การศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี 1 (ดอนสักผดุงวิทย์)

A Study of the Creative Leadership Level of School Administrators of the First Suratthani Provincial Administration Organization School 1 (Donsakphadungwit)

เกตน์สิรี เหน็บบัว[1] และ ดารณีย์ พยัคฆ์กุล[2]

Ketsiree Nebbua[1] and Daranee Payakkul[2]

มหาวิทยาลัยพายัพ

Payap University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: [1]ketsiree.n31@gmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี 1 (ดอนสักผดุงวิทย์) (2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน และ (3) ศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนา โดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 69 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$= 4.55, S.D = .215) โดยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การทำงานเป็นทีม ($\bar{X}$=4.56), วิสัยทัศน์ ความยืดหยุ่น และจินตนาการ ($\bar{X}$= 4.55) ส่วนแรงจูงใจมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$= 4.54) แต่ยังอยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มเพศชายรับรู้ภาวะผู้นำสูงกว่ากลุ่มอื่น ส่วนปัจจัยอื่นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและปฏิบัติ ได้แก่ การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การพัฒนาวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนภาวะผู้นำ การพัฒนาแรงจูงใจอย่างหลากหลาย และการจัดทำคู่มือภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อเป็นต้นแบบให้กับผู้บริหารรุ่นใหม่และสามารถปรับใช้ในโรงเรียนที่มีบริบทแตกต่างกันได้

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์; ผู้บริหารสถานศึกษา; โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี 1 (ดอนสักผดุงวิทย์)

Received: April 28, 2025 **Revised:** May 13, 2025 **Accepted:** May 15, 2025

Abstract

This research aimed to (1) study the level of creative leadership among school administrators at Suratthani Provincial Administration Organization School 1 (Donsakphadungwit), (2) compare the level of creative leadership based on gender, age, educational qualifications, and work experience, and (3) explore suggestions for leadership development. The research instruments included questionnaires and interviews, with a sample of 69 participants. Data were analyzed using mean, standard deviation, and content analysis.

The findings revealed that the overall level of creative leadership among school administrators was at the highest level ($\bar{X}$ = 4.55, S.D. = .215). All dimensions were rated at the highest level. The top three highest-rated areas were team collaboration ($\bar{X}$ = 4.56), vision, flexibility, and imagination ($\bar{X}$ = 4.55). The lowest-rated dimension was motivation ($\bar{X}$ = 4.54), though still at the highest level.

When comparing based on personal factors, gender showed a statistically significant difference at the .05 level, with male respondents perceiving higher creative leadership than other groups. No significant differences were found for age, education level, position, or work experience.

Policy and practical recommendations include: promoting team-based leadership, continuously developing strategic vision, integrating technology to enhance leadership capacity, diversifying motivational strategies, and creating a creative leadership manual. These guidelines can serve as a model for new administrators and be adapted to schools with different contexts.

Keywords: Creative Leadership; School Administrator; The first Suratthani Provincial Administration Organization School (Donsakphadungwit)

บทนำ

ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและการแข่งขันสูง ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง และเทคโนโลยี ส่งผลให้การศึกษาไทยต้องปรับตัวและขยายตัวอย่างต่อเนื่องเพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับความท้าทายและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมที่มุ่งเน้นสิ่งใหม่ ๆ และแนวคิดสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาประเทศ การสร้างสรรค์ถือเป็นกระบวนการสำคัญที่นำไปสู่การคิดและผลิตสิ่งใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อน หรือการพัฒนาสิ่งเดิมให้ดียิ่งขึ้น เป็นความสามารถทางสติปัญญาที่ช่วยสร้างคุณค่าและความก้าวหน้าในทุกมิติของสังคม ภายใต้บริบทดังกล่าว ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง และนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะมีคุณลักษณะที่โดดเด่น เช่น ความสามารถในการคิดเชิงบวก ความกล้าหาญในการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนา

นวัตกรรมด้านการบริหารและการเรียนการสอน ซึ่งส่งผลให้สถานศึกษามีศักยภาพในการพัฒนาผู้เรียน บุคลากร และองค์กรโดยรวม การมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ยังช่วยส่งเสริมให้สถานศึกษาก้าวทันต่อความท้าทายในยุคแห่งการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลง ด้วยการประยุกต์ใช้แนวคิดใหม่ ๆ และสร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากรในองค์กร ผู้นำที่มีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจและผลักดันทีมงานให้เกิดความคิดสร้างสรรค์จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาไปในทิศทางที่เหมาะสม และสร้างคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงไม่ใช่เพียงคุณลักษณะเฉพาะของผู้บริหาร แต่ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาในยุคที่เต็มไปด้วยการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะสามารถนำพาสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้า มีคุณภาพ และตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและประเทศชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ (รัษฎากรณ์ อัครจันทร์, 2560)

ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้สถานศึกษาพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในยุคที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในทุกมิติของสังคม ผู้นำในยุคใหม่จึงต้องสามารถปรับตัวให้ทันสมัยและสอดคล้องกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อให้การนำองค์กรก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลงและสามารถพัฒนาไปได้อย่างมั่นคง หนึ่งในคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำในยุคนี้คือ วิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ซึ่งไม่ได้หมายถึงเพียงแค่การมองอนาคต แต่คือความสามารถในการวางแผนและเห็นภาพรวมของทิศทางที่องค์กรควรมุ่งไป วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนช่วยให้ผู้นำสามารถสร้างทิศทางที่แน่นอนให้กับองค์กร ให้ทีมงานทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน และผลักดันไปสู่ความสำเร็จในระยะยาว (เกศณี กฐินเทศ, 2562) ในขณะเดียวกัน ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ยังก้าวไปพร้อมกับ ความยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ผู้นำที่ยืดหยุ่นสามารถคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระและกล้าหลุดพ้นจากกรอบเดิม ทำให้สามารถตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปได้อย่างเหมาะสม (สุทธิชัย นาคะอินทร์, 2561) ทักษะนี้ทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น เพราะผู้นำสามารถเชื่อมโยงกับบุคลากรและวัฒนธรรมองค์กรได้ในทุกสถานการณ์ ยิ่งไปกว่านั้น การมี จินตนาการและความสามารถในการสร้างภาพในใจ เป็นคุณลักษณะที่ช่วยให้ผู้นำสามารถพัฒนาความคิดสร้างสรรค์โดยใช้ความรู้หรือประสบการณ์เดิมมาเชื่อมโยงกับข้อมูลใหม่ ทำให้เกิดแนวคิดและวิธีแก้ปัญหาที่สร้างสรรค์และแปลกใหม่ (พัฒนวงศ์ ดอกไม้, 2560) นำไปสู่การตัดสินใจที่ไม่เพียงแค่ตอบโจทย์ปัญหาในปัจจุบัน แต่ยังช่วยปูทางไปสู่ความสำเร็จในอนาคต นอกจากการคิดเชิงกลยุทธ์แล้ว การสร้างแรงจูงใจให้กับทีมงานก็เป็นสิ่งสำคัญ ผู้นำที่ดีต้องสามารถกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในองค์กร ทำให้พวกเขามีกำลังใจและความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ การสร้างแรงจูงใจนี้เปรียบเสมือนพลังผลักดันที่ทำให้ทุกคนในองค์กรก้าวไปข้างหน้าพร้อมกันอย่างราบรื่นและมีเป้าหมายเดียวกัน (อารมณ์ จินดาพันธ์, 2557) ท้ายที่สุด การทำงานเป็นทีมเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญ ผู้นำที่สามารถสร้างสรรค์ทีมที่มีการสื่อสารและร่วมมือกันอย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ การนำพาบุคลากรไปสู่เป้าหมายร่วมกันไม่เพียงแค่เป็นการประสานงาน แต่เป็นการสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกันในองค์กร ซึ่งถือเป็นคุณสมบัติของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์ (ปิลันธน์ วีระภัทรกุล,

