

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคโลกพลิกผัน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4

CREATIVE LEADERSHIP OF THE SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE VUCA
WORLD UNDER THE UBONRATCHATHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE 4

บุญประไพ พวงมาลา¹, อรรถพร วรรณทอง², และ ชวนคิด มะเสนะ^{3*}

Bunpraphai Pungmala¹, Attaporn Wannathong², and Chuankid Masena^{3*}

^{1,2,3} คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

^{1,2,3} Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University

e-mail: Bunpraphai.pg66@ubru.ac.th

Received: June 5, 2025

Reviewed: June 23, 2025

Revised: July 24, 2025

Accepted: July 29, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคโลกพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิ การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผัน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและผู้บริหาร รวม 291 คน แบ่งเป็นครู 264 คน และผู้บริหาร 27 คน โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 41 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น 0.99 และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t -test) และค่าเอฟ (F -test) พร้อมการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffé

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ส่วนวุฒิการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน
3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์กว้างไกล คาดการณ์อนาคต เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลง มีความยืดหยุ่น ปรับตัวในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน สร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง ส่งเสริมจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ โดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือขับเคลื่อน

สนับสนุนบุคลากรผ่านการยอมรับและเปิดโอกาสพัฒนาศักยภาพ รวมถึงส่งเสริมการทำงานเป็นทีมแบบมีส่วนร่วม เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มั่นคง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ยุคโลกพลิกผัน

Abstract

This research aimed to 1) examine the level of creative leadership among school administrators in the VUCA World under the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 4; 2) compare the perceptions of teachers and school administrators regarding the creative leadership of school administrators, classified by position, educational qualifications, and work experience; and 3) explore guidelines for developing creative leadership among school administrators in the VUCA World. The sample consisted of 291 participants, comprising 264 teachers and 27 school administrators, selected through stratified random sampling. The research instruments were a 41-item questionnaire using a 5-point Likert scale, with a reliability coefficient of 0.99, and a structured interview form. Data were analyzed using frequency, percentage, mean (M), standard deviation (SD), t-test, F-test, and Scheffé's method for pairwise comparisons.

The research revealed the following findings:

1. The overall level of creative leadership among school administrators in the VUCA World under the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 4 was high.
2. A comparison of the opinions of school administrators and teachers regarding creative leadership of school administrators, classified by position and work experience, indicated statistically significant differences at the .01 level. However, no significant differences were found based on educational qualifications.
3. Regarding the guidelines for developing creative leadership among school administrators in the VUCA World under the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 4, school administrators should possess a broad, forward-thinking vision to anticipate future changes and respond effectively to uncertainties. They should also be flexible and adaptable in unpredictable situations, foster an open and collaborative working environment, and promote imagination and creativity. Furthermore, technology should be utilized as a driving force. School administrators also should support personnel by recognizing their potential, providing opportunities for development, and encouraging participatory teamwork to establish a stable organizational culture.

Keywords: Creative Leadership, VUCA World

บทนำ

ในสภาวะปัจจุบัน ประเทศไทยต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านสังคมและเศรษฐกิจระดับโลก ซึ่งนำไปสู่การแข่งขันที่รุนแรงมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 (COVID-19) ที่ผ่านมา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความผันผวนในหลายภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นภาคการศึกษา การดำเนินธุรกิจ หรือการปรับตัวขององค์กรที่ไม่สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีได้ทัน ส่งผลให้บางองค์กรและบางอาชีพต้องเลิกกิจการหรือสูญหายไปจากระบบเศรษฐกิจ ขณะเดียวกันก็มีการเกิดขึ้นของอาชีพใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับโลกยุคดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นนี้ทำให้การเรียนรู้จำเป็นต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่อง โดยต้องอาศัยผู้นำทางการศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ ซึ่งสามารถสร้างโอกาสในการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีคุณภาพ และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในยุคใหม่ได้อย่างแท้จริง รวมไปถึงการพัฒนาเทคโนโลยีที่ก้าวกระโดด การแข่งขันที่ทวีความรุนแรง และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งในระดับประเทศและระดับโลก ต่างส่งผลกระทบต่อองค์กรในทุกภาคส่วนอย่างมีนัยสำคัญ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำในทุกระดับจะต้องมีความสามารถในการปรับตัว วางแผน และขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถอยู่รอดและเติบโตได้อย่างยั่งยืนในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นนี้ (เจริญ ภูวจิตร, 2565, น. 2)

โลกยุคพลวัต (VUCA World) เป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมมากขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องจากโลกปัจจุบันต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านธุรกิจ เศรษฐกิจ และการศึกษา ส่งผลให้องค์กรและบุคคลต้องปรับตัวต่อความท้าทายใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ความไม่มั่นคงและความไม่คุ้นชินกลายเป็นเรื่องปกติ หากไม่สามารถปรับตัวได้ทันท่วงที ย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงาน การดำเนินชีวิต และโอกาสในการแข่งขัน ซึ่งอาจนำไปสู่ความยากลำบากในการหางาน ความไม่มั่นคงในชีวิต และความสัมพันธ์ที่ตึงเครียดระหว่างบุคคลกับองค์กร VUCA ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ Volatility (ความผันผวน) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่สามารถคาดการณ์ได้ จำเป็นต้องติดตามข่าวสารอยู่เสมอ รู้เท่าทันสื่อ และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว Uncertainty (ความไม่แน่นอน) หมายถึง สภาวะที่การคาดการณ์ลำบากและตัดสินใจได้ยาก จึงต้องอาศัยการคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณ รวมถึงภาวะผู้นำที่สามารถตัดสินใจอย่างเด็ดขาดในสภาวะที่ไม่แน่นอนได้ Complexity (ความซับซ้อน) หมายถึง ความยุ่งยากที่เพิ่มขึ้นและมีปัจจัยหลายด้านที่เกี่ยวข้องกันอย่างไม่เป็นระบบ ดังนั้นการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการลดความซับซ้อนและทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น Ambiguity (ความคลุมเครือ) หมายถึง ความไม่ชัดเจนของสถานการณ์หรือผลลัพธ์ที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ จึงจำเป็นต้องพัฒนาทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ มีความฉลาดทางการสื่อสาร และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กมลชนก เซ็นแก้ว และ ภูมิพิพัฒน์ รักพรหมมงคล, 2568, น. 113-130) จากสภาวะดังกล่าว องค์กรทางการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัว เพื่อรับมือกับสภาวะ VUCA โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความยืดหยุ่นและส่งเสริมการเรียนรู้ บุคลากรควรได้รับการสนับสนุนและเสริมพลังใจในการพัฒนาตนเอง พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์และเปิดโอกาสในการนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ การสร้างทีมงานที่มีศักยภาพในการทำงานร่วมกันยังเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งผู้บริหารจำเป็นต้องมีกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคพลวัต

โดยต้องวางแผนที่เท่าทันและพร้อมก้าวผ่านการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ รวมถึงต้องมีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและความสามารถเพียงพอ ในการรับมือกับกระแสของโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในโลกยุคพลิกผัน (VUCA World) เนื่องจากสามารถช่วยให้องค์กรและบุคลากรปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างไม่น่าเชื่อและคาดเดาได้ยาก โดยผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ยืดหยุ่น เปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงในด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถก้าวทันกระแสการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ยังมีบทบาทในการ สร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม โดยกระตุ้นให้บุคลากรกล้าคิด กล้าเสนอแนวคิดใหม่ ๆ และคิดนอกกรอบ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมที่สามารถนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหา และพัฒนาการทำงานให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยความซับซ้อนและคลุมเครือ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ยังแสดงบทบาท วิสัยทัศน์และความกล้าในการตัดสินใจ ที่มีความรวดเร็วและยืดหยุ่น ซึ่งเป็นทักษะสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถก้าวข้ามความไม่แน่นอนและความผันผวนได้อย่างมั่นคง อีกทั้งผู้นำเชิงสร้างสรรค์ยังให้ความสำคัญกับการ สร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม โดยเน้นการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเปิดพื้นที่ให้ทีมงานได้มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันและมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมขององค์กร การนำความคิดสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้ในทุกมิติของการบริหารจึงเป็นแนวทางที่ช่วยสร้างความยืดหยุ่น เสริมสร้างศักยภาพในการปรับตัว และผลักดันให้องค์กรสามารถพัฒนาและเติบโตได้อย่างยั่งยืนท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของโลกในยุค VUCA ทั้งยังเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถเผชิญหน้ากับความท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพและมั่นคงในระยะยาว จากความเป็นมาและความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ได้กล่าวถึง จึงมีความสนใจในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคที่โลกกำลังเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 เพื่อวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และค้นหาแนวทางในการพัฒนาที่เหมาะสม ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำของตนเองให้มีประสิทธิภาพสูงสุด สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองได้อย่างทันทั่วถึงและเหมาะสมในอนาคต นอกจากนี้ยังเป็นแนวทางในการสนับสนุนการพัฒนาการศึกษาของประเทศให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผัน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโลก
พลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4

