



The Guidelines for Developing Creative Leadership of School Administrators under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 5

Rachawadee Suksom¹, Sayun Phano² and Jiraporn Wicharapote³

¹M.Ed. (Educational Administration), Faculty of Education and Liberal Arts, College of Asian Scholars, Thailand

²⁻³Faculty of Education and Liberal Arts, College of Asian Scholars, Thailand

¹E-mail: mhaipim55kfc@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0002-4981-4577>

²E-mail: sayan.phanoi@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0003-1202-873X>

³E-mail: jiraporn@cas.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0007-5365-6205>

Received 09/03/2025

Revised 15/03/2025

Accepted 20/04/2025

Abstract

Background and Aims: In today's rapidly changing world, school administrators need creative leadership to drive their organizations in line with educational and social contexts. Developing creative leadership requires innovative thinking, systems thinking, and flexible management. Visionary leaders can inspire teachers and students and promote an organizational culture that is open to change and sustainable development. This research aimed to 1) study the current status, desired status, and needs for creative leadership of school administrators, and 2) study the guidelines for developing creative leadership of school administrators.

Methodology: This research is qualitative. The sample group used in this research is 31 school administrators and 300 teachers, who were randomly selected by stratification according to the proportion of school size. The tools used in collecting data this time are questionnaires and semi-structured interviews. The statistics used are mean, standard deviation, and the index of needs.

Results: It was found that 1) the current condition of creative leadership of school administrators under the Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 5 was at a high level overall ($\bar{x}$ = 3.85, S.D. = 1.89). When considering each aspect, it was found that all aspects were at a high level. The overall picture of the desired condition of creative leadership of school administrators under the Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 5 was at the highest level overall ($\bar{x}$ = 4.80, S.D. = 1.98). When considering each aspect, it was found that all aspects were at the highest level. 2) The order of the needs for developing creative leadership of school administrators under the Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 5, the needs were ranked from most to least as follows: creativity ($PNI_{Modified}$ = 0.272), vision ($PNI_{Modified}$ = 0.257), individual consideration ($PNI_{Modified}$ = 0.256), teamwork ($PNI_{Modified}$ = 0.249), flexibility ($PNI_{Modified}$ = 0.233), and imagination ($PNI_{Modified}$ = 0.215). 3) The guidelines for developing creative leadership of school administrators under the Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 5 consist of 6 main guidelines, consisting of 18 sub-guidelines. The appropriateness was at the highest level





($\bar{x}$ = 4.91, S.D. = 0.25), the feasibility was at the highest level ($\bar{x}$ = 4.94, S.D. = 0.16), and the utilization was at the highest level ($\bar{x}$ = 4.96, S.D. = 0.09).

Conclusion: The development of creative leadership of school administrators focuses on studying the current situation, desired conditions, and development needs to determine appropriate guidelines. The results of the study can be used as guidelines for developing administrators at all levels, including being beneficial for determining effective leadership policies. In addition, administrators can use the information to develop themselves, which has a positive effect on the administration and quality of the school.

Keywords: Development; Creative Leadership; School Administrators



แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

ราชาวดี สุขสม¹, สายันท์ ผาน้อย² และ จิราพร วิชะโรโภชน³

¹นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเซีย

²⁻³คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเซีย

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: ในโลกปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้สอดคล้องกับบริบททางการศึกษาและสังคม การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องอาศัยแนวคิดนวัตกรรม การคิดเชิงระบบ และการบริหารที่ยืดหยุ่น ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและนักเรียน พร้อมส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างยั่งยืน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ระเบียบวิธีการวิจัย: การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 31 คน และครู จำนวน 300 คน แล้วนำไปสู่แบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัย: พบว่า 1) สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.85$, S.D. = 1.89) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยภาพรวมของสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.80$, S.D. = 1.98) และเมื่อพิจารณาพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ($PNI_{Modified} = 0.272$), ด้านวิสัยทัศน์ ($PNI_{Modified} = 0.257$), ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($PNI_{Modified} = 0.256$), ด้านการทำงานเป็นทีม ($PNI_{Modified} = 0.249$), ด้านความยืดหยุ่น ($PNI_{Modified} = 0.233$), และด้านจินตนาการ ($PNI_{Modified} = 0.215$) 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีทั้งหมด 6 แนวทางหลักประกอบด้วย 18 แนวทางย่อย มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.91$, S.D. = 0.25) ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.94$, S.D. = 0.16) และการนำไปใช้ประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.96$, S.D. = 0.09)

สรุปผล: การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนา เพื่อกำหนดแนวทางที่เหมาะสม ผลการศึกษาที่ได้รับสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมถึงเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายด้านภาวะผู้นำให้

มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังสามารถนำข้อมูลไปปรับใช้ในการพัฒนาตนเอง ซึ่งส่งผลเชิงบวกต่อการบริหารงานและคุณภาพของโรงเรียน

คำสำคัญ : การพัฒนา; ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์; ผู้บริหารสถานศึกษา

