

**ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร***
**THE CREATIVE LEADERSHIP AFFECTING TO BECOME
AN INNOVATIVE ORGANIZATION OF SCHOOL UNDER
THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE
SURATTHANI CHUMPHON**

มัลลิกา ไชยวิก¹, อรรครา ธรรมาธิกุล² และ วีระยุทธ ชาทะกาญจน์³

Mallika Chaivik¹, Akara Thammathikul² and Werayut Chatakan³

¹⁻³**มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช**

¹⁻³Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: 6655701015@nstru.ac.th

วันที่รับบทความ : 4 เมษายน 2568; วันที่แก้ไขบทความ 6 เมษายน 2568; วันที่ตอบรับบทความ : 8 เมษายน 2568

Received 4 April 2025; Revised 6 April 2025; Accepted 8 April 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา และ 4) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร เป็นการ

Citation:



* มัลลิกา ไชยวิก, อรรครา ธรรมาธิกุล และ วีระยุทธ ชาทะกาญจน์. (2568). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร.

วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 3(2), 806-824.

Mallika Chaivik, Akara Thammathikul and Werayut Chatakan. (2025). The Creative Leadership Affecting To Become An Innovative Organization Of School Under The Secondary Educational Service Area Office Suratthani Chumphon. Modern Academic Development and Promotion Journal, 3(2), 806-824.;

DOI: <https://doi.org/10.>

Website: <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/>

วิจัยแบบผสมวิธี คือ 1) การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้างาน และครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวน 171 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณ 2) การวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความไว้วางใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านการมีจินตนาการ และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และการมีความคิดสร้างสรรค์

2. การเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สถานศึกษามีบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา สถานศึกษามีการสื่อสาร และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีวิสัยทัศน์ร่วม

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร คือ การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีความยืดหยุ่น และความไว้วางใจ

4. แนวทางในการพัฒนาพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา คือ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานศึกษากลายเป็นองค์กรนวัตกรรม การเปิดรับแนวคิดใหม่ สนับสนุนการทำงานเป็นทีม นำเทคโนโลยีมาปรับใช้ และพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างสรรค ล้วนเป็นแนวทางที่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวและเติบโตอย่างยั่งยืนในโลกที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, องค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

Abstract

This research aimed to examine the creative leadership of school administrators under the jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office of Surat Thani and Chumphon, examine the characteristics of innovative educational organizations within this jurisdiction, analyze the impact of creative leadership on the development of innovative educational organizations, and propose guidelines for enhancing creative leadership to foster innovation within schools. The study's sample group consisted of 171 individuals, including school directors, deputy directors, department heads, and teachers. Data collection tools included a five-point Likert scale questionnaire and structured interviews. Data analysis involved frequency, percentage, mean, standard deviation, correlation coefficient, multiple regression analysis, and content analysis.

The research findings were as follows:

1. The overall level of creative leadership among school administrators was high. Among its dimensions, trust had the highest mean score, followed by imagination, while vision and creativity had the lowest scores.
2. The overall level of schools as innovative organizations was also high. The highest-scoring aspect was a creative school atmosphere, followed by communication, while shared vision had the lowest score.
3. Key aspects of creative leadership that significantly influenced the development of innovative educational organizations included creativity, flexibility, and trust.
4. The proposed development strategies emphasized that fostering creative leadership is crucial for transforming schools into innovative organizations. Essential approaches include embracing new ideas, encouraging teamwork, integrating technology, and cultivating an organizational culture that supports creativity. These factors enable schools to adapt and thrive in a

constantly evolving world. Effective leadership in this context requires a clear vision, a culture of creativity, technological integration, personnel development, and collaborative decision-making. When school administrators successfully implement these strategies, their institutions can evolve into truly innovative organizations that meet the demands of modern education. Ultimately, both creative leadership and the establishment of innovative educational organizations are fundamental to shaping the direction of institutions, fostering a culture of creativity, promoting technological advancements, and encouraging teamwork. Without strong leadership, organizations may remain stagnant and fail to transition into genuinely innovative institutions.

