

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1*
CREATIVE LEADERSHIP OF SMALL SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER
SUKHOTHAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

จตุพล ถนอมศักดิ์¹ และนิคม นาคอ้าย²

Juttupol Tanomsak¹ and Nikom NakAi²

¹⁻²คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

¹⁻²Education Pibulsongkram Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: juttupol.tan67@psru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัยเขต 1 ประชากรคือ สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 รวม 76 แห่ง กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาขนาดเล็ก รวมทั้งสิ้น 66 แห่ง ได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน โดยกำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก รวมจำนวนทั้งสิ้น 132 คน โดยใช้วิธีการเทียบสัดส่วนตามอำเภอและการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC ระหว่าง 0.60 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับเท่ากับ 0.987 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.49, S.D. = 0.59) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านความยืดหยุ่น ตามลำดับ และอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำได้แก่ ด้านแรงจูงใจ ด้านวิสัยทัศน์และด้านจินตนาการตามลำดับ

* Received 2 October 2025; Revised 6 November 2025; Accepted 15 November 2025

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร, สถานศึกษาขนาดเล็ก, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

Abstract

The purpose of this study creative leadership of small school administrators under Sukhothai Primary Educational Service Area Office 1. The population consisted of 76 small schools under the Office of the Basic Education Commission, Sukhothai Educational Service Area 1. The sample consisted of 66 small schools. The sample consisted of 66 small schools. The sample size was determined using a ready-made table by Krejcie & Morgan. The respondents consisted of 132 administrators and teachers in small schools. The method used was proportional comparison by district and simple random sampling. The data collection tool in this research was a questionnaire with a 5-level rating scale with an IOC value between 0.60 and 1.00. The reliability of the whole questionnaire was 0.987. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The research results found that the creative leadership of small school administrators under Sukhothai Primary Educational Service Area Office 1 was at a high level overall (\bar{X} = 4.49, S.D. = 0.59). When considering each aspect, it was found to be at the highest level, with the average values ranked from highest to lowest being teamwork and flexibility, respectively. The highest level was also ranked from highest to lowest being Incentive, vision, and imagination, respectively.

Keywords: CREATIVE LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS, SMALL SCHOOL, SUKHOTHAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

บทนำ

สภาพปัจจุบันโลกมีความก้าวหน้าด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่คาดคิด ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้กลายเป็นคุณลักษณะที่มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับ ผู้นำองค์กรสมัยใหม่ Puccio, Mance, and Murdock (2011 อ้างถึงใน กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ 2555 : 55) ได้กล่าวถึง สภาพแวดล้อมเชิงสร้างสรรค์ (creative environment) ไว้ในหนังสือ Creative Leadership: Skill That Drive Change ไว้ว่า

สภาพแวดล้อม ที่สนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์จะมีทั้งมิติด้านบวก (positive) และมิติด้านลบ (negative) อันจะเป็นแรงจูงใจนำไปสู่ความคิดใหม่ๆ ขณะที่ Amabile and Khaire (2008 : 100-109) เสนอว่า ในยุคที่ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จ ผู้นำจำเป็นต้องมีความสามารถในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ทางธุรกิจกระตุ้นให้พนักงานกล้าทดลองสิ่งใหม่ๆ และบริหารจัดการกระบวนการสร้างสรรค์อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Guilford (1980 : 715-735) กล่าวว่าบุคลิกภาพของคนที่มีความคิดสร้างสรรค์ จะต้องมีความฉับไวที่รู้ปัญหาและมองเห็นปัญหา มีความว่องไว และสามารถจะเปลี่ยนความคิดใหม่ๆ ได้ง่าย แก้ปัญหาเป็นจึงจะทำให้ชีวิตสามารถดำเนินไปได้ อย่างมีความสุข ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ยังได้รับการยืนยัน โดยมีผลการวิจัยเชิงประจักษ์ของ Carmeli, Gelbard, & Reiter-Palmon (2013 : 95-122) ที่แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับความคิดสร้างสรรค์ของทีม และผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม โดยผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในทีม เช่นเดียวกับงานวิจัยของเกรียงไกร นามทองใบ (2564 : 24) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ซึ่งให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการจูงใจนำบุคคลอื่นๆ โดยดำเนินการกระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลองในองค์กร เพื่อจะทำให้บุคคลในองค์กรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าที่จะคิด กล้าที่จะตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ แม้ว่ากระบวนการคิดสร้างสรรค์ของภาวะผู้นำนั้นจะมีกระบวนการที่ตีความ แต่ก็ยังมีอุปสรรคซึ่งเกิดจากทั้งตนเองหรือจากผู้อื่น เพราะผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันนี้ส่วนมากขาดความคิดสร้างสรรค์ หรือขาดองค์ประกอบส่วนอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดกระบวนการคิดสร้างสรรค์

