

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการส่งเสริมความคิด  
สร้างสรรค์ครูของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสัตตบงกช  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี\*

The Relationship between Transformational Leadership and the  
Enhancement of Teachers' Creative thinking by School Administrators  
in Sattabongkoch School Group under the Secondary Educational Service  
Area Office Pathum Thani

<sup>1</sup>จุฑามาศ ปักเค้าง, สุดารัตน์ สารสว่าง และ มีชัย ออสุวรรณ

<sup>1</sup>Juthamat Pakkethang, Sudarat Sarnswang and Meechai Orsuwan

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Faculty of Education, Kasetsart University, Thailand.

<sup>1</sup>Corresponding Author's Email: Juthamat.pa@ku.th



### บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสัตตบงกช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี 2) ระดับ การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ครูของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสัตตบงกช สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ครูของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสัตตบงกช สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ครู จำนวน 207 คน จากการสุ่ม ง่าย ๆ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สร้างโดยผู้วิจัยมีความ เชื่อมั่น .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตสัตตบงกช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 4.43$ , S.D. = 0.57) 2) ระดับการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ครูของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสัตตบงกช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.51$ , S.D. = 0.51) 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ครูของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสัตตบงกช สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ( $r = .83$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์; ผู้บริหารสถานศึกษา

## Abstract

The purposes of this research were : 1) to study the level of the transformational leadership of school administrators in Sattabongkoch School Group under the Secondary Educational Service Area Office Pathum Thani; 2) to study the level of the Enhancement of Teachers' Creative Thinking by school administrators in Sattabongkoch School Group under the Secondary Educational Service Area Office Pathum Thani; 3) to study the Relationship between transformational leadership and the enhancement of teachers' creative thinking by school administrators in Sattabongkoch school group under the secondary educational service area office Pathum Thani. The sample was 207 teachers. This tool was a 5 rating scales questionnaire constructed by the researcher with reliability value at 0.95 The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation and Pearson' Product Moment Correlation Coefficient.

The results were found that: 1) The level of the transformational leadership of school administrators in Sattabongkoch School Group under the Secondary Educational Service Area Office Pathum Thani Overall, it's at a high level ( $\bar{X} = 4.43$ , S.D. = 0.57) ; 2) The level of the Enhancement of Teachers' Creative Thinking by school administrators in Sattabongkoch School Group under the Secondary Educational Service Area Office Pathum Thani Overall, it's at a highest level ( $\bar{X} = 4.51$ , S.D. = 0.51). 3) The Relationship between transformational leadership and the enhancement of teachers' creative thinking by school administrators in Sattabongkoch school group under the secondary educational service area office Pathum Thani was a statistically significant at a high level of positive correlation ( $r = .83$ ) statistically significant at the .01 level.

**Keywords:** Transformational Leadership; Enhancing Creativity; School Administrators

## บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) ให้ความสำคัญกับการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสมัยใหม่ และความคิดสร้างสรรค์ ในการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ ในการพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียว ซึ่งเป็นหนึ่งในหลักการและแนวคิด 4 ประการ ในการกำหนดทิศทางของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 เพื่อให้ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว (Office of the National Economic and Social Development Council, 2023)

ความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถทางสมองที่สามารถคิดได้อย่างเอกลัคนัย นำไปสู่การเกิดสิ่งใหม่ หรือการประดิษฐ์คิดค้นทฤษฎีหลักการที่มาจากความคิดดัดแปลง ปูรงแต่ง และการผสมผสาน ความคิดจินตนาการควบคู่ไปพร้อมกับความพยายามที่จะสร้างความคิดหรือจินตนาการที่เป็นไปได้และเป็นประโยชน์ (Office of the Civil Service Commission, 2016) ความคิดสร้างสรรค์มีความสำคัญและจำเป็นต่อการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติ สถาบันการศึกษาควรที่จะส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ให้กับผู้เรียน ผู้ที่เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศในอนาคต จากการประชุมการวิจัยทางการศึกษาระดับชาติ