บทนำ

ยุคศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้านอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันที่รุนแรง องค์กรต่างๆ จะต้องปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์ที่ดำเนินไป การขับเคลื่อนองค์กรต้องอาศัยการมีผู้นำที่ดีและเก่ง มีความรู้ มีความสามารถ มีวิสัยทัศน์ในการกำหนดทิศทางขององค์กร เพื่อให้ทีมงานผู้ตามเป็นผู้ที่เดินอยู่ในทิศทาง ที่ผู้นำกำหนด หากผู้นำกำหนดทิศทางผิด ไม่มีภาวะผู้นำที่ดีเหมาะสมกับยุคสมัยแล้ว เส้นทางแห่งความสำเร็จย่อมเกิดขึ้นได้ยาก ทีมงานผู้ตามย่อมเกิดความสับสนในการปฏิบัติอย่างแน่นอน และในที่สุดองค์กรย่อมแตกความสามัคคี ในทางตรงกันข้ามหากผู้นำมีภาวะผู้นำที่ดีสอดคล้องกับยุคสมัย ย่อมทำให้ทีมงานผู้ตามยอมรับ เกิดศรัทธา และมีความเชื่อมั่นในตัวผู้นำจนสามารถนำทีมงานทั้งหมดไปสู่เส้นทางแห่งความสำเร็จตามเป้าหมายได้ (วิโรจน์ สารรัตน์, 2561) ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการบริหารโรงเรียนในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ที่มีความเจริญก้าวหน้าตามเทคโนโลยี ยุคศตวรรษที่ 21 มีความซับซ้อนในการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะใช้ภาวะผู้นำของตนเอง ในการดึงภาวะผู้นำจากบุคลากรครูในโรงเรียน ที่มีความรู้ความสามารถเชี่ยวชาญในเรื่องต่างๆ ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับโรงเรียน โดยการสร้างสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ให้เอื้อต่อการดึงภาวะผู้นำของแต่ละคนออกมา มากกว่าการกำหนดตำแหน่งโครงสร้างการทำงานในโรงเรียน (Leithwood and Jantzi, 2000)

ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อความสำเร็จและการดำรงอยู่ขององค์กรเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ภาวะผู้นำยังช่วยพัฒนาองค์กรไปในทิศทางใหม่ๆ เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายให้ได้ และเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงาน ผู้นำเปรียบประดุจดวงประทีปขององค์กรเป็นสัญลักษณ์เป็นตัวแทนขององค์กร และเป็นจุดรวมพลังของทุกคนในองค์กร นำยอมเป็นหลักความสำคัญยิ่งต่อหน่วยงาน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และต่อผลงานอันเป็นส่วนรวม คุณภาพและคุณลักษณะของผู้นำย่อมมีผลสะท้อนต่อวิธีปฏิบัติงานของหน่วยงานแต่ละแห่งเป็นอย่างมาก (บรรจง ลาวะลี, 2560) แต่จะบริหารและจัดการอย่างไรจึงจะเกิดประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารเป็นตัวจักรสำคัญที่สุดเพราะผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพทั้งหลายเป็นผู้ที่มีเป้าหมายความสำเร็จที่ชัดเจน และมีความมุ่งมั่นที่จะไปสู่เป้าหมายนั้นให้จึงได้ทุ่มเทพลังงานและความคิดอย่างเต็มกำลัง มีความเป็นผู้นำทางวิชาการสูง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์รอบรู้ เป็นที่พึ่งทางวิชาการให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีความสามารถในการจัดการองค์กรบริหารจัดการให้มีครูสอนอย่างพอเพียง มอบหมายงานให้บุคลากรได้เหมาะสมกับศักยภาพ สอดคล้องกับภาระและปริมาณงานใช้หลักการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการบริหาร ส่งเสริมให้มีการจัดหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรม การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีความสมบูรณ์รอบด้านทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา (ธีระ รุญเจริญ, 2554)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญในยุคปัจจุบันและอนาคต ด้วยการเปลี่ยนแปลงจากทางสภาพสังคม เศรษฐกิจ และทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม การนำพาองค์กร หรือสังคมจึงต้องมีการแก้ไขปัญหาที่จะเข้ามากระทบ หรือมองหาโอกาสที่องค์กรจะได้รับเพื่อสร้างความเป็นผู้นำขององค์กรเอาไว้ ล้วนต้องอาศัยความ