Keywords: Creative Leadership, An Innovative Organization of School, The Secondary Educational Service Area Office of Surat Thani and Chumphon

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้กำหนดเกี่ยวกับความมุ่งหมายและหลักการ ระบบการการศึกษา แนวการจัดการศึกษา การบริหารและการจัดการศึกษา มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญต่อการบริหารและจัดการศึกษาโดยการอำนวยความสะดวก ประสานการจัดการศึกษากับบุคลากรประชาชน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ตลอดจนหน่วยงานองค์กรสถาบันอื่นๆ เพื่อให้การศึกษาบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ ในการนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำในสถานศึกษา รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เป็นนักคิด นักพัฒนา มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานที่พร้อมรับกับเปลี่ยนแปลง บริหารงานแบบประชาธิปไตย รับผิดชอบต่อผู้อื่น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหากับบุคลากรในองค์กร พัฒนาโดยใช้นวัตกรรมใหม่ โดยคำนึงถึงการบรรลุผลในวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของโรงเรียนเป็นหลัก (สุกัญญา รอดระกำ, 2561) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การแสดงออกของผู้นำที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร ในด้านความสามารถในการนำความสำเร็จ และกระตุ้นให้เกิดความสำเร็จ ซึ่ง (สุภาพ ฤทธิ์บำรุง, 2556) กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการจูงใจ

หรือนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลองภายในองค์กร เพื่อที่จะทำให้บุคลากรสามารถคิดนอกกรอบกล้าคิดกล้าตัดสินใจมีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กรมีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่าง ๆ ในองค์กรให้มีความง่ายคล่องตัวและยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีมากขึ้นสอดคล้องกับที่ (ดวงแข ข่านอก, 2559) ได้ให้ความเห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถพิเศษของผู้นำที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถ การแก้ปัญหาและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ มีการติดต่อประสานงานและพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานอย่างมีศักยภาพ กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการนำหรือจูงใจผู้อื่นอย่างมีวิสัยทัศน์ ทำให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร สมาชิกตระหนักในวิสัยทัศน์ ภารกิจ จนทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

องค์กรแห่งนวัตกรรม เป็นแนวคิดการบริหารองค์กรแนวใหม่ เป็นองค์กรที่มุ่งเน้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กร โดยมีการบริหารจัดการด้วยการริเริ่มสิ่งใหม่หรือการพัฒนาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติผลิตภัณฑ์ บริการ โครงสร้างองค์กรและกระบวนการดำเนินงาน (มรกต จันทร์กระพ้อ, 2562) โดยความหมายขององค์กรแห่งนวัตกรรม (Innovative organization) นั้น (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2562) ได้ให้ความหมายขององค์กรนวัตกรรมไว้ว่า องค์กรที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีคุณค่าสอดคล้องตามวิสัยทัศน์องค์กรได้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีศักยภาพในการพัฒนาระดับความสามารถนั้นให้สูงขึ้น เพื่อขับเคลื่อนการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่สนับสนุนการเติบโตที่มั่นคงให้กับองค์กรในอนาคต (องค์การ ประจันเขตต์, 2557)

จากแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสราษฏร์ธานี ชุมพร ได้ให้ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ผู้บริหารยุคใหม่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำทางวิชาการ บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล โดยใช้เทคโนโลยีนวัตกรรม และเครือข่ายความร่วมมือและผู้บริหารมีทักษะด้านภาษา สื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ตลอดจนนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบโดยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และนโยบายรัฐที่กำหนดไว้ จากนโยบายระดับชาติ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาล้วนให้ความสำคัญกับความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา เนื่องจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงทุกคนต้องพัฒนาความสามารถของตนเองเพื่อที่จะนำไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้และการสร้างสรรค์นวัตกรรม “องค์กรนวัตกรรม” จึงเป็นรูปแบบการบริหาร