2560) ด้วยคุณลักษณะเหล่านี้ ผู้นำจึงไม่เพียงแค่มีบทบาทในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้า แต่ยังเป็นผู้นำที่พร้อมจะเผชิญกับความท้าทายในยุคปัจจุบันด้วยความคิดสร้างสรรค์และศักยภาพที่เข้มแข็ง ดังนั้น การศึกษาภาวะผู้นำและพัฒนาภาวะผู้นำที่มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการพัฒนาองค์กร เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีคุณภาพและสร้างสรรค์ (ธนาภรณ์ นีลพันธนันท์, 2562)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อาศัยความเชื่อบนพื้นฐานที่ว่า ในโรงเรียนหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคน โดยการแสดงบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในลักษณะต่าง ๆ ซึ่งจำเป็นจะต้องอาศัยหลักการ 10 ประการ คือ 1) การเรียนรู้แบบทีม 2) มองครูว่าเป็นผู้นำการไว้วางใจ 3) สนับสนุนความคิดริเริ่ม 4) คิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ 5) ให้ความสนใจกับคน 6) ให้ความสำคัญกับคน 7) สร้างเครือข่ายให้เกิด การสื่อสารแบบสองทาง 8) เอาใจใส่ใกล้ชิด 9) กระจายอำนาจการตัดสินใจ และ 10) มีความสามารถ สูงในการปฏิบัติภารกิจอยู่ท่ามกลางสภาวะแวดล้อมที่ไม่แน่นอน (จุฑาธิปต์ ทัพไทย, 2560) สอดคล้องกับแนวคิดของปิลันธน์วีระภัทรกุล (2560) กล่าวว่า องค์กรที่จะประสบผลสำเร็จจะ ต้องดำเนินงานโดยใช้ความรู้เป็นฐานมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์หรือมีแนวคิดทางบวกเพื่อเป็นช่องทาง ในการพัฒนาตนเข้าสู่ความเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ โดยมีหลักการ 10 ประการ คือ 1) เป็นผู้นำการ เรียนรู้การทำงานเป็นทีม 2) การมีทัศคติเชิงบวก 3) เป็นผู้นำที่มีความไว้วางใจ 4) เป็นผู้นำที่มี วิสัยทัศน์ 5) เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการทำงานและมีความเป็นผู้นำของผู้นำที่ดี 6) เป็นผู้นำ สร้างแรงจูงใจให้ความสำคัญต่อลูกค้า 7) เป็นผู้นำการสร้างเครือข่ายการสื่อสารแบบสองทาง 8) เป็น ผู้นำสัมพันธภาพและความใกล้ชิด 9) เป็นผู้นำกระจายอำนาจและการตัดสินใจ และ 10) เป็นผู้นำ บริหารความสี่ยง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่าง ยิ่งต่อองค์กรในการบริหารให้องค์กรมีความก้าวหน้า และมีความเจริญรุ่งเรืองขององค์กร มีความ สามารถในการคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า และสร้างวัฒนธรรมใหม่อย่างกว้างขวาง ซึ่งเหมาะสมกับ ปัจจุบันและในอนาคตอย่างยิ่ง

จากแนวคิดและงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่า การที่สถานศึกษาแต่ละแห่งจะประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการที่จะขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่การพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ เนื่องจากผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์นั้นจะเป็นต้นแบบและมาตรฐานให้กับบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเขาได้ยึดถือ ด้วยวิธีการที่แปลกใหม่ สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อสังคม (รอซียะห์ ลาเต๊ะ, 2561) ดังนั้นโรงเรียนที่มีประสิทธิผล หรือโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จนั้น จำเป็นที่จะต้องอาศัยปัจจัยหลาย ๆ ด้านประกอบเข้าด้วยกัน โดยการติดตามการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาอย่างใกล้ชิด เช่น ความเจริญเติบโต ทางเศรษฐกิจ วิวัฒนาการด้านเทคโนโลยี ตลอดจนการเพิ่มจำนวนของนักเรียน สิ่งเหล่านี้โรงเรียน จะต้องใช้เป็นข้อมูลในการทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จโดยผู้ที่มีบทบาทสำคัญมากที่สุดในการที่ จะทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผล คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเนื่องจากถือเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนา หรือปรับปรุงสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จของสถานศึกษาและจำเป็นที่ต้องเตรียมความพร้อม ด้วยการส่งเสริมและสนับสนุน ตลอดจนร่วมวางแผนให้สถานศึกษามีระบบการพัฒนาผู้เรียนสถานศึกษา แหล่งเรียนรู้สภาพแวดล้อม หลักสูตรและการจัดการ

เรียนรู้ที่เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตัวเองอย่างต่อเนื่องและตลอดชีวิต มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ มีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ แก้ปัญหาอย่างรอบคอบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณธรรมนำความรู้รัก ความเป็นไทย และสามารถก้าวไกลในเวทีระดับนานาชาติ (ศิริวรรณ์ คำภูเงิน, 2561)

ผลจากการประมวลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ผู้บริหารควรมีลักษณะของการเป็นผู้นำที่มีความรอบรู้ เฉลียวฉลาด มีไหวพริบในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ กล้าที่จะเปลี่ยนแปลงความคิดแบบเดิม ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ และสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและบริบทของสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์ เพื่อการพัฒนาผู้เรียนที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ พร้อมทั้งสร้างกำลังใจให้บุคลากรในสถานศึกษาในการสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นที่ประจักษ์ต่อสังคม (รอซียะห์ ลาเต๊ะ, 2561) อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาพบว่าสภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน อบจ.สุราษฎร์ธานี คือผู้บริหารบางรายยังไม่ปรับเปลี่ยนแนวคิดหรือเปิดใจรับฟังความคิดเห็นใหม่ ๆ ส่งผลให้การพัฒนาและการสร้างนวัตกรรมยังขาดความแปลกใหม่หรือซ้ำซ้อนกับปีที่ผ่านมา ยังไม่สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมหรือบริบทของสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์ ทำให้การพัฒนาสถานศึกษาไม่ตรงกับความต้องการและปัญหาที่แท้จริง มีข้อจำกัดในการเปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ ส่งผลให้แนวทางการพัฒนาขาดมิติของความร่วมมือ ผู้บริหารบางส่วนยังคงลังเลที่จะนำสิ่งใหม่ ๆ หรือวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ ส่งผลให้ไม่สามารถพัฒนานวัตกรรมทางการบริหารหรือการเรียนรู้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด จุดเน้นของการพัฒนาสถานศึกษาในจังหวัดสุราษฎร์ธานี คือการปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งเป้าหมายไปยัง "ห้องเรียน" โดยเชื่อว่าห้องเรียนที่มีคุณภาพจะส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพตามไปด้วย ซึ่งได้กำหนดให้สถานศึกษามีนวัตกรรมด้านการบริหารจัดการศึกษาอย่างน้อย 1 รูปแบบ และนวัตกรรมด้านการจัดการเรียนรู้อย่างน้อย 1 นวัตกรรมต่อภาคการศึกษา แต่จากปัญหาข้างต้น ทำให้บางสถานศึกษาไม่สามารถบรรลุเป้าหมายนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นที่ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองให้มีโลกทัศน์ที่กว้างไกล มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถบริหารจัดการที่นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่ตอบโจทย์ต่อความเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยได้อย่างแท้จริง

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้นผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี 1 (ดอนสักผดุงวิทย์) เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศให้มีประสิทธิภาพ และเตรียมพร้อมรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี 1 (ดอนสักผดุงวิทย์)

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี 1 (ดอนสักผดุงวิทย์) ตามตัวแปรเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี 1 (ดอนสักผดุงวิทย์)

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ศึกษาและจัดกรอบแนวความคิด โดยรวบรวมแนวคิด ทฤษฎีที่และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีดังนี้

การบริหารการศึกษาถือเป็นกิจกรรมหนึ่งในหลาย ๆ กิจกรรมของสถานศึกษาที่ ต้องดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายของสถานศึกษาที่ได้กำหนดไว้ ทั้งนี้ได้มีนักการ ศึกษาหลายท่านที่ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ ดังนี้ ยงยุทธ ไชยชนะ (2562) ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารการศึกษาว่าเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ทักษะทั้งศาสตร์และศิลป์มาประกอบในกระบวนการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ทั้งนี้เกิดจากความร่วมมือของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยอาศัยความรู้และทฤษฎีต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของลีซาน ตีมุง (2561) ที่ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารการศึกษาว่าเป็นกระบวนการดำเนินการที่พัฒนาและให้ความรู้แก่เด็ก และเยาวชนโดยการใช้ทักษะทั้งศาสตร์และศิลป์ทางการบริหารมาใช้เพื่อให้เกิดความรู้ ความสามารถ และเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของอามาล โต๊ะตาหยง (2560) ที่ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารการศึกษาว่าเป็นการดำเนินการของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวกับการ พัฒนาคน ทุกเพศ ทุกวัยทางด้านการเรียนรู้ ซึ่งนำโดยผู้บริหารระดับกระทรวง กรม จังหวัด เขตพื้นที่ อำเภอ และสถานศึกษาในการร่วมมือกัน จากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งแนวคิด ของซอฟี ราเซะ (2560) ที่ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารการศึกษาว่าเป็นกระบวนการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษาที่ช่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สังคม และประเทศชาติให้เกิด ประโยชน์ รวมทั้งมีประสิทธิภาพโดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด และธัญดา ยงยศยิ่ง (2560) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของการบริหารการศึกษาว่าเป็น การดำเนินงานของกลุ่มบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นการดำเนินงานที่เกิดจากความร่วมมือของครูใหญ่กับครูน้อยในโรงเรียน อธิการบดีร่วมกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัยรัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการร่วมกับอธิบดีกรมต่าง ๆ และครูอาจารย์ในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ และกลุ่มบุคคลเหล่านั้นต่างร่วมมือกันพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งนี้การที่จะพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้นั้นจะต้องมีการจัดการเรียนการสอนการจัด

กิจกรรม การวัดผล การประเมินผล การจัดอาคารสถานที่และพัสดุครุภัณฑ์ การสรรหาบุคคล มาทำการสอนในสถาบันการศึกษา การปกครองนักเรียนเพื่อให้นักเรียนเป็นคนดีมีวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม และอื่น ๆ ซึ่งการดำเนินงานเหล่านี้เราเรียกว่า ภารกิจทางการบริหารการศึกษาหรืองานบริหารการศึกษา

สรุปได้ว่าการบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลที่ เกี่ยวข้องกับหน่วยงานทางการศึกษานำโดยผู้บริหารระดับกระทรวง กรม จังหวัด เขตพื้นที่ อำเภอ และสถานศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน ร่วมมือกันพัฒนามนุษย์ สังคม และประเทศชาติ ให้เติบโตเป็น ทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่จำเป็นต่อการบริหารงานของผู้นำหรือ ผู้บริหารองค์กรหนึ่ง ๆ จะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้หรือไม่และมีประสิทธิภาพอย่างไรนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับการแสดงศักยภาพและทักษะการบริหารงานของผู้นำหรือ ผู้บริหารว่ามีภาวะผู้นำมากน้อยเพียงใด ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะ ผู้นำไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้ คำพร กองเตย (2560) ได้ให้ความหมายของคำว่าภาวะผู้นำ ว่าเป็นความสามารถและพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นผู้นำที่ได้ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการโน้มน้าวใจให้ บุคคลอื่นเกิดความเชื่อมั่นและสนับสนุนในสิ่งที่ตนปรารถนา โดยบุคคลที่มีความปรารถนาเหล่านั้นจะแสดงออกมาทางพฤติกรรม สามารถทำงานจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่หน่วยงานร่วมกัน กำหนดไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของหงษา วงค์จำปา (2560) ที่ได้นิยามถึงภาวะผู้นำ ว่าเป็นการใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ของผู้นำ เพื่อชักจูง โน้มน้าว จูงใจ ดลใจ บันดาลใจ และกระตุ้นให้บุคคลหรือกลุ่มคนเกิดการคล้อยตามสิ่งที่ผู้นำต้องการด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ กำหนดไว้ เช่นเดียวกับศิริวรรณ์ คำภูเงิน (2561) ยังได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ว่าเป็นพฤติกรรมเกี่ยวกับอิทธิพลในการจูงใจการโน้มน้าวจิตใจผู้ร่วมงานในองค์กรให้เกิดความร่วมมือ เกิดการทำงานเป็นทีมประสานความร่วมมือในการทุ่มเทกำลังความคิด ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน โดยอาศัยกระบวนการสื่อสารความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม และสอดคล้องกับแนวคิดของขนิษฐ์ณิชา ทองสุข (2560) ที่ได้ให้ ความหมายของภาวะผู้นำว่าเป็นการใช้อิทธิพลอำนาจหรือตำแหน่งของผู้นำโดยการจูงใจให้บุคคล หรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็นหรือความต้องการของตนด้วยความเต็มใจยินดีที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่ได้กำหนดไว้ นอกจากนี้ยังได้กล่าวอีกว่าภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการชักจูงผู้อื่นให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำ หนดและเป็นการผูกมัดหรือการหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันเดียวกันแล้วกระตุ้นให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ร่วมกันหรืออาจสรุปได้ว่าภาวะผู้นำคือเป็นความสามารถในการนำของผู้นำหรือกลุ่มในอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำ กิจกรรมหรือเกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่เป็นผู้นำในการใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ของตนเพื่อชักจูงโน้มน้าวดลใจให้บุคคลหรือกลุ่มคนเกิดการคล้อยตามและร่วมมือในการ