ครั้งที่ 16 ปี 2564 กล่าวถึงนักเรียนในปัจจุบันมีระบบความคิดและกระบวนการทางสารสนเทศที่แตกต่างจากคนรุ่นก่อน ทำให้เกิดปัญหาความแตกต่างกันด้านการเรียนรู้ระหว่างผู้สอนและผู้เรียน ฉะนั้นครูผู้ทำหน้าที่หลักในการสอนนักเรียนจะต้องคำนึงถึงการแก้ปัญหาเชิงนวัตกรรม ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบนวัตกรรมการสอนรูปแบบใหม่ ทำให้การเรียนรู้เป็นเรื่องสนุก ด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย (Sarrattha, 2010)

ในยุคที่สังคมให้ความสำคัญต่อความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรมเป็นอย่างมากนั้น ผู้บริหารควรหาแนวทางส่งเสริมให้ครูใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเป็นขั้นแรก เพราะนวัตกรรมจะเกิดขึ้นเมื่อมีการใช้จินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ ความคิดสร้างสรรค์จะทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนการทำงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ ทำให้สถานศึกษามีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนและสร้างความเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ตอบโจทย์ความต้องการของสังคม ก้าวทันโลกปัจจุบันที่มีความเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ผู้นำทางการศึกษาจึงควรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อที่จะจูงใจผู้ตาม สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นการใช้ความคิดเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายมากกว่าที่คาดหวัง เห็นความสำคัญกับความเป็นปัจเจกบุคคลและหาแนวทางที่จะพัฒนาส่งเสริม เพื่อพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานให้มีศักยภาพมากขึ้น (Bass, and Avolio, 1994) ซึ่งจากการศึกษาวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูง (Khongphet, 2022) และพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการสร้างแรงจูงใจตามคุณลักษณะงานกับความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.601 (Wisutthakorn, 2014) จะเห็นว่าแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และจากการศึกษาวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเพื่อส่งเสริมทางด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน จะมีการวางแผนการทำงานโดยใช้ทักษะทางด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงจินตนาการ จูงใจผู้ร่วมงานให้เกิดความสามัคคี มีวิสัยทัศน์ที่ดี เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถในการทำงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย มีการสร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจที่ดี การทำงานมีความยืดหยุ่น สร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการคิดนอกกรอบ ใช้วิธีการแบบใหม่เพื่อพัฒนาปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานอยู่เสมอ ทำให้บุคลากรเกิดการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้ (Mairattanachaicharn, 2022) สอดคล้องกับ บทบาทผู้นำในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ประกอบด้วยบทบาทเชิงกลยุทธ์ 3 ระดับ ได้แก่ บุคคล กลุ่ม และวัฒนธรรม แต่ละระดับจะมีหลักการปฏิบัติ 3 ประการที่เป็นวัฏจักรอย่างต่อเนื่องเพื่อเสริมคุณค่าซึ่งกันและกัน (Robinson, 2011)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ครูของผู้บริหารสถานศึกษา โดยนำแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass, and Avolio (1994) และแนวทางในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของ Robinson (2011) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สัมพันธ์กับการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ครูผู้ที่เป็นคนสำคัญในการพัฒนาการศึกษาของประเทศให้ดีขึ้น

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขต สัตตบงกช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

2. เพื่อศึกษาระดับการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ครูของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสัตตบงกช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ครูของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสัตตบงกช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Method) โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ครูของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสัตตบงกช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับดังนี้

### ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาด้านเนื้อหาเอกสารแนวคิดทฤษฎี ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass, and Avolio (1994) แนวทางการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์โดยผู้นำ ของ Robinson (2011) เพื่อกำหนดกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์ ประชากร และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2. ร่างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหา ตามกรอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass, and Avolio (1994) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นชาวปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และแนวทางการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของ Robinson (2011) 3 ระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล ประกอบด้วย การให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการใช้ศักยภาพของตนเองในการสร้างสรรค์งาน การกระตุ้นจินตนาการของทุกคนในการทำงาน และการจัดหาโอกาสการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ระดับกลุ่ม ประกอบด้วย การส่งเสริมใช้แนวทางที่หลากหลายในการทำงาน การอำนวยความสะดวกในการทำงานร่วมกัน และการอำนวยความสะดวกเรื่องเวลาในการทำงานของบุคลากร และระดับวัฒนธรรม ประกอบด้วย การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การให้มีความยืดหยุ่น การส่งเสริมวัฒนธรรมการเสนอแนะความคิดเห็นที่หลากหลายในการทำงาน และการสร้างพื้นที่ทำงานอย่างสร้างสรรค์

ขั้นตอนที่ 2 การเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ครูของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจำนวน 1 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check Lists Questionnaires)

### ขั้นตอนที่ 3 ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย ได้แก่

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสัตตบงกช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ทั้งหมด 6 โรงเรียน จำนวน 510 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 226 คน จากโรงเรียนจำนวน 6 โรงเรียน โดยการสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนครูแต่ละโรงเรียน

### ขั้นตอนที่ 4 เครื่องมือและวิธีการที่ใช้การศึกษา ดังนี้

1. การสร้างแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน แบบสอบถามเป็นแบบกำหนดให้เลือก (Forced Choice)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นเข้าแก้ปัญหา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นแบบสอบถามลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ครูของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 3 ระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับวัฒนธรรม เป็นแบบสอบถามลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยของ SriSa-at (2002)

2. การหาประสิทธิภาพเครื่องมือ โดยผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยการศึกษาจำนวน 2 คน ผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารการศึกษาจำนวน 1 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 1 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) การพัฒนาองค์กรนวัตกรรม 1 คน จากข้อคำถามจำนวน 40 ข้อ ได้ค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 มีการทดลองใช้เครื่องมือ (Tryout) ที่โรงเรียนจอมสุรางค์อุปถัมภ์ ซึ่งเป็นโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95

**ขั้นตอนที่ 5** การรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์และส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนในสหวิทยาเขตสัตตบงกช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ระหว่างวันที่ 5 มกราคม 2567 ถึง วันที่ 26 มกราคม 2567 และดำเนินการเก็บข้อมูลครู จำนวน 226 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 207 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91 โดยผู้วิจัยทำการตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนนั้นมีความสมบูรณ์ทุกฉบับ และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ

**ขั้นตอนที่ 6** การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับมาและบันทึกข้อมูลลงคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ jamovi

2. ทำการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ของ Pearson

**ขั้นตอนที่ 7** สรุปผล และนำเสนอผลการศึกษาวิจัย ตามวัตถุประสงค์การวิจัย

## ผลการวิจัย

**วัตถุประสงค์ที่ 1** ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสัตตบงกช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.43$ , S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.52$ , S.D. = 0.53) รองลงมาคือ การสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.44$ , S.D. = 0.67) และต่ำที่สุดคือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.35$ , S.D. = 0.75)

**วัตถุประสงค์ที่ 2** ศึกษาการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ครูของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสัตตบงกช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.51$ , S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ระดับ

บุคคล ( $\bar{X} = 4.53$ , S.D. = 0.50) รองลงมาคือ การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ระดับกลุ่ม ( $\bar{X} = 4.51$ , S.D. = 0.55) และต่ำที่สุดคือ การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ระดับวัฒนธรรม ( $\bar{X} = 4.48$ , S.D. = 0.55)

**วัตถุประสงค์ที่ 3** ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสัตตบงกช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (correlation coefficient) ของ Pearson ดังแสดงในตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครูของผู้บริหารสถานศึกษา

(n=207)

