้บริหารว่าจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุคสมัย
3. ด้านการมีความยืดหยุ่น ผู้บริหารควรมีการพัฒนาองค์การหลายมิติ ทั้งนี้เพื่อให้พัฒนาองค์การให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง รวมถึงผู้บริหารควรปรับตัวตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบให้ทันตามสถานการณ์ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ
4. ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรมีการบริหารและพัฒนาองค์การอย่างชาญฉลาด สามารถบริหารท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงได้อย่างคล่องตัว พร้อมรับมือกับสถานการณ์ในบริษัทที่แตกต่างกัน สร้างศักยภาพใหม่ ๆ ให้แก่ตนเอง ทั้งนี้เพื่อนำพาองค์กรให้ตอบสนองกับโลกอนาคต
5. ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้มีคุณภาพ และการสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาตนเองจะเป็นการสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติ ส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2
2. ควรศึกษากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2
3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาองค์การทางการศึกษา



.....
References

- Akarachan, R. (2017). **A Model for Developing Creative Leadership for Primary School Teachers Under the Office of the Basic Education Commission in the Upper Northeast Region.** Doctoral of Education Thesis Program in Educational Administration Graduate School Faculty of Education Sakon Nakhon Rajabhat University. (in Thai)
- Boonchuay, N. (2010). **Strategic Plan for Developing Creative Leadership Suitable for School Administrators.** Doctoral of Education Thesis Program in Educational Administration Graduate School Faculty of Education Valaya Alongkorn Rajabhat University. (in Thai)
- Boonkeng, N. (2022). **The Creative Leadership of the School Administrators and the Competencies of Teachers under Pattani Primary Education Service Area Office 2.** Master of Education Thesis Program in Educational Administration Faculty of Education Graduate School Yala Rajabhat University.
- Deepu, S. (2018). **Principles and Theories of Educational Administration.** Nakhon Ratchasima: Nakhon Ratchasima Rajabhat University. (in Thai)
- DuBrin. (2013). **Principle of Leadership.** 7th ed. South-Western Cengage Learning.
- Harris, A. (2009). "Creative Leadership". **Journal of Management in Education** 23(1): 9-11.
- Jainan, M. (2022). **Creative Leadership of the Best Practice School's Administrator: Multi Case Study of Nakhon Ratchasima Province.** Master of Education Thesis Program in Educational Administration Faculty of Education Nakhon Ratchasima Rajabhat University. (in Thai)
- Jehha, I. (2021). **Creative Leadership of the School Administrators Primary Educational Service Pattani Province Area 2.** Master of Education Thesis Program in Educational Administration Graduate School Faculty of Education Yala Rajabhat University. (in Thai)
- Kaemmanee, T. (2007). **Teaching Science: Knowledge for Organizing the Learning Process Efficient.** 5th ed. Bangkok: Chulalongkorn University. (in Thai)
- Khotbuntao, S. (2008). **Educational Administration Principles and Theories.** 3rd ed. Bangkok: Panyachon. (in Thai)
- Kumnok, D. (2016). **A Study of the Creative Leadership of th School Administrators Under Nakhon Ratchasima Primary Education Service Area Office 6.** Master of



-
Education Thesis Program in Educational Administration Faculty of Education Nakhon Ratchasima Rajabhat University. (in Thai)
- Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 2. (2023). **Annual Action Plan 2023**. [Online]. Retrieved October 23, 2023, from https://www.korat2.go.th/?page_id=50. (in Thai)
- Neerapuntanun, T. (2019). **Creative Leadership of School Administrators Under the Secondary Education Service Area Office 32**. Master of Education Thesis Program in Educational Administration Faculty of Education Buriram Rajabhat University. (in Thai)
- Office of the Civil Service Commission. (2016). **Building an Effective Team**. [Online]. Retrieved October 23, 2023, from <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/ocsc-2017-eb01.pdf>. (in Thai)
- Office of the Education Council. (2017). **The National Education Plan B.E. 2560-2579 (2017-2036)**. 1st ed. Bangkok: Prikwan. (in Thai)
- Onchai, K. (2011). “The Development of th Creative Leadership model of the Director in the Vocational Educational on Phichit Province Office of the Vocational Education Commission”. **Journal of Modern Learning Development** 7(2): 65-76. (in Thai)
- Pakkaratho, S. (20180). “The Creative Leadership Role of Administrators under the Secondary Educational Service Area Office Area 17”. **Rajabhat Rambhai Barni Research Journal** 12(1): 118-124. (in Thai)
- Pattama, K. (2021). **The Guidelines for the Development of Creative Leadership of the Secondary School Administrators Secondary Educational Service Area Office Surin**. Master of Education Thesis Program in Educational Administration and Development Faculty of Education Mahasarakham University. (in Thai)
- Patipan, K. (2012). **A Structural Equation Model of Creative Leadership for Vocational College Administrators**. Doctoral of Education Thesis Program in Educational Administration Faculty of Education Khon Kaen University. (in Thai)
- Pongnaruemid, T. (2022). **The Study of Creative Leadership of School Administratos Under the Secondary Educational Service Area, Phayao**. Master of Education Thesis Program in Educational Administration Phayao University. (in Thai)
- Robinson, K. (2007). **The Principles of Creative Leadership**. 1st ed. New York: McGraw-Hill.
- Samae, I. (2019). **A Study of the Creative Leadership of the School Administrators Under Yala Primary Educational Service Area Office 3**. Master of



-
Education Thesis Program in Educational Administration Faculty of Education Hat Yai University. (in Thai)
- Samli, A. C. (2011). **From Imagination to Creativity Imagination to Innovation: New Product Development for Quality of Life**. Los Angeles: Springer Science.
- Seerod, C. (2022). “The Guidelines for Development Creative Leadership of School Administrators in 21st Century Under the Office of Khon Kaen Primary Educational Service Area 5”. **Phimolddhamma Reserch Institute Journal** 9(3): 105-120. (in Thai)
- Senaphitakkul, P. (2019). **Creative Leadership of Administrators Private School Under Hat Yai District, Songkla Province**. Individual Study National Institute for Development of Teachers Faculty Staff and Education Personnel. (in Thai)
- Sohmen, V. (2015). “Leadership and Teamwork: Two Sides of the Same Coin”. **Journal of IT and Economic Development** 4(2): 1-18.
- Sopin, S. (2020). **Creative Leadership of School Administrators Affecting High Performance Organization of School Under the Secondary Educational Service Area Office 21**. Doctoral of Education Thesis Program in Educational Administration Faculty of Education Khon Kaen University. (in Thai)
- Sternberg, R. J. (2006). “Creative Leadership: It’s a Decision”. **Journal of Leadership** 36(2): 22-24.
- Stoll, L. and Temperley, J. (2009). “Creative Leadership Teams”. **Journal of Management in Education** 23(1): 12-18.
- Thongchim, M. (2022). **Guidelines for Developing Creative Leadership in the 21st Century According to Buddhist Principles of Educational Institution Administrators under the Office of Ang Thong Primary Educational Service Area**. Master of Education Thesis Program Buddhist Educational Administration Graduate School Faculty of Education Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
(in Thai)
- Wisalaporn, S. (1997). **Conflict Creative Management**. 2nd ed. Bangkok: Tonaor Grammy.