ในมิติการพัฒนาองค์กรและการจัดการการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง Harris (2009 อ้างถึงใน ฉิรดา เวชญาลักษณ์, 2567 : 123) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการติดต่อประสานงานกับบุคคล ที่มีความคิดเห็นที่ตรงกันและแตกต่างกัน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำเป็นต้องอาศัยเวลาและโอกาส เพื่อให้มีโอกาสร่วมกัน อันจะนำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์ถึงแม้ไม่ใช่เรื่องง่ายแต่ต้องกล้าเปลี่ยนความคิดเดิม และเผชิญความเชื่อมั่นกับวิธีการใหม่ที่จะสร้างขึ้นเป็นภาวะผู้นำที่พัฒนาสมรรถนะและความสามารถต่างๆ ของบุคคลภายในองค์กรเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในทุกสถานที่ ที่สำคัญคือต้องมีภาวะผู้นำที่ปราศจากการยึดมั่นถือมั่น นอกจากนี้ ฉิรดาช่วยงาน (2565 : 25) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นพฤติกรรมหรือคุณลักษณะของที่สามารถผลักดันผู้ร่วมงานให้ร่วมกันปฏิบัติงาน โดยมีลักษณะการทำงานเป็นทีมให้บรรลุเป้าหมายและ

ประสานงานกับผู้อื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ ที่สำคัญจะต้องเปลี่ยนกระบวนการทัศนใหม่ๆ ในการนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ

สถานศึกษาขนาดเล็ก เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาให้กับนักเรียนในชุมชนให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ ในปีการศึกษา 2566 มีสถานศึกษาขนาดเล็กในประเทศไทยมากถึง 14,981 แห่ง จากสถานศึกษาทั้งหมด 29,312 แห่งทั่วประเทศ คิดเป็นร้อยละ 51.11 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566) และในปีการศึกษา 2567 มีสถานศึกษาขนาดเล็กในประเทศไทยมากถึง 15,309 แห่ง จากสถานศึกษาทั้งหมด 29,152 แห่งทั่วประเทศ คิดเป็นร้อยละ 52.51 (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2567) จากข้อมูลพบว่ามีสถานศึกษาขนาดเล็ก เพิ่มขึ้นจากปีการศึกษา 2566 จำนวน 328 แห่ง เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.40 และคาดการณ์ว่าจำนวนสถานศึกษาขนาดเล็กมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในปีการศึกษาต่อไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 เป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจในการจัดและส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวิสัยทัศน์ ที่มุ่งให้องค์กรมาตรฐาน ยึดหลักธรรมาภิบาล สร้างคนดี มีความสุข มีพื้นที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองสุโขทัย อำเภองกงไกรลาศ อำเภอบึงสามพัน และอำเภอบ้านด่านลานหอย ปีการศึกษา 2567 มีสถานศึกษาในสังกัดมีสภาพเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก เป็นจำนวนทั้งสิ้น 76 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1, 2567) ซึ่งสถานศึกษาขนาดเล็กจำนวนดังกล่าวส่วนมากประสบปัญหาขาดแคลนครูปฏิบัติการสอน มีความไม่พร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยี รวมถึงข้อจำกัดด้านงบประมาณ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กจำเป็นต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลงและรักษาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก เมื่อพิจารณาถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นหากผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กขาดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประการแรก คุณภาพการศึกษาอาจลดลงเนื่องจากไม่สามารถปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงและความต้องการของผู้เรียนในยุคปัจจุบัน ประการที่สอง โอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพของเด็กในพื้นที่ห่างไกลอาจลดลง หากสถานศึกษาขนาดเล็กไม่สามารถรักษาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาได้ ประการที่สาม ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาระหว่างพื้นที่เมืองและชนบทอาจเพิ่มสูงขึ้น หากสถานศึกษาขนาดเล็กไม่สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ทัดเทียมกับสถานศึกษาในเมือง สอดคล้องกับการศึกษาของ Robinson (2007 : 120) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นแนวคิดที่สามารถปรับเปลี่ยนองค์การให้มีคุณภาพ บนพื้นฐานที่ว่าในสถานศึกษาหนึ่งอาจมีผู้นำหลายคน ซึ่งแสดงบทบาทภาวะผู้นำในลักษณะต่างๆที่มากมาย ภาวะผู้นำมิได้จำเพาะแต่ผู้บริหารสถานศึกษาเท่านั้น แต่

หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การให้โอกาสการเรียนรู้ให้แก่ครู อาจารย์และบุคคลต่าง ๆ เพื่อเป็นหนทางให้คนเหล่านี้ ได้พัฒนาตนเข้าสู่การเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์

จากความเป็นมาและความสำคัญที่ได้กล่าวมาในข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 เพื่อเป็นประโยชน์ในการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก อันจะนำไปสู่การพัฒนาการศึกษาในพื้นที่ชนบทของประเทศไทยอย่างยั่งยืนทางการศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 รวมทั้งสิ้น 76 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1, 2567)

กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำนวน 66 แห่ง จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (1986 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 43) ผู้วิจัย กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลตามจำนวนตัวเลขที่ได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 66 คน และครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 66 คน รวมทั้งสิ้น 132 คน โดยใช้วิธีการเทียบสัดส่วนตามอำเภอและการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีการของ Likert (1967 : 90-95) ประกอบไปด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1.ด้านวิสัยทัศน์ 2.ด้านความยืดหยุ่น 3. ด้านจินตนาการ 4. ด้านแรงจูงใจ และ 5. ด้านการทำงานเป็นทีม วิเคราะห์และตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อคำถามและหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of item Objective Congruence) ตามเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด

(2560 : 71-72) ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.6-1.00 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลปรากฏว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ 0.987

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอความอนุเคราะห์คณะกรรมการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลประกอบการวิจัยจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

2. นำหนังสือราชการประสานขอความร่วมมือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 เพื่อส่งไปยังสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 66 แห่ง เพื่อตอบแบบสอบถามในระบบ Google Forms

3. ผู้วิจัยตรวจสอบจำนวนและความถูกต้องของแบบสอบถาม จำนวน 132 ฉบับ ได้ฉบับสมบูรณ์กลับคืน จำนวน 132 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์แบบสอบถามและนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จ โดยดำเนินการ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ใน 5 ด้าน โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อวัดระดับและประเมินผล โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ Likert (1967 : 90-95)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ดังแสดงตารางที่ 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก	\bar{X}	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ	ลำดับ
1. ด้านวิสัยทัศน์	4.48	0.59	มาก	4
2. ด้านความยืดหยุ่น	4.52	0.59	มากที่สุด	2
3. ด้านจินตนาการ	4.45	0.63	มาก	5
4. ด้านแรงจูงใจ	4.49	0.63	มาก	3
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.53	0.62	มากที่สุด	1
รวม	4.49	0.59	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.62) รองลงมา คือ ด้านความยืดหยุ่น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.59) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านจินตนาการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.63)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านความยืดหยุ่น ตามลำดับ และอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำได้แก่ ด้านแรงจูงใจ ด้านวิสัยทัศน์และด้านจินตนาการ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาขนาดเล็ก ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอย่างใกล้ชิด บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการที่สามารถปรับเปลี่ยนแผนงานได้ทันที สามารถนำแนวคิดใหม่ๆ มาประยุกต์และกระตุ้นพัฒนาศักยภาพบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจันจิรา น้าขาว (2562 : 22) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนมีการร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา ใช้ความรู้ความสามารถทั้งของผู้บริหารและบุคลากรภายในโรงเรียน สนับสนุนให้ครูสืบเสาะหาความรู้ เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ มีการตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน มีการรวบรวมวิเคราะห์ และแปลผลข้อมูลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสนธยา สมลิคุณ (2566 : 48) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของตนเองอยู่เสมอ สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 กับการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถ ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานในยุคปัจจุบัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของเฉลิมพร แต่งโสภณ (2566 : 84) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน เป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนเห็นความสำคัญในการพัฒนางานที่จะส่งผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน และชุมชนอย่างมีคุณภาพ จากผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สามารถอภิปรายจำแนกเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