สมมุติฐานการวิจัย

ผู้บริหาร ครู ที่มีตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 แตกต่างกัน

วิธีการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอน และผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 141 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 1,171 คน
จำแนกเป็นครูผู้สอน จำนวน 1,061 คน และผู้บริหารสถานศึกษา 110 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอน และผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 จำนวน 141 โรงเรียน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง
โดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (1970, pp. 608-610) โดยสุ่มแบบชั้นภูมิ ได้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งหมด
291 คน ได้แก่ ครูผู้สอน 264 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 27 คน

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ ครูผู้สอน และผู้บริหารสถานศึกษาโดยคัดเลือก
แบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 6 คน แบ่งเป็นผู้บริหาร 3 คนและครู 3 คน ซึ่งใช้วิธี
การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เพื่อสัมภาษณ์ความคิดเห็น แนวทางและ
กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ดังนี้

ผู้บริหารโดยคุณสมบัติข้อใดข้อหนึ่ง คือ 1) มีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษามากกว่า 10 ปีขึ้นไป
2) มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ด้านการยอมรับของผู้บริหารสถานศึกษาและสังคมว่าเป็นแบบอย่างของจิตวิญญาณ
ของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติ เช่น รางวัลสดุดี รางวัลครูสภา เป็นต้น 3) ได้รับรางวัล
ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา อุทิศตนเพื่อประโยชน์แก่วิชาชีพตลอดระยะเวลาของการ
ปฏิบัติงาน เช่น รางวัลทรงคุณค่าของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รางวัลศิษย์เก่าดีเด่น
ทางการบริหารการศึกษาจากเครือข่ายมหาวิทยาลัย

ครูผู้สอนโดยคุณสมบัติข้อใดข้อหนึ่ง คือ 1) มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในสถานศึกษา
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป 2) มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ด้านการยอมรับของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนครูและสังคม
ว่าเป็นแบบอย่างของจิตวิญญาณแห่งครู เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติ เช่น รางวัลดุษฎี รางวัลครูสภา รางวัลครูผู้สอน
ดีเด่น เป็นต้น 3) ได้รับรางวัลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน อุทิศตนเพื่อประโยชน์แก่วิชาชีพ
ตลอดระยะเวลาของการปฏิบัติงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ดังนี้

1. แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) ตามวิธีของ Likert แบ่งเป็น 3 ตอน ซึ่งมีลักษณะของเครื่องมือและวิธีการสร้าง ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม (ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน) ประกอบด้วย ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยคำถามมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคพลิกผัน จะมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า โดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (Likert's Rating Scale) ซึ่งกำหนดเกณฑ์ระดับคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 121)

- 5 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

โดยจะศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 5 ด้าน คือ

- 1. ด้านการมีวิสัยทัศน์
- 2. ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว
- 3. ด้านการมีจินตนาการ
- 4. ด้านการสร้างแรงจูงใจ
- 5. ด้านการทำงานเป็นทีม

ตอนที่ 3 จะเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงข้อคิดเห็นต่อแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน

2. แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ ความยืดหยุ่นและการปรับตัว การมีจินตนาการการสร้างแรงจูงใจ และการทำงานเป็นทีม กลุ่มเป้าหมาย คือ ครูผู้สอน และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณสมบัติที่กำหนดไว้หรือมีความโดดเด่น มีผลงานที่ได้รับการยอมรับและเป็นแนวปฏิบัติที่ดี จำนวน 6 คน แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. แบบสอบถาม

1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามา วิเคราะห์ สรุปเป็นภาพรวม เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดเบื้องต้นของการวิจัยและได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคโลกพลิกผัน

1.2 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดที่ครอบคลุมตามนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบและแนะนำปรับปรุงแก้ไข

1.3 สร้างแบบสอบถามฉบับร่างเพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 4 และคำถามเชิงลึกสำหรับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน

1.4 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบแนะนำและดำเนินการปรับปรุง แก้ไขตามคำแนะนำ

1.5 การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้น และผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว นำไปเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากเนื้อหาตามนิยามศัพท์เฉพาะ ความถูกต้อง ภาษา ความเหมาะสม และความชัดเจนของข้อคำถาม ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Congruence) หาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ซึ่งผู้วิจัยเลือกข้อคำถามที่มีค่าความสอดคล้อง IOC เท่ากับ .50 ขึ้นไป จากการพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง พบว่าอยู่ระหว่าง .80 – 1.00 และใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 116)

ให้คะแนน 1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดจุดประสงค์ที่ระบุไว้จริง

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดจุดประสงค์ที่ระบุไว้จริง

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่วัดจุดประสงค์ที่ระบุไว้จริง

ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของข้อคำถาม หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม และได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยมีเกณฑ์ในการเลือกดังนี้

1.5.1 จบการศึกษาทางด้านการวัดและประเมินผล ด้านการวิจัยทางการศึกษาด้านการบริหารการศึกษา หรือสาขาที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป

1.5.2 ดำรงตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาศึกษานิเทศก์ของหน่วยงานการศึกษา อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัย หรือครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

1.6 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

1.7 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ที่ไม่ใช่ตัวอย่าง แต่มีความคล้ายคลึงกับตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 50 ฉบับ เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

1.8 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 117) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามเท่ากับ 0.99

1.9 นำผลที่ได้จากการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง เพื่อปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำก่อนนำไปจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์

1.10 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจแก้ไขแล้วไปใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2. แบบสัมภาษณ์

2.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคโลกพลิกผัน

2.2 ศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสัมภาษณ์

2.3 นำแบบสัมภาษณ์เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ

2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงสมบูรณ์เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้งเพื่อเสนอแนะปรับปรุงให้เหมาะสม

2.5 นำแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ไปเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลที่เก็บได้ทั้งหมดมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. แบบสอบถาม ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์แบบของแบบสอบถามทุกฉบับ แล้วเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์และเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผัน ดำเนินการ ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคโลกพลิกผัน โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean: M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) จำแนกตามรายชื่อ ในแต่ละด้านและรวมทุกด้าน แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ เพื่อใช้ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด. 2560, น. 121)

2.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคโลก พลิกผัน จำแนกตามตำแหน่งและวุฒิการศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) จำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน โดยใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-test)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคโลกพลิกผัน โดยการตีความ จำแนก จัดหมวดหมู่ตามประเด็น และอภิปรายสรุป

2. แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ จากการวิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผัน

ผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผัน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมาก ไปหาน้อย คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมีจินตนาการและ ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุบลราชธานี เขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ดังนี้

2.1 ครู และผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคโลกพลิกผัน จำแนกตาม ตำแหน่ง ดังข้อมูลที่ปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอน และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคโลกพลิกผัน จำแนกตามตำแหน่ง