ปฏิบัติงานโดยอาศัยการทุ่มเททั้งกำลังกายความคิดความสามารถและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำถือเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรเนื่องจากเป็นสิ่งที่แสดงถึงคุณภาพของผู้บริหารหรือผู้นำที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ได้ กำหนดไว้ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้ กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำว่าเป็นคุณลักษณะเด่นที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญต่อองค์กร เป็นผู้นำที่ไม่ใช้แรงจูงใจทางวัตถุ (เงินหรือ สิ่งของ) เพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้ตามแต่พยายามทำให้กิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำมีความหมายเชิงคุณค่าทาง จิตใจ สร้างความเข้าใจและความรู้สึกร่วมกับผู้ตามอาจสรุปแนวคิดนี้ได้ว่าเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ เน้นความมีประสิทธิผล (Effectiveness) ซึ่งผู้นำหรือผู้บริหารในลักษณะนี้จะส่งผลให้เกิดความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของจุฑาธิปต์ ทัพไทย (2560) ที่ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำ ว่าเป็นสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อผู้ร่วมงานองค์กรหรือสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ภาวะผู้นำจะเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความสำเร็จหรือความล้มเหลวเป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารพึงมีโดยจะต้องรู้จักเป็นผู้สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น รวมถึงการทำให้สมาชิกภายในองค์กรเกิดความ พึงพอใจ ร่วมมือ ร่วมแรง และร่วมใจในการดำเนินงานให้องค์กรประสบความสำเร็จไปสู่จุดมุ่งหมาย ที่ได้กำหนดไว้ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานเพื่อลดความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นในองค์กรเนื่องจากในการทำงานในองค์กรที่ประกอบด้วยบุคคลหลาย ๆ คนปฏิเสธไม่ได้ในเรื่องของแนวคิดหรือมุมมองที่แตกต่างกัน ฉะนั้นผู้บริหารต้องมีวิธีหรือหลักการในการ บริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของ ภาวะผู้นำว่าการจะช่วยให้หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้ผู้บริหารต้องอาศัยความรู้ ความสามารถในการบริหารงานเพื่อลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นระหว่างสมาชิกในองค์กร ผู้บริหาร ต้องใช้หลักการจูงใจให้สมาชิกในองค์กรเกิดความร่วมมือกัน เมื่อเกิดความร่วมมือกันการพัฒนาองค์กรก็จะเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นคุณสมบัติเบื้องต้นที่ผู้บริหารจำ เป็นต้องมีติดตัวสอดคล้องกับแนวคิดของบิลันธน์ วีระภัทรกุล (2560) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ว่าเป็นคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำแต่ละคนที่แสดงออกในพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งเป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงมีผู้ที่มีภาวะผู้นำจะมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานในทุกสถานการณ์ ทำให้กลุ่มคนในองค์กรรวมตัวกันได้เกิดความรักใคร่สามัคคีมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม ซึ่งส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่าภาวะผู้นำมีความสำคัญที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรเนื่องจากเป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารพึงมีในการที่จะจูงใจ และลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กรให้เกิดเกิดการยอมรับนับถือศรัทธา และให้ความร่วมมือปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพร่วมกัน

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ในการบริหารสถานศึกษายุคใหม่ ผู้บริหารจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ความสามารถและแนวทางการบริหารสถานศึกษาที่สร้างสรรค์และแปลกใหม่ ซึ่งอาจจะปรับปรุงหรือพัฒนาจากแนวทางเดิมหรือไม่นั้น ก็ขึ้นอยู่กับศักยภาพของการบริหารของผู้นำเพื่อให้ผู้เรียนก้าวทัน ทันต่อโลกยุคโลกาภิวัฒน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้นิยามความหมายของคำว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในหลายทัศนะ ดังนี้ บงกช วิจบ (2560) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่าเป็นความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมี วิสัยทัศน์มีจินตนาการและมีความยืดหยุ่น เพื่อตอบสนองความต้องการในด้านความคิด ความสนใจความต้องการหรือพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กรให้หันไปในทิศทางเดียวกันอย่างมี วาทศิลป์ด้วยการใชนวัตกรรมและเทคโนโลยีการทำงานที่เป็นทีมการเจรจาต่อรองการบริหารเวลาการสร้างมนุษยสัมพันธ์ การสื่อสารโดยใช้กระบวนการใหม่ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นสอดคล้องกับแนวคิดของดาสวรรค์ วงศ์มีชัย (2562) ที่ได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าเป็นความสามารถของผู้นำในการกระตุ้นหรือจูงใจให้ผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่น ๆ ผ่านกระบวนการหรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายด้วยแนวคิดที่ริเริ่มและสร้างสรรค์บนความคิดเห็นที่แตกต่างกันหรือสอดคล้องกัน เพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในกระบวนการทำงานนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของคุณาวุฒิ สิงห์ทอง (2561) ที่ได้กล่าวไว้ว่าเป็นคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการที่จะสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงาน โดยใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจกับทุกฝ่ายด้วยวิธีการแบบกัลยาณมิตรเพื่อให้เกิดการทำงานแบบมีส่วนร่วมสามารถเปลี่ยนแปลงให้เกิดสิ่งใหม่ในทางที่สร้างสรรค์เป็นผู้แสวงหาและประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ ที่ท้าทายเพื่อการพัฒนาอยู่เสมอ ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงการปฏิบัติงานท่ามกลางสภาวะแวดล้อมที่ไม่แน่นอน เพื่อให้สถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงไม่ยึดติดกับสถานภาพเดิมที่เป็นอยู่ (เตชินณ์ อินทบำรุง, 2560) นอกจากนี้ในการที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของภาณุวัฒน์ ทวีกุล (2560) ที่ได้ กล่าวถึงองค์ประกอบของผู้นำในการผลักดันให้ผู้งานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ด้วยการคิดหลายมิติ คิดบวกคิดเชิงสร้างสรรค์และพัฒนา ประกอบด้วย 1) มีวิสัยทัศน์ 2) มี จินตนาการ 3) ยืดหยุ่น และ 4) มีการแก้ปัญหา