ด้านวิสัยทัศน์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีความใกล้ชิดกับครู นักเรียน และชุมชน แสดงออกถึงความน่าเชื่อถือและเป็นต้นแบบ ส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของพื้นที่ ได้อย่างชัดเจน ถ้ายทอดวิสัยทัศน์สู่แผนการบริหารสถานศึกษาที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแนตี นุชภู (2567 : 77) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดนครราชสีมา ด้านวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาได้ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษา และยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาสถานศึกษาในทุก ๆ ด้าน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑามาส ชุ่นห้วน (2562 : 114) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ด้านวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากผู้บริหารมีการปรับปรุงวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาเพื่อสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงมีการออกแบบและคิดค้นหาวิธีทำงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาหน่วยงานอยู่เสมอ เช่นเดียวกับงานวิจัยของเกศณี ภิฐินเทศ (2562 : 75) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ใน

ระดับมาก เนื่องมาจากผู้บริหารมีการส่งเสริม สนับสนุน และเปิดโอกาสให้ครูและผู้เกี่ยวข้องในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของการจัดการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของนิรดา เวชญาลักษณ์ (2567 : 127) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์คือการใช้ความสามารถทางเชาว์ปัญญา กล้าในการตัดสินใจที่จะดำเนินการตามความคิดใหม่ๆ มีทักษะการคิดเชิงบวก มีความรู้และทักษะในการสื่อสาร มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Robert J. Sternberg (2006 อ้างถึงใน แนนตี นุชภู, 2567) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษา พบว่า ผู้นำสถานศึกษาที่ดีนั้นต้องประกอบไปด้วย การตัดสินใจที่ชาญฉลาด มีวิสัยทัศน์ สร้างสรรค์ในการวิเคราะห์ความคิดของตนและของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความสามารถในการโน้มน้าวใจบุคลากรในสถานศึกษาให้เห็นคุณค่าของตนเองและทำให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน

ด้านความยืดหยุ่น พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงการแยกแยะความแตกต่างระหว่างข้อเท็จจริงและข้อคิดเห็น เข้าใจในสถานการณ์ของการปฏิบัติงานในสถานศึกษา และนำพาบุคลากรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563 : 41) ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านความยืดหยุ่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องมาจากผู้บริหารมีความชำนาญการใช้เทคโนโลยีในการสืบค้นข้อมูลหรือสารสนเทศเพื่อ พัฒนาการเรียนรู้ สามารถปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภราดร มาชานนท์ (2561 : 78) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับ ประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีความยืดหยุ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องมาจาก ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคล สภาพแวดล้อมและสถานการณ์มีความสามารถในการ แก้ปัญหาหลากหลายวิธี ตามสถานการณ์ มีความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เช่นเดียวกับงานวิจัยของพิมพ์ธนพร นันถิวงศ์ (2563 : 60) ได้ ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาน่าน เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าด้านความยืดหยุ่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องมาจาก ผู้บริหารเปิดโอกาสร่วมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของครูและข้อเสนอแนะจาก บุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการแก้ปัญหาและเป็นแนวทางในการพัฒนา สถานศึกษาร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Dubrin (2010 อ้างถึงใน สุพัตรา รั้งคะวงษ์, 2565 : 63) ที่ได้กล่าวว่า ผู้นำต้องมีความยืดหยุ่นเพื่อรองรับกับความเปลี่ยนแปลง ผู้นำจะต้อง

มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้ และความยืดหยุ่น (Flexibility) ก็เป็นคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้ที่มีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับแนวคิดของ Danner (2008 : 155) ที่ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สิ่งที่สำคัญต้องมีคือ ความไว้วางใจ และความยืดหยุ่นในกระบวนการในภาพรวม อีกทั้งยังมีส่วนเชื่อมโยงกับการส่งเสริมการทำงาน ร่วมกันสนับสนุนให้เกิดความสร้างสรรค์จากบุคคลหนึ่งไปบุคคลหนึ่ง

ด้านจินตนาการ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการนำประสบการณ์เดิมมา ผสมผสานกับความคิดใหม่ๆ สร้างความคิดโดยใช้เหตุผลและประสบการณ์ในการบริหารจัดการ สถานศึกษา อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษายังแสดงออกให้เห็นถึงความสามารถการสร้าง ภาพลักษณ์ในการทำงาน เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริโรจน์ (2562 : 76) การศึกษาภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านจินตนาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากผู้บริหารมี ความสามารถในการคิดวิเคราะห์และมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ และยังสอดคล้องกับงานวิจัย ของเตือนใจ สุนกุล (2562 : 108) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านจินตนาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นกันเองกับบุคลากรใน สถานศึกษา มีความเชื่อมีความศรัทธาและความคาดหวังในการทำงาน เช่นเดียวกับงานวิจัย ของหทัยรัตน์ วิโย (2564 : 230) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีจินตนาการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่น พยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพไม่หวั่นไหวกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงรอบข้างมองอุปสรรคและ ปัญหาว่าเป็นเรื่องที่ทำหายในการทำงาน สามารถไตร่ตรองตัดสินใจอย่างรอบคอบในการ ปฏิบัติงาน แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าอย่างสร้างสรรค์