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในยุค โลกพลิกผัน	ผู้บริหาร สถานศึกษา			ครูผู้สอน			t	p
	M	SD	ระดับ	M	SD	ระดับ		
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.83	.29	มากที่สุด	4.40	.66	มาก	6.16**	.00
2. ด้านความยืดหยุ่นและการ ปรับตัว	4.82	.28	มากที่สุด	4.34	.75	มาก	6.78**	.00
3. ด้านการมีจินตนาการ	4.86	.20	มากที่สุด	4.35	.70	มาก	8.82**	.00
4. ด้านการสร้างแรงจูงใจ	4.91	.15	มากที่สุด	4.45	.61	มาก	9.87**	.00
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.94	.10	มากที่สุด	4.38	.67	มาก	12.28**	.00
รวม	4.88	.18	มากที่สุด	4.39	.65	มาก	9.31**	.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคโลกพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 ตามลำดับดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคโลกพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 โดยรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.88$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการทำงาน เป็นทีม ($M = 4.94$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ($M = 4.82$)

ครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคโลก พลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 โดยรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($M = 4.39$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ($M = 4.45$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ($M = 4.34$) เมื่อเปรียบเทียบ ความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน พบว่า โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 ครู และผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคโลกพลิกผัน จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ดังข้อมูลที่ปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอน และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคโลกพลิกผัน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในยุค โลกพลิกผัน	ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี			t	p
	M	SD	ระดับ	M	SD	ระดับ		
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.41	.70	มาก	4.51	.51	มากที่สุด	-1.49	.14
2. ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว	4.35	.75	มาก	4.45	.69	มาก	-1.14	.26
3. ด้านการมีจินตนาการ	4.40	.71	มาก	4.37	.65	มาก	.37	.71
4. ด้านการสร้างแรงจูงใจ	4.51	.63	มากที่สุด	4.45	.52	มาก	.72	.47
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.34	.72	มาก	4.61	.46	มากที่สุด	-3.89**	.00
รวม	4.40	.68	มาก	4.48	.55	มาก	-1.03	.30

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 พบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอน และผู้บริหารสถานศึกษาต่อภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผัน จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่าง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

2.3 ครู และผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผัน จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน ดังข้อมูลที่ปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นของครูผู้สอน และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคโลกพลิกผันจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคโลก พลิกผัน		แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	2	6.87	3.43	8.68**	.00
		ภายในกลุ่ม	288	113.94	.40		
		รวม	290	120.81			
2	ด้านความยืดหยุ่นและ การปรับตัว	ระหว่างกลุ่ม	2	9.39	4.69	9.26**	.00
		ภายในกลุ่ม	288	145.96	.51		
		รวม	290	155.35			
3	ด้านการมีจินตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	2	13.32	6.66	15.52**	.00
		ภายในกลุ่ม	288	123.62	.43		
		รวม	290	136.94			
4	ด้านการสร้างแรงจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	8.39	4.20	12.70**	.00
		ภายในกลุ่ม	288	95.15	.33		
		รวม	290	103.54			
5	ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	2	3.09	1.54	3.66*	.03
		ภายในกลุ่ม	288	121.64	.42		
		รวม	290	124.73			
รวม		ระหว่างกลุ่ม	2	7.52	3.76	9.77**	.00
		ภายในกลุ่ม	288	110.81	.38		
		รวม	290	118.33			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอน และผู้บริหารสถานศึกษาต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผัน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการ

มีวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ด้านการมีจินตนาการ ด้านการสร้างแรงจูงใจ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการทำงานเป็นทีม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีของ Scheffé ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคโลกพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในยุค โลกพลิกผัน	ประสบการณ์ ในการทำงาน		น้อยกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์		(M)	4.38	4.64	4.27
		น้อยกว่า 5 ปี	4.38	-	-.26*	.12
		ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	4.64	-	-	.38*
		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.27	-	-	-
2	ด้านความยืดหยุ่นและการ ปรับตัว		(M)	4.30	4.62	4.19
		น้อยกว่า 5 ปี	4.30	-	-.32*	.11
		ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	4.62	-	-	.43*
		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.19	-	-	-
3	ด้านการมีจินตนาการ		(M)	4.35	4.66	4.11
		น้อยกว่า 5 ปี	4.35	-	-.31*	.23
		ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	4.66	-	-	.54*
		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.11	-	-	-
4.	ด้านการสร้างแรงจูงใจ		(M)	4.48	4.68	4.25
		น้อยกว่า 5 ปี	4.48	-	-.20*	.24*
		ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	4.68	-	-	.44*
		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.25	-	-	-
5	ด้านการทำงานเป็นทีม		(M)	4.35	4.57	4.37
		น้อยกว่า 5 ปี	4.35	-	.22*	-.03
		ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	4.57	-	-	.20
		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.37	-	-	-
รวม			(M)	4.38	4.64	4.24
		น้อยกว่า 5 ปี	4.38	-	-.26*	.14
		ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	4.64	-	-	.40*
		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.24	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคโลกพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว และด้านการมีจินตนาการ ความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี กับตั้งแต่ 5 - 10 ปี และตั้งแต่ 5 - 10 ปี กับมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป แตกต่างกัน ด้านการสร้างแรงจูงใจ ความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี กับตั้งแต่ 5 - 10 ปี และน้อยกว่า 5 ปี กับมากกว่า 10 ปี ขึ้นไปและตั้งแต่ 5 - 10 ปี กับมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป แตกต่างกัน ด้านการทำงานเป็นทีม ความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี กับตั้งแต่ 5 - 10 ปี แตกต่างกัน

3. ข้อมูลจากการสื่อสารส่วนบุคคลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคโลกพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 จำนวน 6 ท่าน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 3 คน และครูผู้สอน 3 คน เลือกด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยวิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ดังนี้

ด้านการมีวิสัยทัศน์

ประเด็นคำถามที่ 1 สถานศึกษาของท่านมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคโลกพลิกผัน ด้านการมีวิสัยทัศน์อย่างไร

“...ในโลกยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและสามารถปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การบริหารการศึกษาไม่สามารถยึดติดกับแนวทางเดิม ๆ ได้เพราะโลกในปัจจุบันมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความสามารถในการมองเห็นภาพรวมของอนาคต เพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้ทุกเมื่อ การที่ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอน และขาดความชัดเจนได้ จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาไปในทิศทางที่เหมาะสมกับยุคสมัย ไม่ว่าจะเป็นการปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน การนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอน หรือแม้กระทั่งการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และนวัตกรรม...”

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคูเมือง (อ่อนอนุเคราะห์) (การสื่อสารส่วนบุคคล, 23 มกราคม 2568)

“...ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการปรับตัวต่อสถานการณ์หรือสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงสูง และรวดเร็วอยู่เสมอ เพราะการเปลี่ยนแปลงมักมาพร้อมกับโอกาสใหม่ ๆ การเปิดใจรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนจะช่วยให้สามารถค้นหาวิธีการใหม่ ๆ ที่เหมาะสมในการพัฒนาสถานศึกษาได้ การมุ่งเน้นไปที่เป้าหมายโดยไม่ยึดติดกับวิธีการเดิม ๆ จะช่วยให้สามารถพัฒนาแนวทางที่สร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงการเป็นผู้นำทางการศึกษาที่ดีไม่ได้หมายถึงการควบคุมทุกอย่างให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้เท่านั้น แต่ยังสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ

อยู่เสมอ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้และตอบสนองต่อความต้องการของสังคมในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

ครูโรงเรียนบ้านคูเมือง (อ่อนอนุเคราะห์) (การสื่อสารส่วนบุคคล, 23 มกราคม 2568)

“... บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการคาดการณ์อนาคตและการพัฒนาแผนกลยุทธ์ การศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งคาดการณ์ได้ยาก ขาดความชัดเจน ทั้งในด้านเทคโนโลยี นโยบายของภาครัฐ แนวโน้มทางสังคม และพฤติกรรมของผู้เรียน การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการคาดการณ์แนวโน้มที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อเตรียมความพร้อมและพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคตนั้นเป็นสิ่งจำเป็น เพราะช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นโอกาสและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นล่วงหน้า ทำให้สามารถกำหนดแนวทางการบริหารจัดการที่เหมาะสมได้อย่างทันท่วงที...”