สร้างสรรค์เพื่อผลักดันให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ เมื่อสังคมปัจจุบันและอนาคตเห็นชัดว่ามีการเปลี่ยนแปลงอย่างกว้างขวาง มีการแข่งขันที่เกิดขึ้นในสถานการณ์สภาพแวดล้อมที่มีความสลับซับซ้อน และไร้ทิศทาง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเป็นสิ่งที่สร้างความแตกต่างของการเปลี่ยนแปลงนั้น เพื่อให้การศึกษาของเราเป็นไปในทิศทางที่มีคุณค่าต่อตัวผู้เรียนต่อสังคม (กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, 2556) องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีความสำคัญ 3 องค์ประกอบ คือ จินตนาการ ความยืดหยุ่น และวิสัยทัศน์ เพื่อสร้างการนำการประสาน และการจูงใจเพื่อให้ผู้ตามยอมทำตามด้วยความสมัครใจสนับสนุนให้มีความกล้าในการแสดงออก การกล้าเสี่ยงอย่างมีเหตุผล (กุสุมา ยี่เก, 2565)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 กลุ่มเครือข่ายการศึกษาทั้งหมด 17 ศูนย์เครือข่าย ครออลคลุม 7 อำเภอ มีทั้งหมด 253 โรงเรียน โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีวิสัยทัศน์ “ภายในปี 2570 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 เป็นองค์กรชั้นนำระดับภูมิภาค ด้านบริหารจัดการที่มุ่งสู่มาตรฐาน บริการเหนือความคาดหมาย ภายใต้แนวทางศาสตร์พระราชา” มีพันธกิจ 8 ข้อ คือ 1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของมนุษย์ 2. พัฒนาสถานศึกษาให้มีความปลอดภัยแก่ผู้เรียน 3. ส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน 4. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 5. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม 6. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ 7. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) 8. พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล(Digital Technology) จากวิสัยทัศน์ และพันธกิจข้างต้น พบว่าการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นต้องเตรียมความพร้อม ด้วยการส่งเสริมและสนับสนุนตลอดจนร่วมวางแผนให้โรงเรียนมีระบบการพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษา แหล่งเรียนรู้ สภาพแวดล้อม หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ที่เอื้ออำนวย ให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตัวเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีนิสัย ใฝ่เรียนรู้ มีความสามารถคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณธรรมนำความรู้ รักความเป็นไทยและสามารถก้าวไกลในระดับนานาชาติ (กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์, 2562) ดังนั้นคุณลักษณะของผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนไปจากเดิม หันมาให้ความสำคัญ เช่น การปรับตัว คิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม นวัตกรรมงานดี การมีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ เป็นตัวแบบที่ดีและสามารถทำงานร่วมกับคนอื่น ซึ่งเป็นทักษะที่นำไปใช้ได้สถานการณ์ตามแนวโน้มปัจจุบันที่คนรุ่นใหม่จะเปลี่ยนงานข้ามสาขาวิชาชีพที่หลากหลาย ซึ่งเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถในการนำทักษะที่มีไปปรับใช้ในสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ (อมรรัตน์ เตะชนอก, 2563)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น ผู้ศึกษาได้มีความสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบ สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลและนำไปสร้างแนวทางการใช้ เป็นข้อมูลสารสนเทศในการกำหนดแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป ซึ่งผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ให้กับผู้บริหารทั้งภายในเขตพื้นที่การศึกษาและนอกเขตพื้นที่การศึกษาได้มีการเตรียมพร้อมด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอันส่งผลต่อสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

การทบทวนวรรณกรรม

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ควรประกอบด้วยคุณลักษณะเด่นที่เหมาะสม เช่น ความรู้ในเชิงทฤษฎี ทักษะการปฏิบัติ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ความสามารถในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง พร้อมด้วยคุณธรรมและประสบการณ์ที่สอดคล้องกับบริบทการศึกษายุคใหม่ ทั้งนี้ เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

หทัยกานต์ เลขาณุกิจ (2563) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้หนึ่งมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มคนสามารถกระตุ้นชี้แนะให้ทำตามโดยใช้ความรู้ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้แรงกระตุ้นในบุคคลหรือกลุ่มคน เพื่อก่อให้เกิดกิจกรรมการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลและไปสู่เป้าหมายขององค์การและสังเกตได้นิยามของคำว่า ภาวะผู้นำ นั้น ส่วนใหญ่มาจากแนวคิดเรื่องคุณลักษณะ (Traits) พฤติกรรม (Behavior) การใช้อิทธิพล (Influence) และการมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคล

วิจิตรา จาปวิจิตร (2565) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มมีความสามารถในการจูงใจทัศนคติ ความเชื่อมั่นต่อการกำหนดเป้าหมาย ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคคล ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เชิงปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในกลุ่ม โดยมีผู้นำเป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ๆ ในกลุ่ม ภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงนั้นต้องมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มด้วย ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และบรรลุเป้าหมายร่วมกันให้คนอื่นคล้อยตามทำตาม และสร้างความพึงพอใจให้ปฏิบัติตามภารกิจตามแผนงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์กร

กชพร จันทรแดง (2566) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นกระบวนการหรือพฤติกรรมในการแสดงออกหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในการที่จะใช้อำนาจ อิทธิพล หรือศิลปะในการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกลุ่ม

จรรยา หัสมา (2567) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นพฤติกรรมหรือกระบวนการในการใช้อิทธิพลของผู้นำในการกระตุ้นชี้แนะ โน้มน้าวชักจูง และผลักดันเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้ผู้ตามมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานตามที่ผู้นำต้องการได้เพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถหรือกระบวนการที่บุคคลใช้อิทธิพล จูงใจ หรือชี้นำกลุ่มคนให้ดำเนินการหรือปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการคือ 1) ผู้นำและผู้ตาม 2) การใช้อิทธิพลหรือการโน้มน้าว และ 3) เป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กร

2. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และการศึกษาความต้องการจำเป็น