ด้านแรงจูงใจ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา มีการสร้างขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในหลากหลายรูปแบบ อีกทั้งยังยอมรับนับถือในวิธีการดำเนินงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้การจัดการศึกษาได้อย่างบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ในการบริหาร จัดการภายใน-นอกสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิตีชาม เจ๊ะหะ (2564 : 68) ได้ ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านแรงจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามผลการดำเนินงานร่วมกันของบุคลากรอย่าง

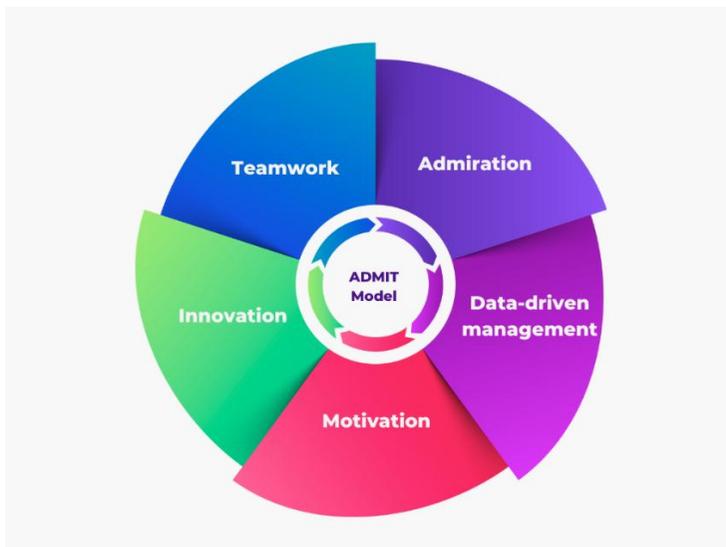
สม่ำเสมอ มีความสามารถในการติดต่อและประสานงานกับบุคลากรในแต่ละฝ่ายงานได้ทันต่อเวลาที่กำหนด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐ ช่วงาน (2565 : 71) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสร้างแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการสร้างแรงจูงใจเป็นคุณลักษณะหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำความเข้าใจและดำเนินการ เช่นเดียวกับงานวิจัยของเสาวนีย์ เกียรติพรศักดิ์ (2566 : 72) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูและบุคลากรให้แสดงศักยภาพของตนในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสามารถกระตุ้นให้กำลังใจให้กับครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ครูและบุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรให้เป็นไปตามทิศทางที่กำหนดอย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับแนวคิดของ John P. Kotter (อ้างถึงใน กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์, ม.ป.ป : 26) ศาสตราจารย์ด้านพฤติกรรมองค์การและบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ที่กล่าวว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำเป็นต้องมีความสามารถในการกระตุ้น ให้กำลังใจและจูงใจคนในการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Lisa Olsson (2012, อ้างถึงใน จันจิรา น้าขาว, 2562 : 66) ได้ศึกษาภาวะผู้นำความคิดสร้างสรรค์และทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิก ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำสามารถกระตุ้นและจูงใจให้ผู้ตามมีความคิดสร้างสรรค์ได้ โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ตามปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ รวมถึงการพัฒนาและสนับสนุนด้านแหล่งทรัพยากรความรู้ ทั้งนี้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่ดีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น

ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนช่วยเหลือ บุคลากรในสถานศึกษาเมื่อประสบกับปัญหา คำนึงถึงความพึงพอใจในการทำงานภายในทีม มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกโดยวางแผนและตัดสินใจร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา มีการทำงานร่วมกันกับบุคคลในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาดา เสาเสนา (2566 : 101) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องมาจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม เน้นการจูงใจ กำหนดบทบาทหน้าที่และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้การทำงานเป็นไป