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบัววัด (การสื่อสารส่วนบุคคล, 27 มกราคม 2568)

“...การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็วส่งผลให้รูปแบบการเรียนการสอนต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัล หากผู้บริหารสามารถมองเห็นแนวโน้มนี้ล่วงหน้า ก็จะสามารถจัดหาเครื่องมือ เทคโนโลยี และพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่เหมาะสมกับการเรียนการสอนในยุคใหม่ นอกจากการคาดการณ์แล้ว การพัฒนาแผนกลยุทธ์ก็เป็นอีกหนึ่งภารกิจสำคัญของผู้บริหาร เพราะแผนกลยุทธ์เป็นแนวทางที่ช่วยให้สถานศึกษามีทิศทางในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ มีเป้าหมายที่ชัดเจน และสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวางแผนที่ดีจะช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมั่นคง ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนาแนวทางใหม่ๆ เพื่อให้ทุกฝ่ายมีความพร้อมในการเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง และควรให้ความสำคัญกับการอบรมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

ครูโรงเรียนบ้านบัววัด (การสื่อสารส่วนบุคคล, 27 มกราคม 2568)

“...ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้และนวัตกรรมภายในสถานศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมในการเผชิญกับความท้าทายและเปิดโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และนวัตกรรมถือเป็นหัวใจหลักที่ช่วยให้สถานศึกษามีการพัฒนาอย่างยั่งยืน ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรและนักเรียนมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ รวมถึงการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้และทดลองสิ่งใหม่ ๆ จะช่วยกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษานอกจากนี้การสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ยังช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในระยะยาว เพราะเมื่อบุคลากรมีความรู้และทักษะที่ทันสมัย จะสามารถปรับตัวต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลกได้ดียิ่งขึ้น การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) จึงควรเป็นแนวทาง

ที่สถานศึกษาต้องปลูกฝังให้กับบุคลากรและนักเรียน เพื่อให้สามารถพัฒนาและปรับปรุงตนเองได้อย่างต่อเนื่อง นอกจากการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้...”

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคำขวาง (การสื่อสารส่วนบุคคล, 31 มกราคม 2568)

“...ในยุคที่เต็มไปด้วยวิกฤติและความท้าทายกลายเป็นสิ่งที่ทุกองค์กร รวมถึงสถานศึกษาต้องเผชิญอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี สถานการณ์เศรษฐกิจ ปัญหาสังคมหรือการแพร่ระบาดของโรคที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อระบบการศึกษา ในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนเช่นนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความกล้าที่จะปรับเปลี่ยนแนวคิดของตน เพื่อที่จะสามารถนำพาสถานศึกษาให้ก้าวข้ามอุปสรรคและใช้โอกาสจากวิกฤติให้เกิดประโยชน์สูงสุด การเปลี่ยนแปลงแนวคิดถือเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนา ผู้บริหารที่ยึดติดกับวิธีการเดิม ๆ โดยไม่ยอมปรับตัวอาจทำให้สถานศึกษาเผชิญกับปัญหาที่แก้ไขได้ยากในทางกลับกัน หากผู้บริหารมีความกล้าที่จะเปิดใจและปรับเปลี่ยนแนวคิด ก็จะสามารถมองเห็นทางเลือกใหม่ ๆ ที่อาจนำไปสู่การพัฒนาที่ดียิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ระบบการศึกษาได้รับผลกระทบอย่างรุนแรง การเรียนการสอนแบบเดิมไม่สามารถดำเนินต่อไปได้ ผู้บริหารที่มีความกล้าหาญและยืดหยุ่นจะมองหาวิธีการปรับเปลี่ยนแนวทางการเรียนการสอน เช่น การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ ซึ่งช่วยให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

ครูโรงเรียนบ้านคำขวาง (การสื่อสารส่วนบุคคล, 31 มกราคม 2568)

ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว

ประเด็นคำถามที่ 2 สถานศึกษาของท่านมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคโลกพลิกผัน ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัวอย่างไร

“...การปรับตัวเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทัศนคติที่เปิดกว้างและพร้อมรับมือกับความไม่แน่นอน รวมถึงการปรับกลยุทธ์การบริหารให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น การพัฒนาความสามารถในการบริหารจัดการภายใต้สภาวะที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องมีเพื่อความสำเร็จในระยะยาว การปรับกลยุทธ์การบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถตอบสนองต่อความท้าทายต่าง ๆ ได้ทันท่วงที โดยการให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองเป็นสิ่งสำคัญ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาจะเป็นตัวขับเคลื่อนให้บุคลากรทุกคนสามารถพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ ๆ อยู่เสมอ นอกจากนี้การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานจะช่วยให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มที่และมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลา...”

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคูเมือง (ออ่อนอนุเคราะห์) (การสื่อสารส่วนบุคคล, 23 มกราคม 2568)

“...การส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้ตลอดเวลาและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวและเติบโตไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างยั่งยืน ผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมและการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะต่าง ๆ ให้กับบุคลากร รวมไปถึงการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี

ในการเรียนรู้ก็เป็นอีกเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ที่ทันสมัยและสามารถปรับตัวเข้ากับโลกยุคดิจิทัลได้ การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องไม่ เพียงแต่จะทำให้สถานศึกษาสามารถรับมือกับความท้าทายได้ แต่ยังเป็นการสร้างความสามารถในการแข่งขันที่ยั่งยืนในอนาคต...”

ครูโรงเรียนบ้านคูเมือง (อ่อนอนุเคราะห์) (การสื่อสารส่วนบุคคล, 23 มกราคม 2568)

“...ในปัจจุบันสถานศึกษาต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนที่เกิดจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกองค์กร การพัฒนาทักษะในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์และการบริหารความเสี่ยงจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีวิสัยทัศน์ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่สามารถคาดเดาได้ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์และคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต ซึ่งจะช่วยลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นและเพิ่มโอกาสในการพัฒนาองค์กรในทิศทางที่เหมาะสม การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ที่รอบคอบจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกสถานการณ์ โดยการประเมินความเสี่ยงและค้นหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อลดผลกระทบจากความเสี่ยงเหล่านั้น นอกจากนี้ การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลจะทำให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้อย่างมั่นใจ ขณะเดียวกันก็สามารถมองเห็นภาพรวมของอนาคต ทำให้สถานศึกษาสามารถก้าวผ่านความท้าทายต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมั่นคง ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยเทคโนโลยีสามารถเป็นเครื่องมือสำคัญในการปรับปรุงกระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบัววัด (การสื่อสารส่วนบุคคล, 27 มกราคม 2568)

“...การบริหารที่สามารถวางแผนและปรับตัวได้ดีในทุกสถานการณ์จะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนในอนาคต รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มความสะดวกในการทำงาน แต่ยังช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้เร็วขึ้น และสามารถเข้าถึงข้อมูลที่สำคัญในการพัฒนาการศึกษาได้อย่างครบถ้วนและแม่นยำ การใช้เทคโนโลยีในการจัดการสถานศึกษาจึงเป็นการตอบโจทย์สำหรับการบริหารในยุคที่เต็มไปด้วยความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องท้ายที่สุด การพัฒนาทักษะการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์และการบริหารความเสี่ยงควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษามีเครื่องมือที่จำเป็นในการพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยและสามารถตอบสนองต่อความท้าทายต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

ครูโรงเรียนบ้านบัววัด (การสื่อสารส่วนบุคคล, 27 มกราคม 2568)

“...การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการออกแบบแนวทางพัฒนาสถานศึกษา เป็นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกคนในการตัดสินใจและพัฒนาความก้าวหน้าของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาช่วยให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนสถานศึกษา และยังเปิดโอกาสให้พวกเขานำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ที่อาจเป็นจุดเริ่มต้นของนวัตกรรมทางการศึกษา การสนับสนุนการเกิดนวัตกรรมภายในสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในยุคที่เทคโนโลยีและแนวโน้มต่าง ๆ เปลี่ยนแปลง

อย่างรวดเร็ว นวัตกรรมจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ การนำเครื่องมือใหม่ ๆ หรือแนวทางการสอนที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอนและพัฒนาทักษะของผู้เรียนได้อย่างตรงจุด ด้วยการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการทำงานที่ยืดหยุ่นและความคิดสร้างสรรค์ สถานศึกษาจะสามารถสร้างทีมงานที่มีความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะทำให้สถานศึกษามีความสามารถในการเผชิญกับความท้าทายในอนาคตและก้าวสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน การส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์จะเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต...”