	การมี อิทธิพล อย่างมี อุดมการณ์	การสร้าง แรงบันดาลใจ	การ กระตุ้น เชาวน์ ปัญญา	การ คำนึงถึง ความเป็น ปัจเจก บุคคล	ภาวะผู้นำ การ เปลี่ยนแปลง	ระดับ ความสัมพันธ์
บุคคล	0.67***	0.66***	0.65***	0.62***	0.73***	สูง
กลุ่ม	0.74***	0.77***	0.74***	0.75***	0.84***	สูง
วัฒนธรรม	0.73***	0.75***	0.73***	0.71***	0.81***	สูง
การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ครู	0.75***	0.77***	0.74***	0.73***	0.83***	สูง

\*\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ครูของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสัตตบงกช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .83$ ,  $p < .01$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุดเป็นอันดับแรก คือ การสร้างแรงบันดาลใจกับการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ครูในระดับกลุ่ม ( $r = .77$ ,  $p < .01$ ) รองลงมา คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลกับการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ครูในระดับกลุ่ม ( $r = .75$ ,  $p < .01$ ) และต่ำที่สุดคือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลกับการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ครูในระดับบุคคล ( $r = .62$ ,  $p < .01$ )

### องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ครูของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสัตตบงกช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี” พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ครูของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันเชิงบวก แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับสูง การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ครูทั้ง 3 ระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล ประกอบด้วย การให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการใช้ศักยภาพของตนเองในการสร้างสรรค์งาน การกระตุ้นจินตนาการของทุกคนในการทำงาน และการจัดหาโอกาสการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ระดับกลุ่ม ประกอบด้วย การส่งเสริมใช้แนวทางที่หลากหลายในการทำงาน การอำนวยความสะดวก

ในการทำงานร่วมกัน และการอำนวยความสะดวกเรื่องเวลาในการทำงานของบุคลากร และระดับวัฒนธรรม ประกอบด้วย การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การให้มีความยืดหยุ่น การส่งเสริมวัฒนธรรมการเสนอแนะความคิดเห็นที่หลากหลายในการทำงาน และการสร้างพื้นที่ทำงานอย่างสร้างสรรค์ย่อมอยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกัน เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ในฐานะผู้นำและมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนครูหรือบุคลากรทางการศึกษาในการเรียนรู้ที่จะคิดและออกแบบอย่างสร้างสรรค์ให้มีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและปฏิบัติตนที่เป็นการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ครูผู้ที่เป็นคนสำคัญในการพัฒนาการศึกษาของประเทศให้ดีขึ้น ดังรูปภาพที่ 1