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการจูงใจและประสานงานให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถค้นหาและแก้ไขปัญหาโดยใช้วิธีการใหม่ ๆ ที่มีความหลากหลายและทันสมัยอย่างมีจินตนาการ มีความ ยืดหยุ่น มีวิสัยทัศน์ แรงจูงใจและทำงานเป็นทีมเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้หรือการริเริ่มในการทำสิ่งใหม่ ๆ

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการค้นคว้าอิสระเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี 1 (ดอนสักผดุงวิทย์) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยประกอบด้วย พื้นที่วิจัย คือ โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี 1 (ดอนสักผดุงวิทย์) ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี 1 (ดอนสักผดุงวิทย์) ปีการศึกษา 2566 จำนวน 69 คน (จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 3 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษา 56 คน และคณะกรรมการสถานศึกษา 10 คน) กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชากรทั้งหมด จำนวน 69 คน ใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยพิจารณาจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการโรงเรียนโดยตรงและสามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้อย่างครอบคลุมและลึกซึ้ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 3 ชนิด ได้แก่ 1. แบบสอบถาม ลักษณะและองค์ประกอบของแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในรูปแบบเช็กลิสต์ (Checklist) จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยอ้างอิงแนวคิดจากการศึกษา วิเคราะห์เอกสารตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ ด้านแรงจูงใจ และด้านการทำงานเป็นทีม รวมจำนวนข้อ 40 ข้อ ใช้รูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับสร้างตามแนวคิดของ Torrance (เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์) และแนวคิดด้านภาวะผู้นำในองค์กรค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน แบบสัมภาษณ์แบบปลายเปิด สำหรับผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และหัวหน้างานบุคคล ใช้เพื่อเก็บข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับกระบวนการบริหารจัดการ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สร้างตามแนวคิดของ แนวคิดภาวะผู้นำสร้างสรรค์ และแนวคิดเชิงคุณภาพจากการวิจัยเพื่อพัฒนาองค์กร ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาการศึกษา แนวทางการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion Guide) ใช้สำหรับการอภิปรายกลุ่มย่อยในประเด็นที่เกี่ยวกับกระบวนการบริหาร ภาวะผู้นำ ปัญหาและข้อเสนอแนะ ประเด็นการสนทนา: ด้านวิสัยทัศน์ ความยืดหยุ่น การจูงใจ การทำงานเป็นทีม และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำสร้างตามแนวคิดของ Creswell และแนวคิดการวิจัยเชิงคุณภาพ รวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัย ระหว่างเดือน มกราคม ถึงเดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568 ข้อมูลเชิงปริมาณ นำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติอ้างอิง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 1 โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์โดยใช้สถิติ Independent T-Test เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามเพศและวุฒิการศึกษา วิเคราะห์โดยใช้สถิติ F-Test (ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามอายุและประสบการณ์การทำงาน และเมื่อตรวจพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จึงใช้การเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธีของ Scheffé ทดสอบสมมติฐาน

เบื้องต้นด้วยสถิติ Kolmogorov–Smirnov เพื่อทดสอบการกระจายของข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะในตอนที่ 3 โดยการแจกแจงความถี่ตามประเด็นที่เสนอในแต่ละด้าน ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม แล้วจัดกลุ่มข้อมูลตามประเด็น วิเคราะห์และสังเคราะห์ แล้วนำเสนอในรูปแบบ การพรรณนาเชิงวิเคราะห์ (Descriptive Narrative)

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี 1 (ดอนสักผดุงวิทย์) ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี 1 (ดอนสักผดุงวิทย์) ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย (x= 4.55, S.D = .215)

ตารางที่ 1 การศึกษาเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี 1 (ดอนสักผดุงวิทย์)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	$\bar{x}$	**S.D.**	**แปลผล**
ด้านวิสัยทัศน์	4.55	.285	มากที่สุด
ด้านความยืดหยุ่น	4.55	.254	มากที่สุด
ด้านจินตนาการ	4.55	.227	มากที่สุด
ด้านแรงจูงใจ	4.54	.214	มากที่สุด
ด้านการทำงานเป็นทีม	4.56	.247	มากที่สุด
รวม	**4.55**	**.215**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$= 4.56, S.D = .247) ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น และด้านจินตนาการ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$= 4.55, S.D = .285) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$= 4.54 , S.D = .214) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 38.67 และกลุ่ม LGBTQ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33 ตามลำดับ ในด้านวุฒิการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 71.01 รองลงมาเป็นระดับปริญญาโท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 27.54 และระดับปริญญาเอก จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 7.25 เมื่อพิจารณาด้านอายุ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 29.33 รองลงมา

คือกลุ่มอายุน้อยกว่า 30 ปี และมากกว่า 51 ปี ซึ่งมีจำนวนเท่ากันคือ 18 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 ตามลำดับ และกลุ่มอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 14.67 สำหรับด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วงประสบการณ์ระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 45.33 รองลงมาคือกลุ่มที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และกลุ่มที่มีประสบการณ์ 11 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33 ข้อมูลดังกล่าวสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในมิติต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์ที่ 3 ศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนา โดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 69 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$= 4.55, S.D = .215) โดยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การทำงานเป็นทีม ($\bar{X}$= 4.56), วิสัยทัศน์ ความยืดหยุ่น และจินตนาการ ($\bar{X}$= 4.55) ส่วนแรงจูงใจมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$= 4.54) แต่ยังอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มเพศชายรับรู้ภาวะผู้นำสูงกว่ากลุ่มอื่น ส่วนปัจจัยอื่นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคั

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและปฏิบัติ ได้แก่ การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การพัฒนาวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนภาวะผู้นำ การพัฒนาแรงจูงใจอย่างหลากหลาย และการจัดทำคู่มือภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อเป็นต้นแบบให้กับผู้บริหารรุ่นใหม่และสามารถปรับใช้ในโรงเรียนที่มีบริบทแตกต่างกันได้