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคำขวาง (การสื่อสารส่วนบุคคล, 31 มกราคม 2568)

“...ในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ยืดหยุ่น และสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ ภายในสถานศึกษา ผู้บริหารถือว่าเป็นบุคคลสำคัญในการสร้างบรรยากาศนี้ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ ไม่เพียงแต่มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ แต่ยังเป็นการสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา การสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการทำงาน ซึ่งสามารถปรับเปลี่ยนและเลือกวิธีการทำงานได้ตามความเหมาะสม เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการและสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยไม่ยึดติดกับวิธีการเดิม ๆ ที่อาจไม่สามารถตอบโจทย์ในยุคปัจจุบันได้ดีเท่าที่ควร การทำงานที่ยืดหยุ่นยังช่วยเพิ่มความพึงพอใจและความกระตือรือร้นในการทำงานของบุคลากร ซึ่งส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น...”

ครูโรงเรียนบ้านคำขวาง (การสื่อสารส่วนบุคคล, 31 มกราคม 2568)

ด้านการมีจินตนาการ

ประเด็นคำถามที่ 3 สถานศึกษาของท่านมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคโลกพลิกผัน ด้านการมีจินตนาการอย่างไร

“...การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หนึ่งในแนวทางที่สำคัญในการทำเช่นนี้ คือ การส่งเสริมแนวคิดเชิงนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ในสถานศึกษา ผู้บริหารควรเป็นผู้ริเริ่มและสนับสนุนการเปิดกว้างทางความคิด เพื่อให้บุคลากรทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์แนวทางใหม่ ๆ ที่จะช่วยพัฒนาการเรียนการสอนและการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา การสนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในสถานศึกษา ช่วยเปิดโอกาสให้เกิดการทดลองและค้นหาวิธีการใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับยุคสมัย โดยเฉพาะการปรับใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อเสริมสร้างความสะดวกสบายและประสิทธิภาพในการทำงานทั้งในด้านการเรียน การสอน การบริหารจัดการ และการสื่อสารระหว่างบุคลากร ภายใต้การบริหารจัดการที่มีการพัฒนาตามความเปลี่ยนแปลง...”

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคูเมือง (ออ่อนนุเคราะห์) (การสื่อสารส่วนบุคคล, 23 มกราคม 2568)

“...การเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาเพิ่มพูนประสบการณ์และความคิดสร้างสรรค์ในองค์กร กระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปรับตัวและเรียนรู้ สิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

ที่เกิดขึ้น ทั้งในด้านการศึกษาและเทคโนโลยี โดยการสนับสนุนแนวคิดเชิงนวัตกรรมและการริเริ่มแนวทางใหม่ ๆ ซึ่งจะช่วยให้สถานศึกษาพัฒนาอย่างก้าวหน้าและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก และจะทำให้สถานศึกษามีความยั่งยืนและสามารถเติบโตไปในทิศทางที่ดีได้อย่างต่อเนื่อง...”

ครูโรงเรียนบ้านคูเมือง (อ่อนอนุเคราะห์) (การสื่อสารส่วนบุคคล, 23 มกราคม 2568)

“...การเป็นผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และการมองการณ์ไกลนั้นถือเป็นทักษะสำคัญที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การมีจินตนาการและความสามารถในการมองเห็นโอกาสและแนวโน้มในอนาคตจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผนกลยุทธ์ระยะยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการวางแผนดังกล่าวจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นและรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ชัดเจน เมื่อผู้บริหารมีการมองการณ์ไกลจะสามารถกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและวางแผนการดำเนินงานในระยะยาว เพื่อให้องค์กรไปในทิศทางที่ต้องการและสามารถตอบสนองต่อความท้าทายของโลกในอนาคตได้อย่างเหมาะสม ในขณะเดียวกัน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ เป็นสิ่งที่ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการคิดนอกกรอบ ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์และกล้าแสดงความคิดเห็น แนวคิดใหม่ ๆ เหล่านี้จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาและยกระดับการศึกษาให้สามารถปรับตัวและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบัววัด (การสื่อสารส่วนบุคคล, 27 มกราคม 2568)

“...ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดใหม่ ๆ และสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายในองค์กร เพื่อให้ทุกคนจะสามารถทำงานร่วมกันในการสร้างสรรค์วิธีการหรือโครงการที่ช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการบริหารจัดการที่ดียิ่งขึ้น การเปิดรับและสนับสนุนแนวคิดใหม่ ๆ ยังช่วยส่งเสริมการพัฒนางานองค์ความรู้และนวัตกรรมทางการศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นในการตอบสนองต่อความต้องการของสังคมในยุคดิจิทัล การเรียนรู้ตลอดชีวิต และการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ดังนั้น การมองการณ์ไกลของผู้บริหารสถานศึกษาจึงไม่เพียงแต่การคาดการณ์อนาคต แต่ยังเป็นการสร้างวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ การเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกกระดับ ซึ่งจะช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้สามารถก้าวทันโลกและเติบโตอย่างยั่งยืน...”

ครูโรงเรียนบ้านบัววัด (การสื่อสารส่วนบุคคล, 27 มกราคม 2568)

“...ในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีและสื่อดิจิทัลได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในชีวิตประจำวัน การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและสื่อดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการศึกษาไปข้างหน้า โดยการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนและวางแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนางานองค์กรให้เติบโตและสามารถตอบสนองต่อความท้าทายที่เกิดขึ้นในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีสามารถช่วยขยายขอบเขตความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารได้ เช่น การใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) หรือ Big Data ในการวิเคราะห์แนวโน้ม

ทางการศึกษา ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้อย่างแม่นยำและมีวิสัยทัศน์มากขึ้น การใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลยังช่วยพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ โดยทำให้บุคลากรและนักเรียนสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้และเครื่องมือการศึกษาได้อย่างหลากหลายทุกที่ทุกเวลา นอกจากนี้ การใช้เทคโนโลยีเสมือนจริง (Virtual Reality) ยังสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่น่าสนใจและช่วยให้การเรียนรู้มีความเข้าใจที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น ในขณะที่...”

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคำขวาง (การสื่อสารส่วนบุคคล, 31 มกราคม 2568)

“...ผู้บริหารสามารถพัฒนาความสามารถในการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ การเรียนรู้จากความล้มเหลวและการปรับตัวอย่างรวดเร็วเมื่อพบอุปสรรค จะทำให้ การเสริมสร้างความกล้าในการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถเติบโตและพัฒนาได้ตามยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและสื่อดิจิทัลในการขับเคลื่อนการศึกษาและพัฒนาองค์กรไปข้างหน้า ทั้งยังต้องเสริมสร้างความกล้าในการเปลี่ยนแปลงและการท้าทายข้อจำกัดเดิม เพื่อให้สถานศึกษามีความยืดหยุ่นและพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทุก ๆ ด้านอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน...”