สถานศึกษาอีกแบบหนึ่ง ซึ่งเป็นการพัฒนาสถานศึกษา ด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และส่งเสริมให้ไปสู่เป้าหมายที่มีคุณภาพได้ แต่อย่างไรก็ตามจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปนี้ทำให้สถานศึกษาบางแห่งไม่สามารถปรับตัวให้เป็นไปตามสถานการณ์ได้ ทั้งนี้ส่วนหนึ่งอาจเนื่องมาจากตัวบุคคลเอง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูยังไม่มีความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมมากพอ โดยอาจยังเข้าใจว่า นวัตกรรม หมายความว่าถึง งานประดิษฐ์ วัตถุสิ่งของเพียงอย่างเดียว แต่ในความหมายของนวัตกรรมแท้จริงแล้ว คือ การเปลี่ยนแปลงปรับปรุง ให้เกิดสิ่งใหม่ขึ้น และส่วนสำคัญ อีกประการหนึ่ง คือ ทรัพยากรการบริหารที่มีอยู่อย่างจำกัด เช่น จำนวนครู งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์อาจเป็นอุปสรรคในการเป็นองค์กรนวัตกรรมด้วย

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร และผลที่ได้จากการศึกษาจะนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการของการบริหารสู่ความเป็นเลิศ และเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร
2. เพื่อศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร
4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

การทบทวนวรรณกรรม

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ นักการศึกษาหลายท่านได้เสนอความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เช่น Adair (2007, 35) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การกระตุ้น ส่งเสริม และแนะนำ กระบวนการใหม่ ๆ อย่างเป็นระบบ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ อย่างท้าทาย ภารกิจ บั่นก้อง (2559, 32) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้นำใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการ แก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามสถานการณ์ต่าง ๆ พร้อมทั้งรู้จักกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของผู้อื่น โดยเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองและผู้อื่นที่จะสามารถคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่โดยอาศัยการเรียนรู้เนื้อหาความคิดใหม่ๆ อยู่เสมอ ดวงแข ขำนอก (2559, 17) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถพิเศษของผู้นำที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถ การ แก้ไขปัญหา และการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ มีการติดต่อ ประสานงานและพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานอย่างมีศักยภาพ กระตุ้นให้เกิดความคิด สร้างสรรค์ มีความสามารถในการนำหรือจูงใจผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร สมาชิกตระหนักในวิสัยทัศน์ ภารกิจจนทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการกระตุ้น ส่งเสริม และบริหารจัดการความคิดสร้างสรรค์ภายในองค์กรหรือกลุ่ม ผ่านการใช้วิสัยทัศน์ จินตนาการ ความยืดหยุ่น และการจูงใจผู้อื่น โดยมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงองค์กรให้ สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์และความท้าทายในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. องค์กรนวัตกรรม นักการศึกษาหลายท่านได้เสนอความหมายของ องค์กรนวัตกรรม สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2553) ให้ความหมายไว้ว่า องค์กรนวัตกรรม หมายถึง เป็นลักษณะ ขององค์กรที่สนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ บุคคลากรภายในองค์กรมีการใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ หรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อพัฒนา เครื่องมือ ระบบ กระบวนการ นโยบาย สินค้า หรือบริการที่มีความใหม่ต่อองค์กร และทำให้เกิดประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจและสังคม ชูชาติ พวง สมจิตร (2560) ให้ความหมายไว้ว่า องค์กรนวัตกรรม หมายถึง การนำสิ่งใหม่ทั้งที่เป็นผลิตภัณฑ์ บริการ และกระบวนการมาปรับประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคม

ให้มีความรู้ความสามารถ บุคลิกภาพ เจตคติ พฤติกรรม ค่านิยม และคุณธรรม ตามที่สังคมความต้องการ ปริญ พิมพ์กลัด (2557) ให้ความหมายไว้ว่า นวัตกรรมองค์กร หมายถึง องค์กรต้องกำหนดวิธีการ กลยุทธ์ และเทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อเสริมสร้างพลังแห่งการแข่งขันขององค์กรอื่นจะนำไปสู่ศักยภาพของนวัตกรรมองค์กร

