

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและครูของโรงเรียน ในจังหวัดสมุทรสงคราม

ฐิติมา เวชพงศ์^{1*}

¹ภาคจิตวิทยาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

*Corresponding author E-mail: vtitima@yahoo.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจภายใน สภาพแวดล้อมแบบเปิด ความรู้เชิงลึก และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจภายใน สภาพแวดล้อมแบบเปิด และความรู้เชิงลึกที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และ 4) ศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครูในจังหวัดสมุทรสงคราม โดยใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ 256 ฉบับ และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจากครูและผู้บริหาร 18 คน เพื่อจัดประชุมหาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ผลจากการศึกษา พบว่า 1) มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านจินตนาการ ด้านความยืดหยุ่น ด้านวิสัยทัศน์ ส่วนด้านแรงจูงใจภายใน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านสภาพแวดล้อมแบบเปิดโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความรู้เชิงลึกโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบเพศ และตำแหน่งงานของผู้บริหารและครูในโรงเรียน มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้บริหารและครู ที่มีอายุงานต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน 3) แรงจูงใจภายในมีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($p = .00$) สภาพแวดล้อมแบบเปิดมีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และความรู้เชิงลึกมีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และ 4) ผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ควรส่งเสริมทั้งด้านจินตนาการ ด้านความยืดหยุ่น และด้านวิสัยทัศน์

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารและครูของโรงเรียน แรงจูงใจภายใน สภาพแวดล้อมแบบเปิด ความรู้เชิงลึก

Creative Leadership of Administrators and Teachers in Schools, Samut Songkhram Province

Thitima Vechpong^{1*}

¹Department of Psychology and Counseling, Faculty of Education, Silpakorn University

*Corresponding author E-mail: vtitima@yahoo.com

Abstract

This study examined: 1) levels of intrinsic motivation, open environment, deep knowledge, and creative leadership among administrators and teachers in Samut Songkhram Province; 2) differences in creative leadership based on gender, job position, and work experience; 3) the direct influence of intrinsic motivation, open environment, and deep knowledge on creative leadership; and 4) strategies for promoting creative leadership. Questionnaires were completed by 256 randomly selected administrators and teachers, with 18 participants purposively selected for in-depth interviews.

The following findings could be observed in the results. 1) High levels of overall creative leadership were found with "imagination," "flexibility," and "vision" as key dimensions. Intrinsic motivation and open environment were rated the highest, while deep knowledge was found at high level. 2) Significant differences in creative leadership were found based on gender (higher in male participants) and job position (higher in administrators), but not work experience. 3) Intrinsic motivation and deep knowledge were found to significantly influence creative leadership ($p < .001$), while open environment showed no significant influence. In addition, 4) the following foci for strategic planning including fostering imagination, creativity, flexibility, and vision should be considered in order to promote creative leadership.

Keywords: Creative Leadership, School Administrators and Teachers, Intrinsic Motivation, Open Environment, Deep Knowledge

Received: 8 May 2025

Revised: 11 June 2025

Accepted: 19 June 2025

บทนำ

ผู้นำองค์กรทางการศึกษา เป็นบุคคลที่มีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนางานให้ไปสู่เป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ การปรับเปลี่ยน และการพัฒนาองค์กรเป็นภารกิจที่ผู้นำจำเป็นต้องทำอย่างต่อเนื่อง ผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำเสนอแนวคิดและพฤติกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และนวัตกรรมในสังคม การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้นำองค์กร จึงเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการนำมาส่งเสริมต่อยอดความรู้ไปสู่กลุ่มผู้นำ และบุคลากรของแต่ละองค์กร Kelley (1998) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะเกิดกับผู้นำที่มีความท้าทายและมีจินตนาการ และ Bennis and Narus (1985) กล่าวว่า ผู้นำจะมีวิสัยทัศน์ มีความไวใจ การมุ่งความสำเร็จ และมีความยืดหยุ่น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership) เป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นได้กับผู้นำของทุกองค์กรโดยเฉพาะในสถานศึกษาที่ทำหน้าที่เพาะบ่มการศึกษาให้กับเยาวชนของชาติ ผู้นำของสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม เพื่อนำพาสถานศึกษาให้ก้าวข้ามอุปสรรค และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อรรถชัย แนวเงินดี (2564) ที่เห็นว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพในยุคศตวรรษที่ 21 ต้องมีการพัฒนาศักยภาพและทักษะทุกด้าน เพื่อสร้างและแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้ทันเวลากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