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี 1 (ดอนสักผดุงวิทย์) ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารในโรงเรียนแห่งนี้มีแนวทางในการสร้างทีมงานที่มีเป้าหมายร่วมกัน สนับสนุนการทำงานเชิงบูรณาการ และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ ซึ่งส่งเสริมให้เกิดความเป็นเจ้าของและความร่วมมือในหมู่ครูและบุคลากรทางการศึกษา นอกจากนี้ ผู้บริหารยังแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการมองการณ์ไกลและกำหนดทิศทางองค์กรอย่างมียุทธศาสตร์ โดยพยายามปรับวิสัยทัศน์ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกการศึกษา อีกทั้งยังสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่มีความยืดหยุ่นสูง ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ รัษฎากรณ์ อัครจันทร์ (2560) และจุฑาธิปต์ ทัพไทย (2560) ที่เน้นว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจแก่ทีมงาน ส่งเสริมความคิดใหม่ ๆ และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งการทำงานเป็นทีม วิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และความยืดหยุ่นในการบริหาร เป็นคุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำในยุคใหม่ที่ต้อง

เผชิญกับความไม่แน่นอนและการแข่งขันสูงในระบบการศึกษานอกจากนี้ ยัง สอดคล้องกับแนวคิดของปิลันธน์ วีระภัทรกุล (2560) ที่เสนอว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องมีความสามารถในการนำทีมไปสู่เป้าหมายร่วมกัน โดยใช้การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างเครือข่ายความร่วมมือ และกระจายอำนาจในการตัดสินใจ รวมทั้งต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและยืดหยุ่นต่อความเปลี่ยนแปลง เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของศิริวรรณ์ คำภูเงิน (2561) ที่เน้นว่าผู้นำที่สามารถสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กรได้ต้องมีความยืดหยุ่นทางความคิด เปิดรับความคิดเห็นจากหลากหลายมุมมอง และสามารถเชื่อมโยงผู้คนในองค์กรให้ร่วมมือกันอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะของผู้บริหารในโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี 1

ผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของรัษฎากรณ์ อัครจันทร์ (2560) ซึ่งพบว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ ใช้การคิดเชิงนวัตกรรม และสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ จุฑาธิปต์ ทัพไทย (2560) ที่เสนอแนวทาง 10 ประการของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยเน้นการเรียนรู้เป็นทีม การไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับรอซียะห์ ลาเต๊ะ (2561) ซึ่งชี้ว่าผู้บริหารที่มีความสามารถในการวิเคราะห์บริบท และสนับสนุนการทำงานของครูและบุคลากรในเชิงสร้างสรรค์ จะช่วยให้การบริหารโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสรุป การที่ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในด้านการทำงานเป็นทีม วิสัยทัศน์ และความยืดหยุ่น ได้รับค่าคะแนนเฉลี่ยในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนมีการบริหารที่ตอบสนองต่อบริบทของสังคมการศึกษาในยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารมีศักยภาพในการนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จด้วยการคิดเชิงระบบ มีทัศนคติที่ยืดหยุ่น และสามารถส่งเสริมพลังทีมงานได้อย่างแท้จริง

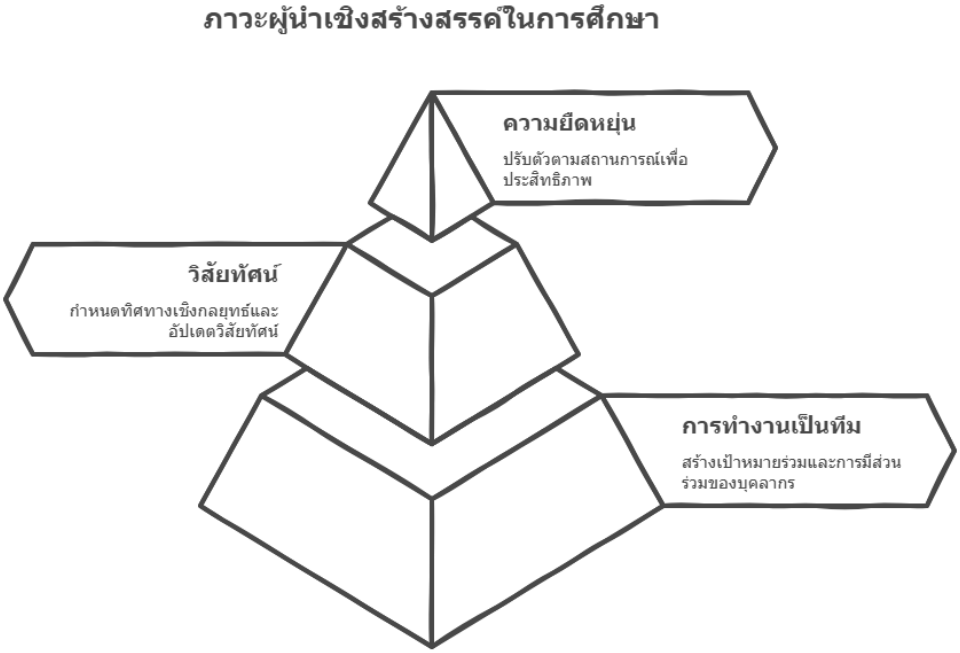
2. การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มเพศชายรับรู้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสูงกว่ากลุ่มอื่นอย่างชัดเจน ส่วน อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงาน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อาจมีความเกี่ยวข้องกับมุมมองหรือประสบการณ์เฉพาะทางสังคมและเพศสภาพ โดยเฉพาะในระบบราชการหรือการบริหารการศึกษาไทย กลุ่มเพศชายซึ่งโดยทั่วไปมักมีบทบาทในเชิงบริหารมากกว่า อาจมีความใกล้ชิดหรือเข้าใจบริบทการนำอย่างสร้างสรรค์ในระดับนโยบายและการบริหารมากกว่า ทำให้เกิดการรับรู้ที่ชัดเจนและชื่นชมในบทบาทของผู้นำได้มากกว่า นอกจากนี้ ยังอาจสะท้อนถึงความคาดหวังในบทบาททางเพศที่ฝังรากอยู่ในวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งให้ความเชื่อมโยงระหว่าง “ผู้นำ” กับลักษณะของความเด็ดขาด กล้าตัดสินใจ และมีวิสัยทัศน์ ลักษณะที่สังคมมักมองว่าเกี่ยวข้องกับเพศชาย ในทางกลับกัน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจสะท้อนว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์และพื้นฐานหลากหลายต่างสามารถมองเห็นภาวะผู้นำของผู้บริหารในลักษณะเดียวกัน เนื่องจากปัจจัยด้านการบริหารเชิงสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมที่ปรากฏอย่างเป็นรูปธรรมในองค์กร เช่น การสื่อสาร การทำงานร่วมกัน การเปิดรับแนวคิดใหม่ จึงส่งผลให้การรับรู้มี