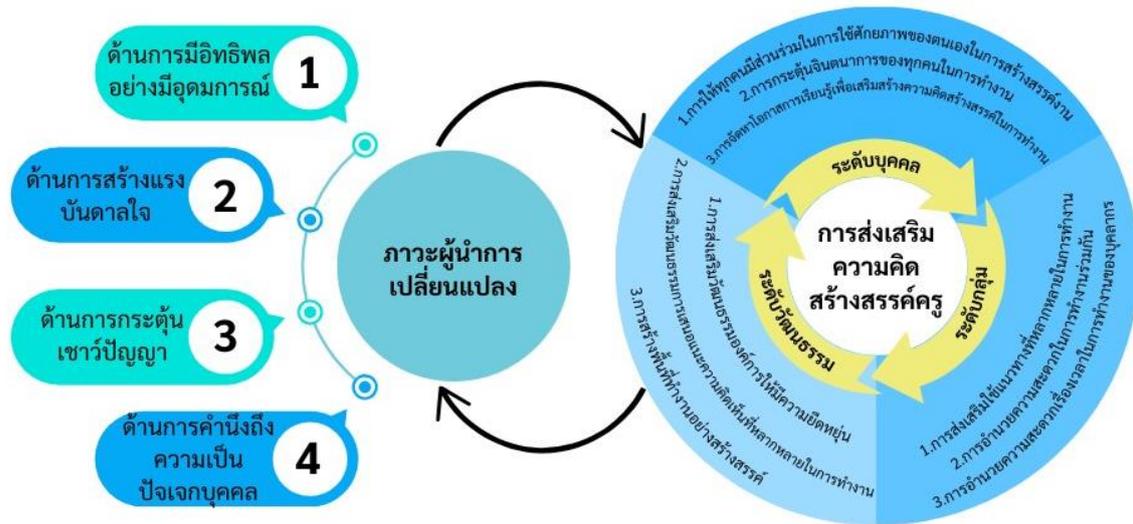


Figure 1: The New Body Knowledge

## อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสัตตบงกช สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียน สามารถจูงใจผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายมากกว่าที่คาดหวัง เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู ประพฤติตนให้เกิดประโยชน์ เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจในการสั่งการ ทำให้ครูเกิดความเคารพยกย่องในความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ตระหนักในวิสัยทัศน์ และความสำคัญของเป้าหมายสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย สร้างแรงบันดาลใจให้กับครูในการปฏิบัติงานด้วยการกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา กระตือรือร้น กล้าแสดงออก สร้างทัศนคติที่ดีและคิดในเชิงบวก กระตุ้นความคิดให้มีการตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร มีการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ โดยใช้กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ เพื่อให้ผู้ร่วมงานรู้สึก ว่าปัญหาที่เกิดขึ้นคือความท้าทายและสร้างโอกาสในการเรียนรู้หรือการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน และให้ความสำคัญกับความเป็นปัจเจกบุคคล โดยการดูแลเอาใจใส่ ทำให้ผู้ตามรู้สึกเป็นคนสำคัญในองค์กรงานหรืองาน คำนึงถึงและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล พร้อมทั้งสนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อให้ก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน หาแนวทางที่จะพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานให้มีศักยภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass and Avolio (1994) ที่ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นคุณลักษณะของผู้นำกระบวนการ ที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยการสร้างความตระหนักในภารกิจและวิสัยทัศน์ของส่วนรวมและ