Dick, Carey, & Carey (2001) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการเชิงระบบ สิ่งที่ต้องวิเคราะห์ประกอบด้วยปัญหาและความต้องการของผู้เรียนคืออะไร เป้าหมายของการเรียนรู้หรือผลการเรียนรู้ที่ต้องการคืออะไร สภาพ และบริบทในการเรียนการสอนเป็นอย่างไร ผู้ออกแบบการเรียนการสอนจะต้องพิจารณาถึงข้อมูลที่ต้องการว่าควรมีขอบเขตกว้างขวางมากน้อยเพียงใด แหล่งของข้อมูลได้จากที่ใด กระบวนการรวบรวม ข้อมูลจะเลือกใช้วิธีการใดจึงจะได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือและประหยัดทรัพยากร ถ้าสามารถกำหนดให้ชัดเจนได้ก็จะช่วยให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

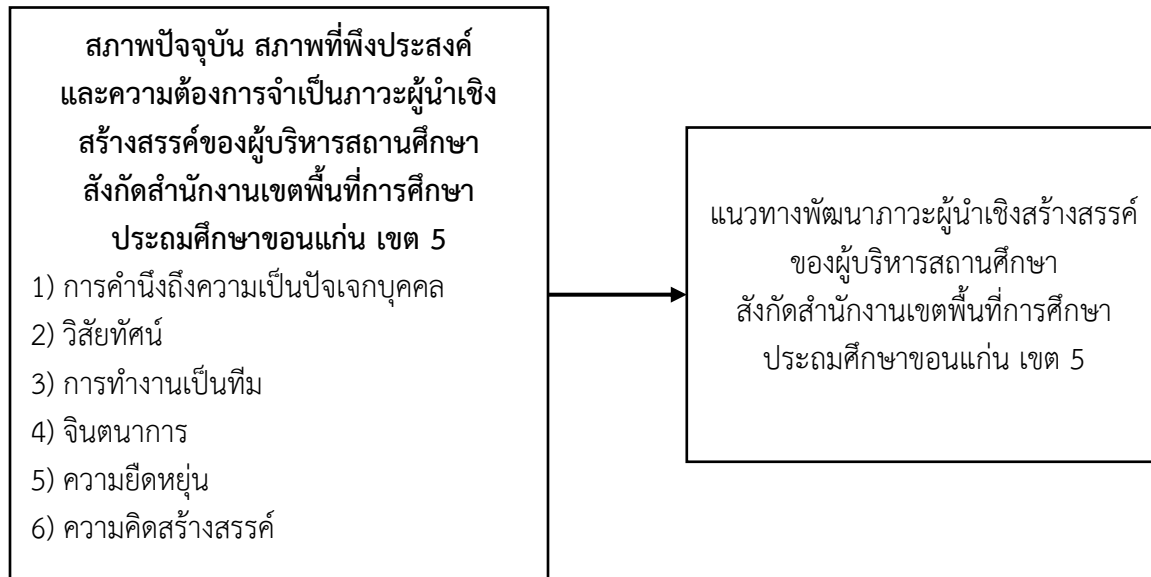
สุวิมล ร่องวาณิช (2559) ได้ให้ความหมายคำว่า “การประเมินความต้องการจำเป็น” ไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใด จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง การประเมินความต้องการจำเป็นทำให้ได้ข้อมูลที่น่าไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษาหรือการเปลี่ยนแปลงผลที่เกิดขึ้นปลายทาง การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์และเป็นการเปลี่ยนแปลงทางบวก

Kaufman, Rojas & Mayer (1993 อ้างถึงใน สุวิมล ร่องวาณิช, 2558) ได้กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการที่ใช้เพื่อระบุช่องว่างระหว่างสิ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบันกับสิ่งที่ปรารถนา แล้วจัดลำดับความสำคัญและเลือกสิ่งที่สำคัญที่สุดในการดำเนินงานต่อไป

สรุปได้ว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่พึงปรารถนา เพื่อนำไปสู่การพัฒนากระบวนการหรือผลลัพธ์ที่สร้างสรรค์ทางบวก โดยใช้วิธีการที่คำนึงถึงความเป็นจริงและทรัพยากรที่มีอยู่

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้า งานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ซึ่งผู้ศึกษาได้สังเคราะห์จากนักวิชาการและนักวิจัยจำนวน 15 แหล่ง ได้แก่ Palus & Horth (2002), Casse & Claudel (2007), Ash and Persall (2007), Danner (2008), Harris (2009), Stoll and Tempered (2009), Harding (2010), Ubben, Hughes & Norris (2010), พสุ เดชะรินทร์ (2553), กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555), สุพัฒตราธิพรพันธ์ (2561), แฉ่งน้อย เพ็งพันธ์ (2562), สุภาพร โสภิน (2563), วิจิตรา จาภิวิจิตร (2565) และ กชพร จันทร์แดง (2566) สามารถสังเคราะห์ตัวแปร ที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ เรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 การศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยผู้ศึกษาได้ดำเนินเป็น 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 222 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,236 คน รวมทั้งสิ้น 2,458 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ปีการศึกษา 2567

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 31 คน และครูผู้สอน จำนวน 300 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ปีการศึกษา 2567 รวมทั้งสิ้น 331 คน โดยวิธีการตามตารางของ Krejcie และ Morgan (Krejcie and Morgan, 1970)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน ลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีลักษณะตอบสนองคู่ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ที่แสดงถึงการความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์