ครูโรงเรียนบ้านคำขวาง (การสื่อสารส่วนบุคคล, 31 มกราคม 2568)

ด้านการสร้างแรงจูงใจ

ประเด็นคำถามที่ 4 สถานศึกษาของท่านมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคโลกพลิกผัน ด้านการสร้างแรงจูงใจอย่างไร

“...การกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและมีความหมายเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรและนักเรียนมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง โดยที่เป้าหมายเหล่านี้ไม่เพียงแต่จะมีความสำคัญสำหรับสถานศึกษา แต่ยังสร้างแรงบันดาลใจให้ทุกคนอยากมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาให้ดีขึ้น การตั้งเป้าหมายที่ท้าทายช่วยสร้างความรู้สึกของการเติบโตและการก้าวไปข้างหน้า นอกจากนี้การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้ทุกคนในสถานศึกษาฟังและเข้าใจได้อย่างชัดเจนเป็นสิ่งจำเป็น เพราะเมื่อทุกคนเข้าใจในวิสัยทัศน์เดียวกันและรู้ว่าเป้าหมายที่กำหนดนั้นมีความหมายอย่างไร ทุกคนก็จะมีคามมุ่งมั่นที่จะทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน ความสามารถในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนของผู้บริหารจะช่วยให้บุคลากรและนักเรียนร่วมมือกันในการทำงานและการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคูเมือง (อ่อนอนุเคราะห์) (การสื่อสารส่วนบุคคล, 23 มกราคม 2568)

“...การเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา การที่บุคลากรที่มีกำลังใจและความสุขในการทำงานส่งผลดีต่อการเรียนการสอนและคุณภาพการศึกษาในระยะยาว แนวทางในการเสริมสร้างกำลังใจสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การยอมรับและชื่นชมในความพยายาม การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน การให้โอกาสในการพัฒนาทักษะ การมอบรางวัลและการยกย่อง การให้ความสำคัญกับสุขภาพจิต และการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม รวมไปถึงการสร้างวิสัยทัศน์

ที่ชัดเจนและการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา การมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกันและการกระตุ้นให้ทุกคนมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองจะนำไปสู่ความสำเร็จและการพัฒนาที่ยั่งยืนสำหรับสถานศึกษาในอนาคต...”

ครูโรงเรียนบ้านคูเมือง (อ่อนอนุเคราะห์) (การสื่อสารส่วนบุคคล, 23 มกราคม 2568)

“...การให้การยอมรับและส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรถือเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ การยกย่องและให้คำชื่นชมในความสำเร็จของบุคลากรไม่เพียงแต่จะสร้างความภูมิใจให้กับบุคคลนั้น ๆ แต่ยังเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยกระตุ้นความตั้งใจในการทำงานของทุกคนในองค์กร การส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงออกและใช้ศักยภาพที่มีในงานต่าง ๆ จะช่วยให้สถานศึกษามีการพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้น ทั้งนี้ การส่งเสริมการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องยังทำให้บุคลากรสามารถปรับตัวได้ดีและเติบโตทั้งในด้านการงานและในด้านการเรียนรู้ การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมพลังบวกก็เป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรใส่ใจ บรรยากาศการทำงานที่ดีสามารถช่วยเพิ่มความกระตือรือร้น ความสุขในการทำงาน และช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีบรรยากาศที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในสถานศึกษาจะช่วยเสริมสร้างความร่วมมือในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อบุคลากรรู้สึกว่าได้รับการยอมรับและสนับสนุนจากผู้นำ พวกเขาก็จะมีแรงกระตุ้นในการทำงานอย่างเต็มที่ และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างทีมงานจะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี...”

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบัววัด (การสื่อสารส่วนบุคคล, 27 มกราคม 2568)

“...การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมพลังบวกเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ บรรยากาศการทำงานที่ดีสามารถกระตุ้นความกระตือรือร้นและความสุขในการทำงาน รวมถึงช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และสนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจจะช่วยสร้างความรู้สึกของความเป็นเจ้าของและทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความสำคัญในองค์กร การทำงานเป็นทีมจะช่วยเสริมสร้างการทำงานร่วมกันและสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมการทำงานร่วมกันในลักษณะนี้ไม่เพียงแต่ทำให้สถานศึกษามีการพัฒนาอย่างยั่งยืน แต่ยังช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเติบโตและการพัฒนาของบุคลากรในทุกด้าน...”

ครูโรงเรียนบ้านบัววัด (การสื่อสารส่วนบุคคล, 27 มกราคม 2568)

“...สภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยที่จะช่วยกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ การส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระในการคิดและกล้าที่จะลองทำสิ่งใหม่ ๆ เป็นการช่วยพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง และกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในตัวบุคลากร การเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นและทดลองใช้แนวคิดที่สร้างสรรค์ จะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่หลากหลาย ซึ่งสามารถนำไปสู่การพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพและความคิดสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้น และการสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสทดลองสิ่งใหม่ ๆ จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาไปในทิศทางที่ดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านการเรียนการสอนและ

การบริหารจัดการต่าง ๆ นอกจากการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์แล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดี และแสดงความมุ่งมั่นในการเปลี่ยนแปลง...”

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคำขวาง (การสื่อสารส่วนบุคคล, 31 มกราคม 2568)

“...ผู้บริหารที่มีทัศนคติที่ดีและสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับทีมงานจะเป็นตัวอย่างที่ชัดเจนให้กับบุคลากรและนักเรียน โดยการแสดงออกถึงความทุ่มเทและความอดทนในการทำงาน การแสดงความมุ่งมั่นในการเผชิญกับความท้าทายต่าง ๆ และความพร้อมในการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปจะทำให้บุคลากรมีความมั่นใจและกล้าที่จะลงมือทำในสิ่งที่ท้าทาย การเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารจะช่วยเสริมสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรและนักเรียนมุ่งมั่นทำงานให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมายที่ร่วมกันกำหนดไว้ ทั้งนี้การเป็นผู้นำที่มีความมุ่งมั่นและพร้อมรับมือกับความท้าทายจะทำให้ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน...”

ครูโรงเรียนบ้านคำขวาง (การสื่อสารส่วนบุคคล, 27 มกราคม 2568)

ด้านการทำงานเป็นทีม

ประเด็นคำถามที่ 5 สถานศึกษาของท่านมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคโลกพลิกผัน ด้านการทำงานเป็นทีมอย่างไร

“...การสนับสนุนการทำงานร่วมกันมีบทบาทสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างบุคลากรในทุกระดับ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันที่มีส่วนร่วมทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและมีความรับผิดชอบต่องานที่ของตน นอกจากนี้ยังช่วยกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดียิ่งขึ้น การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ไม่เพียงแต่เพิ่มการมีส่วนร่วมในองค์กร แต่ยังช่วยเสริมสร้างความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรให้ทันสมัยและตอบสนองต่อความต้องการในปัจจุบัน การสนับสนุนให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันจะช่วยพัฒนาทักษะในหลายด้าน ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากขึ้น เมื่อการทำงานร่วมกันเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรในองค์กรจะรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จและเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญเพื่อให้บุคลากรทุกคนสามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่...”

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคูเมือง (อ่อนนุเคราะห์) (การสื่อสารส่วนบุคคล, 23 มกราคม 2568)

“...ผู้บริหารสร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์ที่ดีในสถานศึกษา ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีความร่วมมือและความแข็งแกร่งในระยะยาว การสร้างความไว้วางใจเป็นเรื่องที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ เพราะเมื่อบุคลากรในสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในความสามารถและการตัดสินใจของผู้บริหาร จะมีความตั้งใจในการทำงานและมุ่งมั่นที่จะร่วมมือกันพัฒนาองค์กรไปในทิศทางที่กำหนด การเปิดใจรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรทุกคนเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยสร้างความไว้วางใจและเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความสามารถ

คิดเห็นและเสนอแนวทางในการพัฒนา เมื่อบุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองได้รับการพิจารณาจากผู้บริหาร จะมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาและตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทที่ตนมีในองค์กร การรับฟังความคิดเห็นจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถเข้าใจปัญหาหรือข้อเสนอนั้นๆ ที่อาจจะไม่เคยสังเกตเห็น และนำมาปรับปรุงการบริหารจัดการให้ดีขึ้น...”