สรุปได้ว่า องค์กรนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถในการสร้างสรรค์วิธีการใหม่ ๆ มีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงทางกระบวนการบริหารจัดการ เป็นองค์กรที่สนับสนุนการทำงานนวัตกรรมของบุคลากรโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และปัจจัยที่หลากหลาย รวมไปถึงกระบวนการพัฒนาทางความคิดเกิดการสร้างนวัตกรรม เพื่อทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ซึ่งประกอบด้วยวิธีวิจัยเชิงปริมาณ และวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวิธีดำเนินการ ดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และข้าราชการครู ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จากโรงเรียนที่เปิดทำการสอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ปีการศึกษา 2567 จำนวน 66 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือหัวหน้าฝ่ายบริหาร และครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยพิจารณาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น (Confidence Interval) 95% เมื่อมีขนาดกลุ่มประชากรมีจำนวนจำกัด จากสูตร (Yamane, 1973) จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง ได้จำนวนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ทั้งหมด 57 แห่ง ซึ่งครอบคลุมจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้จากสูตรผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือหัวหน้าฝ่ายบริหาร จำนวน 1 คน และครู จำนวน 1 คน รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูล ทั้งหมด 3 คนต่อโรงเรียน 1 แห่ง ดังนั้นรวมมีผู้ให้ข้อมูลจำนวน 171 คน

ผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือหัวหน้าฝ่ายบริหาร และครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ปีการศึกษา 2567 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวมทั้งสิ้น 5 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถาม (1) ศึกษาคุณค่าเอกสาร หลักฐาน ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's Scale) (2) สร้างแบบสอบถามฉบับร่างเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ให้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) (3) นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหา ความถูกต้อง และความชัดเจนของข้อความ เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขให้เกิดความสมบูรณ์ขึ้น (4) นำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยการตรวจสอบพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ ใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์ (Index of Item - Objective Congruence : IOC) ผลที่ได้คือข้อความทุกข้อที่มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 (5) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือหัวหน้าฝ่ายบริหาร และครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (C.- Coefficient) ตามแนววิธีของ Cronbach (Cronbach, 1970) โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 6) นำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่ผ่านการทดลองแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

2. แบบสัมภาษณ์ (1) ศึกษาทฤษฎี เอกสารและวิธีการออกแบบ แบบสัมภาษณ์และวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตัวแปรต้น (2) นำเสนอแบบสัมภาษณ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสราษฏร์ธานี ชุมพร (3) ปรับปรุงและแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ หลังจากนั้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความถูกต้องอีกครั้ง (4) นำแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสราษฏร์ธานี ชุมพร ที่สร้างขึ้นและผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแล้ว ไปเก็บข้อมูลโดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้ 1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ถึงโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเข้าเก็บรวบรวมข้อมูล 2) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสราษฏร์ธานี ชุมพร ผ่านระบบ Google Form เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสราษฏร์ธานี ชุมพร โดยการจัดส่งหนังสือผ่านไปยังโรงเรียนในสังกัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ด้วยระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ 3) หลังจากทีกลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามมาครบตามจำนวนแล้ว ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เมื่อเรียบร้อยแล้วก็ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ผ่าน Google Form และ Google Sheet จากนั้นนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ และนำไปสรุปอภิปรายผลการวิจัย และให้ข้อเสนอแนะตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสราษฏร์ธานี ชุมพร ที่สร้างขึ้นและผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแล้ว ไปเก็บข้อมูลโดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้ 1) ผู้วิจัยจัดทำหนังสือบันทึกเสนอจากบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เพื่อขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้ให้สัมภาษณ์ 2) ผู้วิจัยได้นำหนังสือขออนุญาต นำเสนอต่อผู้ให้สัมภาษณ์ จำนวน 5 คน 3) นัดหมายการสัมภาษณ์ 4) ดำเนินการสัมภาษณ์ 5) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไปวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม (1) ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามทุกชุด ที่ได้เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มตัวอย่าง หลังจากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติด้านสังคมศาสตร์สำหรับวินโดวส์ SPSS (2) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) (3) วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถาน และวิเคราะห์การเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) (4) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

2. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์การมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาและข้อเสนอแนะโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สรุปประเด็นสำคัญและนำเสนอโดยการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐานในการวิจัย

1. การวิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency)
2. การวิเคราะห์โดยการหาร้อยละ (Percentage)
3. การวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)
4. การวิเคราะห์โดยการหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1. การวิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)
2. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 1

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
1. การมีจินตนาการ	4.44	0.68	มาก
2. การมีความยืดหยุ่น	4.42	0.67	มาก
3. การมีวิสัยทัศน์	4.41	0.67	มาก
4. ความไว้วางใจ	4.51	0.66	มาก
5. การมีความคิดสร้างสรรค์	4.41	0.67	มาก
รวม	4.44	0.67	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความไว้วางใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.51$) รองลงมา ด้านการมีจินตนาการ ($\bar{x} = 4.44$) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{x} = 4.41$)

2. ผลการวิเคราะห์สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 2

การเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	การเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา
1. วิสัยทัศน์ร่วม	4.41	0.68	มาก
2. โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม	4.43	0.67	มาก

3. การพัฒนาบุคลากร	4.44	0.67	มาก
4. การสื่อสาร	4.45	0.67	มาก
5. บรรยากาศเชิงสร้างสรรค์	4.47	0.66	มาก
รวม	4.44	0.67	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า การเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สถานศึกษามีบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.47$) รองลงมา สถานศึกษามีการสื่อสาร ($\bar{x} = 4.45$) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีวิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{x} = 4.41$)

3. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยแยกเป็นรายด้าน

ตารางที่ 3

ตัวแปร	b	Std.Error	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	.694	.200		3.464	.001
การมีความคิดสร้างสรรค์ (X_5)	.331	.076	.358	4.361	.000
การมีความยืดหยุ่น (X_2)	.299	.070	.311	4.303	.000
ความไว้วางใจ (X_4)	.214	.068	.230	3.144	.002
R = .827		$R^2 = .684$	F = 5.389		
SE _{est} = .29929		$R^2_{adj} = .679$	a = .694		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน คือ การมีความคิดสร้างสรรค์ (X_5) การมีความยืดหยุ่น (X_2) และความไว้วางใจ (X_4) โดยส่งผลกันในทางบวกทุกด้าน

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า แนวทางในการส่งเสริมสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรม โดยใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษา คือ การใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อส่งเสริมสภาพแวดล้อมขององค์กรนวัตกรรมในสถานศึกษา ต้องอาศัยทั้ง วิทยาลัยทัศน์ การสนับสนุนวัฒนธรรมสร้างสรรค์ การใช้เทคโนโลยี การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการทำงานแบบมีส่วนร่วม เมื่อผู้บริหารสามารถดำเนินการตามแนวทางเหล่านี้ได้ สถานศึกษาจะสามารถพัฒนาเป็นองค์กรนวัตกรรมที่ตอบโจทย์การศึกษาสมัยใหม่ได้อย่างแท้จริง

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความไว้วางใจ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด จึงสามารถอภิปรายได้ดังนี้ ด้านความไว้วางใจ อยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีด้านระเบียบวินัยและความรับผิดชอบ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนน่าเชื่อถือและศรัทธา ซึ่งสอดคล้องกับปาณิสรา อะทะโน (2566) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านความไว้วางใจ อยู่ในระดับมาก เนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วยความสุจริต อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ในการบริหารสถานศึกษา มีการบริหารงานด้วยความมีวินัย และมีการบริหารงานด้วยความอดทน มุ่งมั่น เสียสละ อันเนื่องมาจากผู้บริหารเป็นต้นแบบที่ดี ด้านระเบียบวินัยและความรับผิดชอบ ทำให้บุคลากรเกิดความศรัทธาและเคารพ มีการบริหารงานด้วยความสุจริต โปร่งใส และยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมให้เกิดความไว้วางใจจากบุคลากร มีความอดทน มุ่งมั่น และเสียสละ ซึ่งช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครูและบุคลากร มีการประพฤติตนให้เป็นที่น่าเชื่อถือและศรัทธา โดยการกระทำที่