3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จากการศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามตามกรอบการวิจัยแล้วนำไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา และหา ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม โดย พิจารณาข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นกับ ผู้บริหารและครูในเครือข่ายอำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 30 คน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ Google form จากนั้นเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บแบบสอบถามทางออนไลน์ (Google Sheet) และตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน ใช้การหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ และนำเสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนร้อยละ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึง ประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

เป็นขั้นของการดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ (Best Practice) โดยการคัดเลือกศึกษาโรงเรียนที่มีผลงานในการจัดการเรียนการสอน ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศ โดยการใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา และแบบประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูหัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ ที่ได้รับรางวัลคุณภาพ เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาเชิงสร้างสรรค์ ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ จำนวน 6 คน จากโรงเรียนขนาดเล็ก 2 คน โรงเรียนขนาดกลาง 2 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ 2 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ ตำแหน่ง สถานศึกษาศึกษาหรือหน่วยงาน สังกัด วันเดือนปีที่สัมภาษณ์ และสถานที่สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง ในแบบสัมภาษณ์นี้ ผู้วิจัยได้นำผลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มาจัดทำแบบสัมภาษณ์

3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ตามผลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา นำเสนอร่างแบบสัมภาษณ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อให้ได้คำถามที่ตรงตามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา และความตรงตามวัตถุประสงค์ หรือค่า IOC โดยใช้วิธีของโรบินลลีและแฮมเบิลตัน Rovinelli & R.K. Hambleton (สมนึก ภัททิยธนี, 2551)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง เก็บข้อมูลโดยการจดบันทึก เครื่องบันทึกเสียงและกล้องถ่ายภาพดิจิทัล แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ นำมาวิเคราะห์โดยการนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย มาดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อสรุปใจความสำคัญ จัดทำข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกันแล้วนำเสนอข้อมูลเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 สามารถวิเคราะห์ผลการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

1. ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	28	8.46
ครู	303	91.54
รวม	331	100
2. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	287	86.70
ปริญญาโท	41	12.40
ปริญญาเอก	3	0.90
รวม	331	100
3. ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	98	29.62
5 – 10 ปี	123	37.16
11 – 15 ปี	63	19.00
มากกว่า 16 ปี	47	14.21
รวม	331	100
4. ขนาดของสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	138	41.70
ขนาดกลาง	150	45.30
ขนาดใหญ่	43	13.00

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน	ร้อยละ
รวม	331	100

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากเป็นตำแหน่ง ครู จำนวน 303 คน คิดเป็นร้อยละ 91.54 และส่วนน้อยตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 8.46 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 287 คน คิดเป็นร้อยละ 86.70 ปริญญาโท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 12.40 และปริญญาเอก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.90 ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 29.62 ประสบการณ์การทำงาน 5 – 10 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 37.16 ประสบการณ์การทำงาน 11 – 15 ปี จำนวน 63 คิดเป็นร้อยละ 19.00 และประสบการณ์การทำงานมากกว่า 16 ปีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 14.21 แยกตามขนาดสถานศึกษา ขนาดเล็กจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 41.70 ขนาดกลาง จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 45.30 และขนาดใหญ่ จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00

2. ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยวิเคราะห์จากค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดลำดับความต้องการจำเป็น

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และการจัดลำดับความต้องการจำเป็น

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	PNI modified	ลำดับที่
1. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.84	1.89	มาก	4.83	1.98	มากที่สุด	0.256	3*
2. วิสัยทัศน์	3.78	1.83	มาก	4.75	1.97	มากที่สุด	0.257	2*
3. การทำงานเป็นทีม	3.86	1.93	มาก	4.81	1.98	มากที่สุด	0.249	4
4. จินตนาการ	3.88	1.89	มาก	4.71	1.96	มากที่สุด	0.215	6
5. ความยืดหยุ่น	3.90	1.95	มาก	4.81	1.98	มากที่สุด	0.233	5
6. ความคิดสร้างสรรค์	3.82	1.87	มาก	4.85	2.00	มากที่สุด	0.272	1*
รวม	3.85	1.89	มาก	4.80	1.98	มากที่สุด	0.247	-

จากตารางที่ 2 พบว่า โดยภาพรวมของสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.85, S.D. = 1.89) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยภาพรวมของสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.80, S.D. = 1.98) และเมื่อพิจารณาพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

ส่วนลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความคิดสร้างสรรค์ (PNI_{Modified} = 0.272), ด้านวิสัยทัศน์ (PNI_{Modified} = 0.257), ด้านการคำนึงถึงความเป็น

เป็นปัจเจกบุคคล ($PNI_{Modified} = 0.256$), ด้านการทำงานเป็นทีม ($PNI_{Modified} = 0.249$), ด้านความยืดหยุ่น ($PNI_{Modified} = 0.233$), และด้านจินตนาการ ($PNI_{Modified} = 0.215$)

ระยะที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

1. การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อศึกษาและใช้เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยสรุปการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในแต่ละองค์ประกอบ ได้ดังนี้