แนวโน้มคล้ายคลึงกันโดยไม่ขึ้นอยู่กับอายุหรือประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ จุฑาธิปต์ ทัพไทย (2560) ที่เสนอว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์คือพฤติกรรมของผู้นำที่เน้นการกระจายอำนาจ การสร้างความไว้วางใจ และการสื่อสารแบบสองทาง ซึ่งอาจถูกตีความและรับรู้แตกต่างกันตามกรอบความคิดของแต่ละกลุ่มบุคคล รอซียะห์ ลาเต๊ะ (2561) ที่ชี้ว่า การรับรู้ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับบริบทวัฒนธรรม ความสัมพันธ์ทางสังคม และบทบาทที่บุคลากรแต่ละคนมีในองค์กร ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับผลการศึกษาในงานวิจัยของ ปิลันธน์ วีระภัทรกุล (2560) ซึ่งพบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหารอาจได้รับอิทธิพลจากทัศนคติทางเพศในสังคมไทย โดยกลุ่มเพศชายมีแนวโน้มให้คะแนนด้านความสามารถในการเป็นผู้นำของผู้บริหารในระดับที่สูงกว่า สุพัฒตรา ธิพรพันธ์ (2561) ระบุว่าปัจจัยเชิงประชากรศาสตร์ เช่น อายุและวุฒิการศึกษา มักไม่มีความแตกต่างในการรับรู้ภาวะผู้นำเมื่อองค์กรมีความชัดเจนในแนวทางการบริหารและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกกลุ่ม โดยสรุป ความแตกต่างทางเพศที่พบในผลวิจัยนี้ สะท้อนถึงมิติทางสังคมวัฒนธรรมที่ยังมีอิทธิพลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำในองค์กรการศึกษา ขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ ที่ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสามารถสร้างภาวะผู้นำที่รับรู้ได้โดยทั่วถึง และได้รับการยอมรับจากบุคลากรในทุกช่วงวัยและระดับประสบการณ์

3. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี 1 (ดอนสักผดุงวิทย์) กลุ่มสัมภาษณ์ชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการกำหนดวิสัยทัศน์เท่านั้น แต่รวมถึงการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การสร้างความร่วมมือ และความสามารถในการปรับเปลี่ยนให้ทันต่อสถานการณ์ ด้วยเหตุนี้ การส่งเสริมให้ผู้บริหารมีทั้ง “วิสัยทัศน์ที่ลึก” และ “การลงมือทำที่กว้าง” คือหัวใจสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนในยุคเปลี่ยนผ่านอย่างแท้จริง ทั้งนี้เนื่องจาก การบริหารสถานศึกษาในยุคใหม่มีความซับซ้อนสูงและเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ผู้บริหารจึงไม่สามารถใช้รูปแบบการนำแบบเดิมที่เน้นการสั่งการและการควบคุมเพียงอย่างเดียวได้ แต่จำเป็นต้องเป็น “ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง” ที่มีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ การรับฟัง การเปิดพื้นที่ให้บุคลากรมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง และที่สำคัญคือสามารถสื่อสารแนวคิดและแรงบันดาลใจให้ทีมงานเข้าใจและเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกันได้ ผู้บริหารที่สามารถทำให้ “วิสัยทัศน์กลายเป็นการลงมือทำที่จับต้องได้” โดยไม่ใช่เพียงการตั้งเป้าหมายในเอกสาร แต่สามารถกระตุ้นทีมให้เชื่อและลงมือทำด้วยความเข้าใจร่วมกัน จะสามารถขับเคลื่อนโรงเรียนให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคมได้จริงในยุคเปลี่ยนผ่าน (transition era) ที่โลกการศึกษากำลังเคลื่อนเข้าสู่ความไม่แน่นอนและการแข่งขันระดับโลก ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับแนวคิดของNorthouse (2019) ที่กล่าวว่า “ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องสามารถบูรณาการจินตนาการกับการลงมือทำ” โดยต้องใช้ทั้งการสื่อสารที่ชัดเจน ความร่วมมือและความสามารถในการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างนวัตกรรมภายในองค์กร Bass & Avolio (1994) ที่เสนอแนวคิดภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ซึ่งผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่เป็นแรงบันดาลใจ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในทีมงาน และส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาอย่างต่อเนื่อง Fullan (2007) ที่ชี้ว่า “ผู้นำในโรงเรียนต้องไม่เพียงมีความคิดดี แต่ต้องทำให้เกิดการลงมือทำจริง” และ

สามารถเชื่อมโยงบุคลากรต่าง ๆ เข้าด้วยกันด้วยภาวะผู้นำแบบเครือข่าย ผลการสัมภาษณ์ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑาธิปต์ ทัพไทย (2560) ที่เน้นว่า การสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในองค์กรต้องอาศัยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การทำงานแบบมีส่วนร่วม และการเปิดรับความคิดใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง เกศณี กฐินเทศ (2562) ที่เสนอว่า ผู้บริหารควรใช้แนวทาง “Think big, act small, move fast” ในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์อย่างมีระบบ โดยเริ่มจากจุดเล็ก ๆ ที่ลงมือทำได้จริง แล้วค่อยขยายผล รัษฎากรณ์ อัครจันทร์ (2560) ซึ่งพบว่า ความสำเร็จของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ขึ้นอยู่กับความสามารถในการแปลงแนวคิดเป็นการกระทำที่เห็นผลในระดับโรงเรียน เช่น การพัฒนาห้องเรียน การสื่อสารกับครู และการสร้างพื้นที่ความร่วมมือกับชุมชน โดยสรุป ข้อเสนอแนะจากกลุ่มสัมภาษณ์ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษายุคใหม่ ต้องให้ความสำคัญกับ การสร้างสมดุลระหว่าง “การคิดที่ก้าวไกล” กับ “การปฏิบัติที่เป็นจริง” ผู้บริหารควรมีทั้งความลึกซึ้งทางวิสัยทัศน์ และความสามารถในการสื่อสาร แรงบันดาลใจ ความร่วมมือ และการจัดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีพลัง เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนและเท่าทันโลกในทุกมิติ

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย



โครงสร้างนี้สะท้อนให้เห็นว่า "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์" ต้องเริ่มจากฐานที่มั่นคง (วิสัยทัศน์) เสริมด้วยการร่วมแรงร่วมใจ (การทำงานเป็นทีม) และจบด้วยคุณสมบัติสำคัญของผู้นำในศตวรรษที่ 21 คือ "ความยืดหยุ่น" ในการเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง การศึกษาครั้งนี้ได้ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญต่อวงการการบริหารการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วยความสามารถในการสร้างทีมอย่างมีส่วนร่วม, การพัฒนาวิสัยทัศน์อย่างทันสมัย และความยืดหยุ่นในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรการศึกษา"