ครูโรงเรียนบ้านคูเมือง (อ่อนอนุเคราะห์) (การสื่อสารส่วนบุคคล, 23 มกราคม 2568)

“...การสนับสนุนบุคลากรอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ผู้บริหารควรทำให้ทุกคนรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองได้รับการสนับสนุนและมีโอกาสในการพัฒนาตนเอง การให้คำแนะนำและการช่วยเหลือในทุกช่วงเวลาจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและได้รับการเคารพในองค์กร นอกจากนี้การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในสถานศึกษายังช่วยเสริมสร้างความสามัคคีและความผูกพัน ซึ่งส่งผลให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพและสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานร่วมกัน บุคลากรที่มีความสัมพันธ์ที่ดีจะสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และพร้อมที่จะสนับสนุนซึ่งกันและกันในการทำงาน เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การสร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์ที่ดีจึงเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องให้ความสำคัญ เพื่อเสริมสร้างความสามัคคี ความผูกพันและความร่วมมือในสถานศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าและยั่งยืนในอนาคต...”

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบัววัด (การสื่อสารส่วนบุคคล, 27 มกราคม 2568)

“...การนำเทคโนโลยีเข้ามามีใช้ในการบริหารจัดการและประสานงานในสถานศึกษาเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและทันสมัย โดยเฉพาะในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน หนึ่งในเทคโนโลยีที่สามารถช่วยในการประสานงานและทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพคือ ระบบการสื่อสารออนไลน์ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาสามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นการส่งข้อมูล การประชุม หรือการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่างๆ การใช้ระบบการสื่อสารออนไลน์ช่วยให้การทำงานมีความคล่องตัว และลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ในการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ ผู้บริหารยังสามารถใช้แพลตฟอร์มบริหารโครงการเพื่อช่วยติดตามความก้าวหน้าของงานและการทำงานของทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แพลตฟอร์มเหล่านี้ช่วยให้ผู้บริหารสามารถจัดการงานต่างๆ ได้อย่างเป็นระเบียบและตรวจสอบสถานะของแต่ละโครงการได้ทันที ซึ่งช่วยลดความยุ่งยากในการบริหารจัดการและทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น...”

ครูโรงเรียนบ้านบัววัด (การสื่อสารส่วนบุคคล, 27 มกราคม 2568)

“...การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาต้องอาศัยการเรียนรู้และพัฒนาทักษะร่วมกันของบุคลากรทุกคน ไม่ว่าจะเป็นครู ผู้บริหาร หรือเจ้าหน้าที่อื่น ๆ การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างสำเร็จ ดังนั้น ผู้บริหารควรกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนมีการเรียนรู้และพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง โดยการสนับสนุนการอบรมและกิจกรรมต่าง ๆ ที่ช่วยเสริมสร้างทักษะในการ

ทำงานร่วมกัน หนึ่งในวิธีการพัฒนาบุคลากรคือการจัดอบรมที่เน้นทักษะการทำงานเป็นทีม เช่น การอบรมด้านการสื่อสาร การจัดการเวลา การฟังและการตอบสนอง หรือการทำงานร่วมกันในโครงการต่าง ๆ การอบรมเหล่านี้จะช่วยให้บุคลากรเข้าใจบทบาทของตนเองและผู้อื่นในทีม ส่งผลให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารควรกำหนดหัวข้อการอบรมที่เหมาะสมและตรงกับความต้องการของสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร นอกจากนี้ การจัดเวิร์กช็อปก็เป็นกิจกรรมที่สำคัญในการพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกัน การทำเวิร์กช็อปช่วยให้บุคลากรได้มีโอกาสฝึกฝนและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในบรรยากาศที่สร้างสรรค์ ซึ่งจะส่งผลดีต่อการทำงานเป็นทีมในอนาคต...

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคำขวาง (การสื่อสารส่วนบุคคล, 31 มกราคม 2568)

“...การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาไม่ใช่เพียงแค่การแบ่งหน้าที่และร่วมมือกันเท่านั้น แต่ยังต้องการการนำที่มีคุณภาพจากผู้บริหารที่เป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับทีมงานด้วย ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพควรแสดงให้เห็นถึงความเป็นผู้นำที่พร้อมทำงานร่วมกับทีมอย่างจริงจัง ไม่ใช่แค่การสั่งการจากระยะไกล แต่ต้องมีการลงมือทำจริงและสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษาได้ การเป็นผู้นำที่ดีเริ่มต้นจากการแสดงออกถึงความมุ่งมั่นและความทุ่มเทในการทำงานร่วมกับทีม ผู้บริหารควรเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงานหนักและมีความตั้งใจในการพัฒนางานร่วมกับทีม ซึ่งจะทำให้บุคลากรรู้สึกมั่นใจและได้รับแรงบันดาลใจเมื่อเห็นผู้บริหารมีความกระตือรือร้นและทุ่มเทในการทำงานร่วมกับพวกเขา แทนที่จะเพียงแค่สั่งการจากด้านบน การกระทำเช่นนี้จะช่วยให้ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากทีมงานได้ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังควรมีทักษะในการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรอย่างเปิดใจ การเปิดโอกาสให้ทีมงานได้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรีและรับฟังข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์จะช่วยให้ทีมงานรู้สึกมีคุณค่าและมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรอย่างแท้จริง...”

ครูโรงเรียนบ้านคำขวาง (การสื่อสารส่วนบุคคล, 31 มกราคม 2568)

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 โดยสรุปเป็นรายด้าน ดังนี้

4.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มองการณ์ไกลและสามารถคาดการณ์อนาคตได้อย่างรอบด้าน มีการวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ พร้อมเปิดรับวิธีการใหม่ ๆ แทนการยึดติดกับแนวทางเดิม กล้าคิด กล้าเปลี่ยน เมื่อเผชิญกับวิกฤติและใช้โอกาสจากสถานการณ์นั้นในการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และนวัตกรรม ส่งเสริมทักษะด้านเทคโนโลยี และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรอย่างเป็นระบบ

4.2 ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ผู้บริหารต้องสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการปรับกลยุทธ์การบริหารให้เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง พัฒนาทักษะการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ และมีการบริหารความเสี่ยงอย่างรอบคอบ เพื่อป้องกันผลกระทบและเพิ่มโอกาสในการพัฒนาองค์กร พร้อมทั้งส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ยืดหยุ่น เปิดกว้างต่อความคิดสร้างสรรค์ และให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิดค้นนวัตกรรมทางการศึกษา

4.3 ด้านการมีจินตนาการ ควรส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม โดยเปิดรับแนวทางใหม่ ๆ และกล้าทดลองวิธีการบริหารที่แตกต่างเพื่อให้สถานศึกษาทันสมัยและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ควบคู่กับการสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมความคิดนอกกรอบ และกระตุ้นให้บุคลากรร่วมกันพัฒนาองค์กร ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น AI และ Big Data เพื่อขับเคลื่อนการเรียนรู้ รวมทั้งปลูกฝังความกล้าในการเปลี่ยนแปลง และเรียนรู้จากความล้มเหลวเพื่อพัฒนาและต่อยอดความสำเร็จ

4.4 ด้านการสร้างแรงจูงใจ ควรสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร โดยการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและชัดเจน สนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรผ่านการยอมรับ ชื่นชม และเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถ พร้อมสร้างบรรยากาศที่เต็มไปด้วยพลังบวก ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์โดยเปิดพื้นที่ให้ริเริ่มสิ่งใหม่ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ผู้บริหารยังควรเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความมุ่งมั่น ความทุ่มเท และการทำงานอย่างจริงจัง เพื่อสร้างแรงจูงใจทั้งในระดับบุคลากรและนักเรียน

4.5 ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้องค์กรพัฒนาไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีเอกภาพ ควรสร้างความไว้วางใจ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และสนับสนุนการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เสริมสร้างความสามัคคีและความผูกพันภายในองค์กร พร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะผ่านการอบรมและกิจกรรมต่าง ๆ ที่เน้นการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรเป็นผู้นำด้วยการลงมือปฏิบัติจริง รับฟัง และให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง เพื่อจุดประกายแรงบันดาลใจ และขับเคลื่อนการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคโลกพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 ทั้ง 5 ด้าน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของ (ชายทิพย์ หอมวงษ์ และ เพียงแข ภูมายาง, 2564, น. 405-415) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องงานวิจัยของ (อิตติชาม เจ๊ะหะ, 2564, น. 79-82) ได้ทำการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการค้นคว้าอิสระ พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในยุคโลกพลิกผัน จำแนกตาม ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ดังนี้