องค์กร มีการพัฒนาความสามารถของเพื่อนร่วมงาน แสวงหาสิ่งที่จะเป็นประโยชน์ต่อกลุ่ม มองมากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง มีการจูงใจผู้ตามให้ทำมากกว่าที่วางแผนไว้แต่แรกและมักคิดว่าเป็นไปไม่ได้ ทำทลายความคาดหวังซึ่งมักจะนำไปสู่ประสิทธิภาพที่ดีขึ้น สอดคล้องกับ งานวิจัยของ Seetisarn (2022) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกลุ่มเครือข่ายแกลงบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกลุ่มเครือข่ายแกลงบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก รายด้านพบว่าการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อ 2 พบว่า ระดับการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสัตตบงกช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ระดับบุคคล เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารเห็นถึงความสำคัญของการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ให้กับครู โดยการให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการใช้ศักยภาพของตนเองในการสร้างสรรค์งาน จัดหาโอกาสการเรียนรู้เพื่อกระตุ้นการคิดและจินตนาการ เพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การเสนอแนะความคิดเห็นและใช้แนวทางที่หลากหลายในการทำงาน การอำนวยความสะดวกในเรื่องเวลาและการทำงานร่วมกัน นำไปสู่การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้มีความยืดหยุ่น และการให้พื้นที่ทำงานอย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Songmuang, Pitsuwan, Tohtayong, and Almustofa (2019) ได้ศึกษาการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์สำหรับครูเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม ผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์สำหรับครูเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม ประกอบด้วย 4 แนวทางการดำเนินงาน คือ 1) การกระตุ้นการศึกษาค้นคว้า มีเป้าหมายที่ท้าทายในการนำความรู้ความสามารถมาใช้ 2) การทำงานเป็นทีมและลดการสั่งการ 3) การวางแผนงาน การมอบหมายงานและโครงสร้างที่ยืดหยุ่น ซึ่งจะมีส่วนสำคัญในการกระตุ้นการลงมือปฏิบัติของครูด้วยแนวทางใหม่ ๆ และ 4) การสร้างช่องทางที่หลากหลายในการรับฟังและนำเสนอความสำเร็จของครู เพื่อสร้างความภูมิใจจากผลงานของครูและนำไปสู่การกำหนดแนวทางการทำงานใหม่ ๆ ของสถานศึกษา ทั้งนี้ Lao (2020) กล่าวว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัด สพฐ. มีความสัมพันธ์ด้านการนิเทศครูที่ค่อนข้างต่ำ ไม่ต้องการเข้าไปแทรกแซงการจัดการเรียนการสอนของครู โดยมองว่าการจัดการเรียนการสอนและพื้นที่ในห้องเรียนเป็นอำนาจอิสระของครู โดยจะมุ่งส่งเสริมให้ครูได้สังเกตการณ์และเรียนรู้ทักษะการเรียนการสอนจากเพื่อนครูด้วยกันเองหรือจากวิทยากรภายนอกมากกว่า ส่งผลให้ผู้อำนวยการยังไม่ค่อยมีบทบาทในการช่วยครูระบุดจุดที่ตนต้องพัฒนาในทางวิชาการ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ครูของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสัตตบงกช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือการสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ครูระดับกลุ่ม ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสามารถในการให้กำลังใจและจูงใจผู้ตาม ให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้มากกว่าที่คาดหวัง ทำให้ครูทุกคนมีโอกาสใช้ศักยภาพของตนเองในการสร้างสรรค์งาน ได้รับการกระตุ้นความคิด และจินตนาการที่สร้างสรรค์ ให้ความสำคัญกับบุคคลหาแนวทางที่จะพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานให้มีศักยภาพมากขึ้น ทำให้มีการจัดหาโอกาสการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน รวมทั้งสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ร่วมงาน จึงเกิดการส่งเสริมใช้แนวทางที่หลากหลายในการทำงาน มีการอำนวยความสะดวกในเรื่องเวลาและการทำงานร่วมกัน มีการ

สร้างความตระหนักในวิสัยทัศน์ และความสำคัญของเป้าหมาย นำไปสู่การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การให้มีความยืดหยุ่น การเสนอแนะความคิดเห็นที่หลากหลาย และการสร้างพื้นที่ทำงานอย่างสร้างสรรค์เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Khongnuntipat (2015) ได้ศึกษา กลยุทธ์การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์บุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า ผู้บริหารควรสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร เตรียมสภาพแวดล้อมในองค์การให้เอื้อต่อการทำงาน เป็นผู้นำในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ กระตุ้นและส่งเสริมการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร โดยการให้กำลังใจ ให้คำชมเชย เพื่อให้ลูกน้องได้เสนอความคิด เกิดความกระตือรือร้น มีพลังที่จะคิดสร้างสรรค์ผลงานต่อไป และงานวิจัยของ Mairattanachaicharn (2022) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเพื่อส่งเสริมทางด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำจะมีการวางแผนการทำงานโดยใช้ทักษะทางด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงจินตนาการ ภูมิใจผู้ร่วมงานให้เกิดความสามัคคี มีวิสัยทัศน์ที่ดี เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถในการทำงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย มีการสร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจที่ดี การทำงานมีความยืดหยุ่น สร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการคิดนอกกรอบ ใช้วิธีการแบบใหม่เพื่อพัฒนาปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานอยู่เสมอ ทำให้บุคลากรเกิดการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Khongphet (2022) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรีระยอง ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูง และงานวิจัยของ Wisutthakorn (2014) ได้ศึกษา การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการสร้างแรงจูงใจตามคุณลักษณะงานกับความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.601