อย่างมีประสิทธิภาพ และยังคงคล้องกับงานวิจัยของอัมพวัน คงสุข (2561 : 55) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงบันดาลใจ แรงจูงใจให้สมาชิกในทีมงานภายใน สถานศึกษารวมมือกันทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรแต่ละทีมงานมีความเข้าใจ ผูกพัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของนคร ชูสอนสาย (2565 : 83) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุค ชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เนื่องมาจากผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ มีทักษะการสร้างแรงจูงใจ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ในภาวะวิกฤตต่างๆ ส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทและเป้าหมายของการปฏิบัติงาน ร่วมกัน

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ผู้วิจัยสรุปองค์ความรู้ที่ได้จาก การศึกษาการวิจัย ด้วยรูปแบบ ADMIT Model โดยพิจารณาจากประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สอดคล้องกับข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังภาพ



ภาพ องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา ADMIT Model

จากภาพ 3 แสดงถึงองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ด้วยรูปแบบ ADMIT Model ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1. **Admiration** ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี มุ่งมั่นทำงานอย่างภาคภูมิใจ แสดงความมุ่งมั่นในการมาทำงาน ปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ร่วมทำงานกับครูและบุคลากรสร้างความพึงพอใจเป็นที่ชื่นชมและผูกพันให้บุคลากรในสถานศึกษา

2. **Data-driven management** ผู้บริหารใช้การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งต่างๆ วิเคราะห์จุดอ่อน-จุดแข็ง โดยสำรวจความต้องการของครู ผู้ปกครอง และนักเรียน แล้วนำข้อมูลมาวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างตรงประเด็น เพื่อสื่อสารวิสัยทัศน์และบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพสู่ความเป็นเลิศ

3. **Motivation** ผู้บริหารให้ความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจ เปิดรับความคิดใหม่ เปิดเวทีให้ครูเสนอความคิดเห็นและนวัตกรรมการสอนใหม่ๆ ควบคุมอารมณ์ และแก้ปัญหา ร่วมกันอย่างมีสติเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ

4. **Innovation** ผู้บริหารการส่งเสริมนวัตกรรมในสถานศึกษาขนาดเล็ก สร้างบรรยากาศที่กระตุ้นจินตนาการ คิดนอกกรอบ และสนับสนุนการมีส่วนร่วมเพื่อบรรลุเป้าหมาย เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและการมีส่วนร่วมของชุมชน

5. **Teamwork** ผู้บริหารสร้างความสามัคคีในทีม ส่งเสริมให้ครูรุ่นใหม่และรุ่นเก่าทำงานคู่กัน กำหนดเป้าหมายร่วม มอบหมายงานชัดเจน และสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างบุคลากร

ADMIT Model เป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สามารถนำมาปรับใช้ในสถานศึกษาได้ โดยผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ผสมผสาน การเป็นแบบอย่าง การบริหารด้วยข้อมูล การสร้างแรงบันดาลใจ และการส่งเสริมนวัตกรรมอย่างลงตัว โดยอาศัยความจริงใจ การรับฟัง ความอดทน และการเรียนรู้จากประสบการณ์ เมื่อนำไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ADMIT Model จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาและสร้างความยั่งยืนให้กับสถานศึกษาขนาดเล็กได้

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ผลการศึกษาพบว่า ด้านวิสัยทัศน์ ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล นำมาประกอบการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล เพื่อการบริหารในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและนำมาประกอบการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

การนำนโยบายจากกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มาปรับประยุกต์สู่ การปฏิบัติในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

2. ผลการศึกษาพบว่า ด้านความยืดหยุ่น ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหาร สถานศึกษาตั้งใจผู้ร่วมงาน ให้เห็นคุณค่าในการทำงานและความสำเร็จในการปฏิบัติงานทั้ง ภายใน - นอกสถานศึกษาดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตั้งใจผู้ร่วมงาน มองปัญหาร่วมกัน เพื่อให้เห็นทางออกได้หลายทิศทาง สามารถปรับเปลี่ยนความคิด คิดหาคำตอบด้วยการเปิด กว้างรับความคิดใหม่ๆ ควบคุมอารมณ์ แก้ปัญหาอย่างมีสติ ในการขับเคลื่อนให้เกิดความสำเร็จ ทั้งภายใน - นอกสถานศึกษา

3. ผลการศึกษาพบว่า ด้านจินตนาการ ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหาร สถานศึกษาสร้างสรรค์นวัตกรรมและการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรสร้างสรรค์นวัตกรรมและการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม สร้าง สภาพแวดล้อมทางกายภาพและบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนความคิดจินตนาการ ใน การทำงานขับเคลื่อนในสถานศึกษา คิดนอกกรอบเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ในการบริหารจัดการ สถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