ด้านที่ 1 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จากการสัมภาษณ์ ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ว่าควรส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองควบคู่กับการประเมินผลงานที่เป็นธรรมและโปร่งใส ควรมีแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนและครอบคลุมทั้งด้านวิชาการและทักษะที่จำเป็น การมอบหมายงานควรเหมาะสมกับความสามารถและกระจายอย่างเป็นธรรมเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงศักยภาพ นอกจากนี้ การให้รางวัลและคำชื่นชมจะช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ด้านที่ 2 วิสัยทัศน์ จากการสัมภาษณ์ ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ ว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน โดยวิเคราะห์ข้อมูลปัจจุบันและอดีตเพื่อคาดการณ์อนาคต พร้อมใช้เครื่องมือต่างๆ เช่น SWOT และการสร้างสถานการณ์จำลอง เพื่อวางแผนกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ ควรส่งเสริมความยั่งยืนและความรับผิดชอบต่อสังคม รวมถึงเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อสร้างความรู้สึกรับผิดชอบขององค์กร นอกจากนี้ ควรสร้างแรงบันดาลใจผ่านการสื่อสารวิสัยทัศน์และการให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น

ด้านที่ 3 การทำงานเป็นทีม จากการสัมภาษณ์ ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม ว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ รับฟังด้วยความเคารพ และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง ควรเป็นต้นแบบในการเปิดรับแนวคิดใหม่และสนับสนุนการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาอย่างยั่งยืน การสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการร่วมมือกันแก้ปัญหาจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้ คำพูดและการกระทำของผู้บริหารควรสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรรู้สึกมีพลังและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ด้านที่ 4 จินตนาการ จากการสัมภาษณ์ ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านจินตนาการ ว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้จินตนาการในการวิเคราะห์สถานการณ์โดยคำนึงถึงปัจจัยภายในและภายนอก พร้อมปรับเป้าหมายให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง ควรส่งเสริมบรรยากาศการทดลองและการเรียนรู้จากความผิดพลาด เพื่อสร้างแนวทางใหม่ ๆ และผลักดันนวัตกรรม การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาและแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ ผู้บริหารที่สามารถคาดการณ์ปัญหาและปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้สถานศึกษาพัฒนาอย่างยั่งยืน

ด้านที่ 5 ความยืดหยุ่น จากการสัมภาษณ์ ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยืดหยุ่น ว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวตามสถานการณ์ ติดตามเทคโนโลยีและแนวโน้มใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวทันยุคสมัย ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการทำงาน สร้างสมดุลระหว่างความยืดหยุ่นและการควบคุม และคำนึงถึงความหลากหลายของ

นักเรียนและบุคลากร นอกจากนี้ ควรใช้ข้อมูลในการวิเคราะห์ปัญหา เรียนรู้จากประสบการณ์ และปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพสูงสุด

ด้านที่ 6 ความคิดสร้างสรรค์ จากการสัมภาษณ์ ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์ ว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรบูรณาการแนวคิดใหม่กับประสบการณ์พร้อมเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแสดงความคิดเห็นเพื่อสร้างสรรค์แนวทางการทำงานที่หลากหลาย ควรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการและเปิดรับความร่วมมือจากองค์กรภายนอก รวมถึงสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน การวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบจะช่วยให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อปัญหาได้ดี นอกจากนี้ การสื่อสารและประชาสัมพันธ์ที่ดีจะสร้างความไว้วางใจจากผู้ปกครองและชุมชน

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และการนำไปใช้ประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 ท่าน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเหมาะสม ความเป็นไปได้และการนำไปใช้ประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			การนำไปใช้ประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านที่ 1 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.91	0.25	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ด้านที่ 2 วิสัยทัศน์	4.91	0.25	มากที่สุด	4.95	0.13	มากที่สุด	4.95	0.13	มากที่สุด
ด้านที่ 3 การทำงานเป็นทีม	4.91	0.25	มากที่สุด	4.95	0.13	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ด้านที่ 4 จินตนาการ	4.91	0.25	มากที่สุด	4.95	0.13	มากที่สุด	4.90	0.16	มากที่สุด
ด้านที่ 5 ความยืดหยุ่น	4.91	0.25	มากที่สุด	4.91	0.25	มากที่สุด	4.95	0.13	มากที่สุด
ด้านที่ 6 ความคิดสร้างสรรค์	4.95	0.13	มากที่สุด	4.86	0.29	มากที่สุด	4.95	0.13	มากที่สุด
โดยรวมทั้งหมด	4.91	0.25	มากที่สุด	4.94	0.16	มากที่สุด	4.96	0.09	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีทั้งหมด 6 แนวทางหลักประกอบด้วย 18 แนวทางย่อย มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.91$, S.D. = 0.25) ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.94$, S.D. = 0.16) และการนำไปใช้ประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.96$, S.D. = 0.09)

อภิปรายผล

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 1.89) สอดคล้องกับงานวิจัย ชินดา คำจวนจันทร์ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 อยู่ยุคศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้านอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันที่รุนแรง องค์กรต่างๆ จะต้องปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ทำให้ผลรายด้านสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยืดหยุ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

2. สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 1.98) สอดคล้องกับงานวิจัย แก้วมณี ปัทมะ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู ตระหนักถึงความสำคัญของทุกด้านว่าสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กร การรับมือกับปัญหาที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลง ส่วนรายด้านพบว่าด้านความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัย เพชร บุญมหาผล (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่าสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ตามที่ Sternberg (2011) ได้กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ คือ ความคิดใหม่ ๆ แนวทางใหม่ ๆ ทศคนตีใหม่ ๆ ความเข้าใจ และการมองปัญหาในรูปแบบใหม่ ผลลัพธ์ของความคิด สร้างสรรค์ที่ชัดเจน แต่บางครั้งความคิดสร้างสรรค์ ก็มองไม่เห็นชัดเจน เช่น การตั้งคำถามบางอย่างที่ช่วยขยายกรอบของแนวคิดซึ่งให้คำตอบบางอย่างหรือการมองโลกหรือปัญหาในแนวนอกกรอบทำให้เกิดการแก้ปัญหาที่หลากหลาย

3. ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา เรียงตามลำดับของคุณลักษณะ ดังต่อไปนี้ 1) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 2) ด้านวิสัยทัศน์ 3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) ด้านการทำงานเป็นทีม 5) ด้านความยืดหยุ่น และ 6) ด้านจินตนาการ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีพันธกิจ ข้อที่ 4. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และข้อที่ 6. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ ทำให้ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีความจำเป็นและมีบทบาทต่อการส่งเสริมคุณภาพด้านการคิดให้กับนักเรียนและชุมชน เพื่อสร้างโอกาสในการเรียนรู้ ปรับปัจจัยเกื้อหนุนต่าง ๆ ของโรงเรียน และนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมใหม่ เพื่อให้ชุมชนมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาได้อย่างทั่วถึง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การส่งเสริมความสามารถของครูและบุคลากรให้กลายเป็นผู้นำที่สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าและนำการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นด้วยผลงานที่สร้างสรรค์ (Ash and Persall, 2007) ความคิดสร้างสรรค์ จึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นและความต้องการสูงสุดในการจัดการศึกษา เพราะความคิดสร้างสรรค์ในตัวบุคคลถ้าได้รับการพัฒนาส่งเสริมให้สูงขึ้น จะเป็นสิ่งที่จะนำไปสู่การวางแผน เพื่อการปรับปรุงพัฒนาหรือการ

เปลี่ยนแปลงที่ดีได้ในอนาคต และสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาและประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ (สุทธิชัย นาคะอินทร์, 2561)

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีทั้งหมด 6 แนวทางหลัก ประกอบด้วย 18 แนวทางย่อย มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.91$, S.D. = 0.25) ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.94$, S.D. = 0.16) และการนำไปใช้ประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.96$, S.D. = 0.09) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงเรียนทั้งประถมศึกษา และขยายโอกาสทางการศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และศึกษานิเทศก์ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและเข้าใจแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกและเมื่อผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้ศึกษานำข้อเสนอ ระยะที่ 1 ผนวกกับข้อเสนอแนะมาเป็นข้อมูลในการสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 รวมถึงการวิเคราะห์บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับทิศทางการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ทำให้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ แก้วมณี ปัทมะ (2564) ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ มีทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการมีจินตนาการ ทั้ง 4 ด้านมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์รวมทั้งสิ้น 17 แนวทาง โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ว่าที่ร้อยตรี มานะศักดิ์ สมบูรณ์ (2565) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราช พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราช ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความรอบรู้ บริหารงานแบบมีส่วนร่วมเน้นการใช้งานบุคคลให้ตรงกับความสามารถ ปรับความคิดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆสภาพแวดล้อม ข้อจำกัดต่างๆ กล้าที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานและมีหน้าที่กระตุ้นให้ทุกคนขับเคลื่อนงานเพื่อเป้าหมายขององค์กร

โดยสรุป แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง 2. ด้านนวัตกรรม 3. ด้านความร่วมมือ 4. ด้านการสื่อสาร 5. ด้านการสร้างเครือข่าย หน่วยงานต้นสังกัดและผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปวางแผนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด สามารถก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเกิดความก้าวหน้าและบรรลุวัตถุประสงค์สูงสุดขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาผู้วิจัยจึงรวบรวมข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการนำผลวิจัยไปใช้และการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการสร้างความคิดสร้างสรรค์ให้กับสร้างวิสัยทัศน์ในภาวะผู้นำเชิง

สร้างสรรค์ เมื่อมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ผู้บริหารก็สามารถวางแผนการบริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้โรงเรียนเติบโตและพัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้อง

1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความต้องการด้านความคิดสร้างสรรค์ ดังนั้นผู้บริหารควรมีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีคุณค่าและ เป็นสิ่งที่ต้องการสูงสุดในการจัดการศึกษา เพราะความคิดสร้างสรรค์ในตัวบุคคลถ้าได้รับการพัฒนาส่งเสริมให้ สูงขึ้นจะเป็นสิ่งที่จะนำไปสู่การวางแผนเพื่อการปรับปรุงพัฒนา หรือการเปลี่ยนแปลงที่ดีได้ในอนาคตและสามารถ นำไปใช้ในการแก้ปัญหาและประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