## สรุป

โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสัตตบงกช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมาคือ การสร้างแรงบันดาลใจ และต่ำที่สุดคือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทั้งนี้มีระดับการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ครูของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ระดับบุคคล รองลงมาคือ การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ระดับกลุ่ม และต่ำที่สุดคือ การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ระดับวัฒนธรรม และพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ครูของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือการสร้างแรงบันดาลใจกับการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ครูระดับกลุ่ม

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารควรมีการมอบหมายงานให้ครูโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและความถนัดของครูแต่ละคนให้มากขึ้น และการแสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนโดยเท่าเทียมกัน

1.2 การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ครูในระดับวัฒนธรรม เป็นระดับมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง กระบวนการทำงานในโรงเรียนให้มีความยืดหยุ่น ส่งเสริมวัฒนธรรมการเสนอแนะความคิดเห็นที่หลากหลายในการทำงาน และส่งเสริมการสร้างพื้นที่ในโรงเรียนให้เหมาะสมกับการสร้างสรรค์งาน

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ครูของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสตตบงกช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถบริหารงานและอย่างสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแนวด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล กับการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์กับบุคลากรในองค์กรที่มีบริบทต่างกัน

2.2 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรในระดับวัฒนธรรม

## References

- Bass, B. M., & Avolio, (1994). *Improving Organization Effectiveness through Transformational Leadership*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Diaowanit, W. (2021). *The 16<sup>th</sup> International Conference on Educational Research. Educational innovation: Dare to Change, Be Creative, Raise Education Standards*. August 26<sup>th</sup>-27<sup>th</sup> 2021. (pp. 1-9).
- Khongnuntipat, P. (2015). *Strategies to Development Creative Thinking of Educational Personnel in the Office of Secondary Educational Service Area*. (Doctoral Dissertation). Naresuan University. Phitsanulok.
- Khongphet, A. (2022). *The Relationship between Transformational Leadership and Work Motivation of Teachers under the Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong*. Chonburi: Faculty of Education Burapha University.
- Lao, R. (2021). *The Challenges in Delivering Quality Education in Thailand: Rules, Resources, and Leadership*. Bangkok: The Asia Foundation.
- Mairattanachaicharn, Th. (2022). *Leadership for Promote Creativity at the Work of Civil Servants Ministry of Public Health*. (Master's Thesis). Srinakharinwirot University. Bangkok.
- Office of the Civil Service Commission. (2016). *Creative Thinking*. Retrieved November 13, 2023, from <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/ocsc-2017-eb13.pdf>
- Office of the National Economic and Social Development Council. (2023). *The Thirteenth National Economic and Social Development Plan (2023-2027)*. Bangkok: Office of the Prime Minister Bangkok, Thailand.
- Robinson, K. (2011). *Out of Our Minds: Learning to Be Creative*. New Jersey: John Wiley & Sons.

- Sarrattha, W. (2010). *School: Management towards a Learning Organization*. (5<sup>th</sup> ed.). Bangkok: Thipwisut Printing House.
- Seetisarn, P. (2022). *The Relationship between Transformational Leadership of School Administrators and Learning Organization of Schools in Klaeng Burapha Cluster under the Rayong Primary Education Service Area Office 2*. (Master's Thesis). Faculty of Education, Burapha University. Chonburi.
- Songmuang, J., Pitsuwan, W., Tohtayong, A., & Almustofa, I. (2019). Fostering Teachers' Creativity to Drive Educational Institution to Innovative Organization. *Phranakhon Rajabhat Research Journal (Humanities and Social Sciences)*, 14(2), 434-444.
- SriSa-at, B. (2002). *Preliminary Research*. (7<sup>th</sup> ed.) Bangkok: Suri Wiriyasarn.
- Wisutthakorn, Ph. (2014). *Development of Creative Thinking to Create Innovative Work Performance Results of Teaching Support Staff of Kanchanaburi Rajabhat University*. (Master's Thesis). Silpakorn University. Bangkok.