สอดคล้องกับคำพูดและรักษาคำมั่นสัญญา และมีการสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจในองค์กร โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

2. การเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสําราษฎร์ธานี ชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สถานศึกษามีบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด จึงสามารถอภิปรายได้ดังนี้ ด้านบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากสถานศึกษามีบรรยากาศการทำงานไม่เคร่งเครียด สนุกสนาน และมีความสุขในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติของทุกฝ่ายบุคลากรมีอิสระ สามารถคิดตัดสินใจหรือเลือกด้วยตนเองได้ว่าจะทำอย่างไร และบุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรและสร้างบรรยากาศในองค์กรที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับ ชมัยพร ชูสุภาวดี (2566) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านบรรยากาศองค์กร อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารนโยบายและวิธีการทำงานระบบการแพร่รางวัล นโยบายการฝึกอบรมพัฒนา บุคลากร ระบบการประเมิน และความรับผิดชอบรวมทั้งการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ อีกทั้งผู้บริหาร สถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร บรรยากาศในองค์กรมีชีวิตชีวา ตื่นเต้น น่าสนใจ และไม่หยุดนิ่ง มีความเคลื่อนไหวปรับเปลี่ยน ไม่น่าเบื่อ และผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศและกระบวนการทำงานที่สร้างกระบวนการพัฒนาและมีกระบวนการเปลี่ยนแปลงผลงานที่เกิดจากความขัดแย้งที่แตกต่าง สร้างความสัมพันธ์ในการทำงานไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งที่ไม่ลงรอยกันในการทำงาน อันเนื่องมาจากบรรยากาศการทำงานที่ไม่เคร่งเครียด สนุกสนาน และมีความสุข เมื่อสถานศึกษามีบรรยากาศที่ผ่อนคลายและสนุกสนาน บุคลากรจะทำงานด้วยความเต็มใจ ไม่รู้สึกกดดันจนเกินไป อีกทั้งสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุขทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ลดความเหนื่อยล้าและความเครียด และการเปลี่ยนแปลงที่ไม่หยุดนิ่ง การเปิดรับความแตกต่าง บรรยากาศที่กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ ทำให้บุคลากรตื่นตัวอยู่เสมอและพร้อมรับมือกับสถานการณ์ใหม่ ๆ เกิดการยอมรับความแตกต่างของความคิดเห็น และการใช้ความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ทำให้เกิดไอเดียใหม่ ๆ อีกทั้งช่วยลดความขัดแย้งที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสําราษฎร์ธานี ชุมพร คือ การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีความยืดหยุ่น และความไว้วางใจ ซึ่งสอดคล้องกับ เรวัต ทองดี และจิ

ติมา วรณศรี (2567) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกระดับสูงเนื่องมาจากผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา การมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจะส่งผลให้มีประสิทธิผลของสถานศึกษามากขึ้นในทุกด้าน การที่ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์องค์การได้อย่างถูกต้องและตระหนักในประสิทธิผลของสถานศึกษา รวมทั้งช่วยเหลือสนับสนุนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ มีความเอาใจใส่และเห็นความสำคัญของครูทุกคนในโรงเรียน เป็นผู้มีความน่าเชื่อถือและรับผิดชอบ เป็นแบบอย่างที่ดี มีความเป็นกัลยาณมิตรและสร้างขวัญกำลังใจ ยอมรับข้อผิดพลาดของสมาชิกในองค์กร และให้เกียรติผู้อื่น สนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทและเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกัน การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลของสถานศึกษา

4. แนวทางในการพัฒนาพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา คือ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานศึกษากลายเป็นองค์กรนวัตกรรม การเปิดรับแนวคิดใหม่ สนับสนุนการทำงานเป็นทีม นำเทคโนโลยีมาปรับใช้ และพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ ล้วนเป็นแนวทางที่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวและเติบโตอย่างยั่งยืนในโลกที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสามารถส่งเสริมกันได้โดยการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อส่งเสริมสภาพแวดล้อมขององค์กรนวัตกรรมในสถานศึกษา ต้องอาศัยทั้งวิสัยทัศน์ การสนับสนุนวัฒนธรรมสร้างสรรค์ การใช้เทคโนโลยี การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการทำงานแบบมีส่วนร่วม เมื่อผู้บริหารสามารถดำเนินการตามแนวทางเหล่านี้ได้ สถานศึกษาจะสามารถพัฒนาเป็นองค์กรนวัตกรรมที่ตอบโจทย์การศึกษาสมัยใหม่ได้อย่างแท้จริง ซึ่งทั้งภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษานั้น เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกำหนดทิศทางองค์กร สร้างวัฒนธรรมที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี และกระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม หากขาดภาวะผู้นำที่ดี องค์กรก็อาจติดอยู่กับแนวทางเดิม ๆ และไม่สามารถพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมได้อย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับ อรรถยุภา

พิสุทธากุล ภารดี อนันต์นาวิ และพงศ์เทพ จิระโร (2566) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการองค์กรนวัตกรรมการศึกษาของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการองค์กรนวัตกรรมการศึกษาของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม การทำงานเป็นทีม และด้านบรรยากาศองค์กรสร้างสรรค์

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ผู้วิจัยได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดและสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ที่มีความสนใจศึกษาในประเด็นดังกล่าวได้นำผลการวิจัยดังกล่าวไปต่อยอดทางวิชาการ ผู้วิจัยขอเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. ควรมีการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์และการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอาจจะมีการพัฒนาวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โดยการฝึกอบรมและเวิร์กช็อปเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ และมีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารโดยการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ อาจเป็นการกระตุ้นให้ผู้บริหารเปิดรับไอเดียจากครูและนักเรียน

2. ควรพัฒนาการเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ร่วม โดยสถานศึกษาอาจจะมีการระดมสมอง จัดเวทีให้ครู บุคลากร นักเรียน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์หรือทิศทางของโรงเรียน

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ควรใช้ผลจากการวิจัยเป็นสารสนเทศในการส่งเสริม พัฒนางานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษาในสังกัด โดยจัดทำหลักสูตรอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษาเพื่อจะได้นำความรู้ไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- ชัยพร ชูสุภาวดี. (2566). สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 1. ใน *สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ชูชาติ พวงสมจิตร. (2560). *แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ดวงแข ข่านอก. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ปริญ พิมพ์กัลล. (2557). ปัจจัยของนวัตกรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของสถาบันการเงินผู้ให้บริการด้านสินเชื่อเช่าซื้อรถยนต์. ใน *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- ปาณิสรา อะทะโน. (2566). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู. ใน *สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กรทิพย์ ปนกอง. (2559). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มรกต จันทรกระพ้อ. (2562). การสร้างองค์การแห่งนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนสู่ความเป็นเลิศขององค์กร. *วารสารนักบริหาร Executive Journal*, 39(1), 52-66
- สุกัญญา รอดระกำ. (2561). *บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0*. เอกสารประกอบการประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ “GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2018”. วันที่ 30-11-2061. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

- สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. ใน *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*.
- สำนักงานวัฒนธรรมแห่งชาติ. (2562). *การจัดการวัฒนธรรมสำหรับผู้บริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักงานวัฒนธรรมแห่งชาติ.
- อรัญญา พิสุทธากุล ภารดี อนันต์นาวิ และพงศ์เทพ จิระโร. (2566). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการองค์กรนวัตกรรมการศึกษาของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*, 10(1), 108-121.
- Adair, J.E. (1996). *Effective innovation: How to stay ahead of the competition*. London: Pan Books.
- Krejcie, Robert V. and Morgan. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities." *Journal for Education and Psychological Measurement*, 3, November.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics : An Introductory Analysis*. 2nd ed. New York: Harper. and Row