1.3 จากการศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่ามีความ ต้องการจำเป็นด้านความคิดสร้างสรรค์สูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารตระหนักด้านการมี ความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งส่งผล โดยตรงต่อทัศนคติที่ดีแก่การทำงาน องค์กร และผู้ใต้บังคับบัญชา การมีความคิดที่เป็นด้านบวกเสมอ มีจินตนาการสามารถ คิดเปลี่ยนแปลง สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรและการทำงานอย่างสูงสุด

1.4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ต่อที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาควรนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็น แนวทางใน พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อันจะเกิดประโยชน์ต่อองค์กรและ ระบบการศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

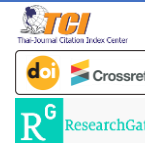
2.1. จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้าน วิสัยทัศน์ เพราะมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จึงเป็นที่น่าสนใจเพื่อนำไปพัฒนาและทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

2.2 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ที่ได้จากการศึกษาไปพัฒนา และประเมินปรับปรุงแนวทางให้ เหมาะสมยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กขพร จันทรแดง. (2566). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัย หาดใหญ่.
- กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์. (2562). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 11(2), 1-16.
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์: สิ่งที่ต้องค่าสำหรับทุกคนในอนาคต. ขอนแก่น: คลังนา นาวินา.
- กุสุมา ยี่งู. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักกลายณมิตรสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารครุศาสตร์ บริหารศรัณ, 9(1), 482-490.
- แก้วมณี ปัทมะ. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จรรยา หัสมา. (2567). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

- ชนิดา คำจวนจันทร์. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธีระ รุญเจริญ. (2554). *ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ขาวฟาง.
- แน่นน้อย เพ็งพันธ์, สุดารัตน์ สารสว่าง, พร้อมพิไล บัวสุวรรณ และวารุณี ถิ่นโชคดี. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ องค์กรนวัตกรรม บรรยากาศโรงเรียนและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตปริมณฑลของ กรุงเทพมหานคร*. ว. มทสร. (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 4(2), 154-172.
- บรรจง ลาวะลี. (2560). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไร้พรมแดน*. วารสารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 6 (2), 206 - 215.
- พสุ เดชะรินทร์. (2553). *รู้จักในการปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- เพชร บุญมาหล้า. (2564). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ว่าที่ร้อยตรี มานะศักดิ์ สมบูรณ์. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราช*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย
- วิจิตรา จาบวิจิตร. (2565). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วิโรจน์ สารรัตน์ และคณะ. (2561). *ภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21*. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. 20(1), 261-271.
- สมนึก ภัททิยธนี. (2551). *การวัดผลการศึกษา*. กาลสินธุ์ : ประสานการพิมพ์.
- สุทธิชัย นาคะอินทร์. (2561). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุพัฒตรา ธิพรพันธ์. (2561). *การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สุภาพร โสภณ. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2559). *วิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา: จุดประกายความคิดใหม่*. กรุงเทพฯ: โอเคอนพริ้นติ้ง.
- หทัยกานต์ เลขานุกิจ. (2563). *การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.



- อมรรัตน์ เตชะนอก. (2563). การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในศตวรรษที่ 21. *Journal of Modern Learning Development*, 5(6), 364-373.
- Ash, R., & Prsall, M. (2007). *The new work of formative leadership*. Birmingham: Samford University Press.
- Casse, P., & Claudel, P. G. (2007). *Philosophy for creative leadership: How philosophy can turn people into more effective leaders*. Athena Press.
- Danner, S. E. (2008). *Creative leadership in art education: Perspectives of an art educator*. Thesis Master of Arts, Art Education, Fine Art: Ohio University.
- Dick, W., Carry, L., & Carey. I.O. (2001). *The systematic design of instruction*. (5th ed.). New York: Pearson Education.
- Harding, David J. 2010. *Living the drama: Community, conflict, and culture among inner-city boys*. Chicago: University of Chicago Press.
- Harris, A. (2009). Creative Leadership: Developing Future Leaders. *Creative Leadership Developing Future Leaders*, 23. <https://doi.org/10.1177/0892020608099076>
- Kaufman, R., Rojas, A.M., & Mayer, H. (1993). *Needs assessment: A user's guide*. Englewood Cliffs, NJ: Educational Technology Publications.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607 – 610
- Leithwood, K. and Jantzi, D. (2000) Principals and Teacher Leadership Effects: A Replication. *School Leadership and Management*, 20, 415-434.
- Palus, Certo and J. Horth. (2002). *Modern Management*. New York: McGraw-Hill.
- Sternberg, R. J. (2011). The theory of successful intelligence. In R J. Sternberg & S. B. Kaufman (Eds.), *Cambridge handbook of intelligence* (pp. 504-527). New York: Cambridge University Press.
- Stoll, L. and J. Tempered. (2009). Creative Leadership Teams. *Journal of Management in Education*. 23(1), 12-18.
- Ubben, G. C., & Hughes, L. W., & C. G. Norris. (2010). *The principal: Creative leadership for effective schools*. Pearson Custom Education