สรุป

งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี 1 (ดอนสักผดุงวิทย์) ผลการวิจัยสรุปได้ว่า โดยภาพรวม ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับ "มากที่สุด" ครอบคลุมทั้งด้านวิสัยทัศน์ ความยืดหยุ่น จินตนาการ แรงจูงใจ และการทำงานเป็นทีมในด้าน วิสัยทัศน์ ผู้บริหารมีความสามารถโดดเด่นในการสื่อสารวิสัยทัศน์ และดำเนินการตามวิสัยทัศน์อย่างเป็นรูปธรรม ด้าน ความยืดหยุ่น ผู้บริหารแสดงออกถึงการแก้ไขปัญหาอย่างหลากหลายและเปิดรับความคิดเห็นที่แตกต่าง ด้าน จินตนาการ ผู้บริหารมีทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและบูรณาการแนวคิดใหม่ ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ ด้าน แรงจูงใจ ผู้บริหารสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์และให้ความสำคัญต่อการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร และในด้าน การทำงานเป็นทีม ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงาน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 31–40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และเมื่อเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงานไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ความสำเร็จของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในบริบทสถานศึกษาเกิดจากความสามารถในการวางวิสัยทัศน์อย่างมียุทธศาสตร์ การยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง การสร้างสรรค์แนวทางใหม่ ๆ และการเสริมสร้างแรงจูงใจและความร่วมมือในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

จากผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี 1 (ดอนสักผดุงวิทย์) อยู่ในระดับ “มากที่สุด” ในทุกองค์ประกอบ ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะแนวทางการพัฒนาเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ดังนี้

1. การส่งเสริมการบริหารที่เน้นการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรต่อยอดจากจุดแข็งด้านการสร้างทีมงาน โดยจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เช่น PLC (Professional Learning Community) การทำงานแบบโค้ชทีม หรือกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเพิ่มความเหนียวแน่นของทีมและขับเคลื่อนเป้าหมายร่วมกัน

2. การพัฒนาวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์อย่างต่อเนื่อง แม้ผู้บริหารจะมีวิสัยทัศน์ในระดับสูง แต่ควรได้รับการสนับสนุนให้มีเวทีแลกเปลี่ยนกับผู้บริหารโรงเรียนอื่น ๆ และได้รับข้อมูลจากนโยบายระดับชาติหรือแนวโน้มเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อให้การพัฒนาโรงเรียนไม่ล้าหลังและมีทิศทางชัดเจนสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การศึกษาไทยในอนาคต

3. การใช้เทคโนโลยีเพื่อขยายผลภาวะผู้นำ จากข้อเสนอแนะเชิงคุณภาพ ผู้บริหารควรพัฒนาแพลตฟอร์มสื่อสารภายในโรงเรียนให้มีความยืดหยุ่น ทันสมัย และเข้าถึงง่าย เช่น ระบบจัดการงานออนไลน์ ระบบข้อเสนอแนะของครู และระบบติดตามแผนงานเพื่อสนับสนุนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้ครอบคลุมทั้งองค์กร

4. การพัฒนาแรงจูงใจของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง แม้ด้านแรงจูงใจจะอยู่ในระดับ “มากที่สุด” แต่ยังเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ควรมีนโยบายการบริหารที่เน้นความหลากหลายของแรงจูงใจ เช่น การยอมรับในที่ประชุม การให้รางวัลย่อยรายเดือน และการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีพื้นที่แสดงออกด้านนวัตกรรมหรือข้อเสนอพัฒนาการเรียนการสอน

5. การจัดทำคู่มือภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อเป็นแนวทางที่เป็นรูปธรรมสำหรับผู้บริหารในรุ่นใหม่หรือโรงเรียนอื่น ควรมีการจัดทำเอกสารหรือหลักสูตรอบรมที่รวมตัวอย่างแนวปฏิบัติด้านวิสัยทัศน์ การจูงใจ การทำงานเป็นทีม และการปรับตัว ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในโรงเรียนที่มีบริบทต่างกันได้อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังโรงเรียนสังกัดอื่นหรือในหลายจังหวัด เพื่อให้เห็นภาพรวมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับประเทศ และเปรียบเทียบบริบทระหว่างพื้นที่ชนบทและเขตเมือง หรือระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ ซึ่งจะช่วยเพิ่มความแม่นยำของแนวทางการพัฒนา

2. ควรใช้วิธีการวิจัยเชิงผสม (Mixed Methods) อย่างสมดุลมากขึ้น โดยเพิ่มการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับบุคลากรทุกระดับ ตลอดจนการสังเกตพฤติกรรมการเป็นผู้นำในสถานการณ์จริง ซึ่งจะช่วยสะท้อนภาวะผู้นำในมิติที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น

3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนหรือความพึงพอใจของครู เพื่อให้เห็นผลลัพธ์ที่ชัดเจนของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับผลกระทบ (Impact Level) และสามารถนำมาใช้ประกอบการพัฒนานโยบายทางการศึกษาในระดับองค์กรหรือจังหวัดได้อย่างเป็นรูปธรรม

4. ควรเพิ่มการใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพอย่างลึกซึ้ง เช่น การวิจัยแบบกรณีศึกษาหรือการวิจัยแบบปฏิบัติการ (Action Research) ซึ่งจะช่วยให้สามารถเข้าใจบริบทการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอย่างรอบด้าน โดยเฉพาะในเรื่องของอุปสรรค แรงต้าน และกลยุทธ์การนำหลักธรรมาภิบาลไปปรับใช้

5. ควรให้ความสำคัญกับมุมมองของบุคลากรทุกระดับในโรงเรียน ไม่เพียงแต่ผู้บริหารแต่รวมถึงครูสายผู้สอน บุคลากรสนับสนุน และเจ้าหน้าที่ธุรการ เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีความหลากหลายและสามารถสะท้อนถึงผลกระทบของการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลได้ครอบคลุมยิ่งขึ้น

6. ควรศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล เช่น ระบบติดตามการประเมินผล ระบบรับเรื่องร้องเรียนออนไลน์ หรือแอปพลิเคชันสำหรับการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากร ซึ่งจะสามารถพัฒนาเป็นนวัตกรรมการบริหารที่สอดรับกับยุคดิจิทัล

เอกสารอ้างอิง

เกศณี กฐินเทศ. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

คุณาวุฒิ สิงห์ทอง. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จังหวัดหนองคาย.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

จุฑาธิปต์ ทัพไทย. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอนุบาลสามเสน (สลากกินแบ่งรัฐบาลอุปถัมภ์)* (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.

ซอฟี ราเซะ. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ดาสวรรค์ วงศ์มีชัย. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยเทคนิคในเขตภาคใต้สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

เตชินณ์ อินทบำรุง. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 11*(1),178–186.

บงกช วิจบ. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมืองจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7* (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปิลันธน์ วีระภัทรกุล. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2* (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

พัฒนวงศ์ ดอกไม้. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2* (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ภาณุวัฒน์ ทวีกุล. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร.* (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.

รัษฎากรณ์ อัครจันทร์. (2560). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ยงยุทธ ไชยชนะ. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท* (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยนาท.

สุทธิชัย นาคะอินทร์. (2561). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.