2.1 ความคิดเห็นของครู และผู้บริหารเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในยุคโลกพลิกผัน จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ สอดคล้องงานวิจัยของ (บุศรา ปุณริบูรณ์, 2563, น. 57) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า การเปรียบเทียบองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องงานวิจัยของ (จิตติภูมิ เทพคำ, 2564, น. 83) ได้ทำวิจัย เรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่าการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 ความคิดเห็นของครู และผู้บริหารเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในยุคโลกพลิกผัน
จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมไม่แตกต่าง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนด สอดคล้องงานวิจัยของ (อิตติขาม เจะหะ, 2564, น. 87) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่าง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องงานวิจัยของ (จุฑาธิปต์ ทัพไทย, 2560, น. 47) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลสามเสน (สลากกินแบ่งรัฐบาลอุปถัมภ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการเจรจาต่อรอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ความคิดเห็นของครู และผู้บริหารเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในยุคโลกพลิกผัน
จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ด้านการมีจินตนาการและด้านการสร้างแรงจูงใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ สอดคล้องงานวิจัยของ (ปิยะดา มณีกาญจน์ และคณะ, 2565, น. 73-87) ได้ศึกษาการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องงานวิจัยของ (นงเยาว์ สิงห์ทองกุล และอานวย มีราคา, 2564, น. 146-157) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโลก
พลิกผัน สรุปได้ 5 แนวทางที่สำคัญ คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความสามารถ
ในการคาดการณ์อนาคต และสามารถวางแผนกลยุทธ์เพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ
พร้อมทั้งกล้าคิด กล้าเปลี่ยน สร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ สนับสนุนนวัตกรรม และเปิดโอกาสให้บุคลากร
มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ผู้บริหารต้องสามารถปรับตัว
ได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ มีการปรับกลยุทธ์การบริหารให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง
อยู่เสมอ พัฒนาทักษะการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหาร รวมถึง
สร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการมีส่วนร่วมของบุคลากร ด้านการมีจินตนาการ
ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรมถือเป็นหัวใจสำคัญ ผู้บริหารควรเปิดรับแนวทางใหม่ กล้าทดลอง
สิ่งใหม่ ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น AI และ Big Data ในการวางแผน พัฒนา และปรับปรุงกระบวนการบริหาร
เพื่อความยั่งยืน พร้อมทั้งสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลงและส่งเสริมแนวคิดใหม่อย่างต่อเนื่อง
ด้านการสร้างแรงจูงใจ ผู้บริหารควรเป็นแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร โดยการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย ส่งเสริม
ศักยภาพและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถ พร้อมยอมรับและชื่นชมความสำเร็จของบุคลากร
สร้างพลังบวกในองค์กร และทำหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในด้านความมุ่งมั่นและการอุทิศตนต่อภารกิจร่วม
ขององค์กร ด้านการทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพต้องเริ่มจากการสร้างความไว้วางใจ
เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุน
การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการพัฒนาทีมผ่านกิจกรรม การอบรม และการเรียนรู้ร่วมกัน
โดยผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่ลงมือปฏิบัติจริง รับฟัง และให้ความช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ
และเสริมสร้างความร่วมมือในองค์กรสอดคล้องงานวิจัยของ (กชพร จันทรแดง และ นิรันดร์ จุลทรัพย์, 2566,
น. 1-15) วิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความศรัทธาและเชื่อมั่นในการเปลี่ยนแปลง
งานอย่างสร้างสรรค์ โดยสามารถนำไปสู่การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานใหม่ให้บรรลุเป้าหมายได้
อย่างมีประสิทธิภาพ อาศัยองค์ความรู้ของตนเอง ร่วมกับการมีส่วนร่วมของทีมงานและทุกภาคส่วนในการ
ขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จตามบริบทของแต่ละบุคคล นอกจากนี้ ผู้บริหารยังสนับสนุนและสร้างโอกาสให้บุคลากรได้
เรียนรู้ในหลากหลายด้าน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกเครือข่าย รวมถึงสนับสนุนการพัฒนา
ตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงใน
อนาคตที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและสอดคล้องงานวิจัยของ (เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์, 2562, น. 87) วิจัยเรื่อง
การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ฟังที่ดี รับฟังเสียงสะท้อน
จากภายนอก ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำด้านจินตนาการผู้บริหาร
ต้องเป็นนักวางแผนที่ดี มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน หาทางออกของปัญหาและนำเสนอโนบายไปสู่ความสำเร็จ
ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่นผู้บริหารต้องมีความมั่นคงทางอารมณ์ คาดการณ์ และตั้งรับเหตุที่อาจเกิดขึ้นได้
เป็นผู้รอบรู้ ใช้เทคโนโลยี เพื่อช่วยสืบค้น ใช้ข้อมูลช่วยตัดสินใจ ภาวะผู้นำด้านการแก้ปัญหาผู้บริหารสถานศึกษา

ต้องยึดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์เหตุแห่งปัญหา วางแผนดำเนินการตามลำดับ สื่อสาร สั่งการ ตรวจสอบ ภาวะผู้นำด้านความไว้วางใจผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดหลักธรรมาภิบาล มอบงานตามความรู้ความสามารถของสมาชิก

ข้อเสนอแนะ

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ในยุคโลกพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4
2. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ในยุคโลกพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4

เอกสารอ้างอิง

- กขพร จันทรแดง และ นิรันดร์ จุลทรัพย์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. **วารสารทัศนมิติทางการศึกษา**, 1(2), 1-15.
- กมลชนก เข็นแก้ว และ ภูมิพิพัฒน์ รักพรหมมงคล. (2568). แนวทางพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ยุคโลกพลิกผัน (VUCA WORLD) ของผู้บริหารสถานศึกษาชายแดนไทย-พม่า อำเภอพบพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2. **วารสารวิจัยวิชาการ**, 8(1), 113-130.
- จิตติภูมิ เทพคำ. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา]. ฐานข้อมูลคลังปัญญา มหาวิทยาลัยพะเยา.
<https://updc.up.ac.th/handle/123456789/209>
- จุฑาธิปต์ ทัพไทย. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอนุบาลสามเส (สลากกินแบ่งรัฐบาลอุบลรัตน์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]. ฐานข้อมูลคลังปัญญามหาวิทยาลัยบูรพา.
<https://buuir.buu.ac.th/xmlui/handle/1234567890/6868>
- เจริญ ภูวิจิตร. (2565, 8 มีนาคม). แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในยุค Next Normal (Model of Teachers and Educational Personnel Development in Next Normal Age). สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.).
<https://www.nidtep.go.th/2017/publish/doc/20220308-4.pdf>
- ชายทิพย์ หอมวงษ์ และ เพียงแข ภูผายาง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. **วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต**, 19(3), 405-415.
- นงเยาว์ สิงห์ทองกุล และ อำนวย มีราคา. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1. **วารสารวิชาการ มจรบุรีรัมย์**, 6(1), 146-157.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- บุศรา ปุณริบูรณ์. (2563). องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. https://gsmis.snru.ac.th/ethesis/thesis_detail?r=61421229150
- ปิยะดา มณีกาญจน์, ไพรวลัย โคตรตะ และ สุวิมล โพธิ์กลิ่น. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 16(3), 73-87.
- เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. ฐานข้อมูลคลังปัญญา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. <http://www.repository.rmutt.ac.th/xmlui/handle/123456789/3779>
- อิตติชาม เจ๊ะหะ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา]. YRU Wisdom Bank. <http://wb.yru.ac.th/xmlui/handle/yr/6072>
- Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. (1970) Determining Sample Size for Research Activities *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