4. ผลการศึกษาพบว่า ด้านแรงจูงใจ ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหาร สถานศึกษามุ่งมั่นทำงาน ภาคภูมิใจในอาชีพเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรภายในสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมุ่งมั่นทำงาน แสดงถึงภาคภูมิใจในอาชีพเป็นแบบอย่างให้กับ บุคลากรภายในสถานศึกษา เสริมสร้างให้เกิดความพึงพอใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้การ ขับเคลื่อนการจัดการศึกษา สร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษา

5. ผลการศึกษาพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความสามัคคีในการดำเนินกิจกรรมโดยอาศัยเป้าหมายร่วมกัน ของ บุคลากรในสถานศึกษาดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ความสามัคคีในการดำเนินกิจกรรม โดยอาศัยเป้าหมายร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา มอบหมายงานที่ชัดเจนภายในทีมให้กับ บุคลากรในสถานศึกษา โดยมุ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาและสร้าง ความสัมพันธ์ติดต่อดสื่อสารกันระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

2. ควรศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาจินตนาการร่วมกับภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุโขทัย เขต 1

เอกสารอ้างอิง

- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (ม.ป.ป). ภาวะผู้นำ: Leadership. เรียกใช้เมื่อ 20 ตุลาคม 2567 จาก <https://shorturl.asia/ziscG>.
- เกษณี กฐินเทศ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- จุฑามาส ชุ่นห้วน. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ณัฐ ช่างงาน. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2567). ภาวะผู้นำ แนวคิด ทฤษฎี เพื่อการประยุกต์ใช้ทางการศึกษา. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 127.
- นคร ชูสอนสาย. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต1. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- แนตี นุชภู. (2567). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10) . กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- พิมพ์นพร นันถิวงศ์. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ภราดร มาชานนท์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุภัทรา รังคะวงษ์. (2565). ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สุภาดา เสาเสนา. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

- ประถมศึกษาตาก เขต 2. ใน การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุรศักดิ์ เล็กวงษ์. (2563). บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1.(2567) ข้อมูลสารสนเทศทาง
การศึกษา สถิติทางการศึกษา ปีการศึกษา 2567. เรียกใช้เมื่อ 15 กันยายน 2567
จาก <https://shorturl.asia/t69zr>.
- สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). จำนวนโรงเรียน นักเรียน ครู/ลูกจ้าง
และห้องเรียน จำแนกตามขนาดจำนวนนักเรียน ปีการศึกษา 2566. เรียกใช้เมื่อ 15
กันยายน 2567 จาก http://www.bopp.go.th/?page_id=3544.
- สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2567). จำนวนโรงเรียน นักเรียน ครู/ลูกจ้าง
และห้องเรียน จำแนกตามขนาดจำนวนนักเรียน ปีการศึกษา 2567. เรียกใช้เมื่อ 15
กันยายน 2567 จาก http://www.bopp.go.th/?page_id=4551.
- เสาวนีย์ เกียรติพรศักดิ์ดา. (2566). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. ใน สารนิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- อัมพวัน คงสุข. (2561). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี.
ใน สารนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- อิบตีซาม เจะหะ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. ใน การค้นคว้าอิสระปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- Amabile, T. M., & Khaire, M. (2008). Creativity and the role of the leader.
Harvard Business Review, 86(10), 100-109.
- Carmeli, A., Gelbard, R., & Reiter-Palmon, R. (2013). Leadership, creative
problem-solving capacity and creative performance: The importance of
knowledge sharing. Human Resource Management, 52(1), 95-121.
- Danner, S. E. (2008). Creative leadership in art education: Perspectives of an art
educator. Thesis M.A., Ohio University, United States of America. 155.
- Guilford, J. P. (1980). Cognitive styles: What are they? Journal of Educational
and Psychological Measurement, 40, 715-735.
- Likert, R. (1967). The Method of Constructing and Attitude Scale. In Reading in



- Fishbein, M (Ed.), Attitude Theory and Measurement (pp. 90-95). New York: Wiley & Son.
- Puccio, G. J., Mance, M., & Murdock, M. C. (2011). Creative leadership: Skills that drive change (2nd ed.). Thousand Oaks, CA : Sage.
- Robinson, K. (2007). The Principles of Creative Leadership. New York: McGraw-Hill, 120.