จังหวัดสมุทรสงคราม เป็นพื้นที่หนึ่งที่มีเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรม และภูมิศาสตร์ที่น่าสนใจ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและครูในโรงเรียน จังหวัดสมุทรสงคราม จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคม เนื่องจากผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะสามารถนำพาสถานศึกษาให้ก้าวข้ามอุปสรรคและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ โดยการส่งเสริมเอกลักษณ์ท้องถิ่น พัฒนาศักยภาพของผู้เรียนตอบสนองต่อความต้องการของสังคม และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงาน ดังนั้นงานวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยจึงให้ความหมาย ผู้บริหารและครูโรงเรียนในจังหวัดสมุทรสงครามที่มีคุณลักษณะเฉพาะของผู้นำที่มีความคิดใหม่ ใช้นวัตกรรมในสถานการณ์ที่เหมาะสม เพื่อมุ่งใจให้กลุ่มเกิดแนวคิดหรือวิธีการใหม่จนการทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เป็นความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ ที่ช่วยให้เข้าใจในสถานการณ์ที่ซับซ้อน พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลงเป็นความอยากรู้อยากเห็น มีความยืดหยุ่น และปรับตัว มีแรงจูงใจ มีจินตนาการ มีวิสัยทัศน์ และกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม และการสนทนาอย่างสร้างสรรค์ขึ้นในทีม ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 3 คุณลักษณะ คือ มีจินตนาการ มีความยืดหยุ่น และมีวิสัยทัศน์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ราตรี อุดม และคณะ (2567) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีการมุ่งสู่ความสำเร็จ ความยืดหยุ่นและความไว้วางใจตามลำดับ และมีแนวทาง

ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ วิสัยทัศน์ ความไว้วางใจ การมุ่งสู่ความสำเร็จ และความยืดหยุ่น

แรงจูงใจภายในเป็นแรงผลักดันที่เกิดจากภายในจิตใจของบุคคล โดยมีรากฐานมาจากความต้องการที่จะเรียนรู้ พัฒนา และเติบโตอย่างต่อเนื่อง (Cherry, 2019) และสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในโรงเรียน โดยเฉพาะในบริบทของจังหวัดสมุทรสงคราม ซึ่งมีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและลักษณะเฉพาะของพื้นที่ การส่งเสริมแรงจูงใจภายในสามารถทำได้ผ่านการสร้างความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และการยอมรับในศักยภาพของบุคลากรในองค์กร ขณะเดียวกัน สภาพแวดล้อมแบบเปิดที่สนับสนุนการแสดงความคิดเห็น การแลกเปลี่ยนความรู้ และการร่วมมือกันระหว่างบุคลากรในโรงเรียน จะช่วยกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และนวัตกรรมใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) ซึ่งพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษามีอยู่ 3 ปัจจัย ที่มีอิทธิพลสูง ได้แก่ แรงจูงใจภายใน สภาพแวดล้อมแบบเปิด และความรู้เชิงลึก

จากเหตุผลดังกล่าวยังไม่มียานวิจัยที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและครูของโรงเรียน ในจังหวัดสมุทรสงคราม ซึ่งเป็นประเด็นที่น่าสนใจเพราะหากผู้บริหารและครูของโรงเรียนขาดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ย่อมส่งผลกระทบต่อการพัฒนาให้นักเรียนให้มีประสิทธิภาพด้วยอีกประการหนึ่ง งานวิจัยนี้จึงมีความคาดหวังว่าผลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคคลเพื่อให้เกิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อครู อาจารย์ บุคลากรทางการศึกษาและผู้สนใจ เพื่อให้การศึกษาดังนี้มีความน่าเชื่อถือเป็นไปตามหลักวิชาการ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามกระบวนการวิจัยดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจภายใน สภาพแวดล้อมแบบเปิด ความรู้เชิงลึก และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและครูในโรงเรียน จังหวัดสมุทรสงคราม
2. เพื่อเปรียบเทียบเกี่ยวกับเพศ ตำแหน่งงาน อายุงานที่ต่างกันในภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและครูในโรงเรียนจังหวัดสมุทรสงคราม
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงของแรงจูงใจภายใน สภาพแวดล้อมแบบเปิด และความรู้เชิงลึกที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและครูในโรงเรียนจังหวัดสมุทรสงคราม
4. เพื่อวิเคราะห์และค้นหาแนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและครูในโรงเรียนจังหวัดสมุทรสงคราม

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูในโรงเรียน จังหวัดสมุทรสงคราม จำนวน 76 โรงเรียน มีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 676 คน ที่ดำเนินการจัดการเรียนการสอน ในปีการศึกษา 2565-2566

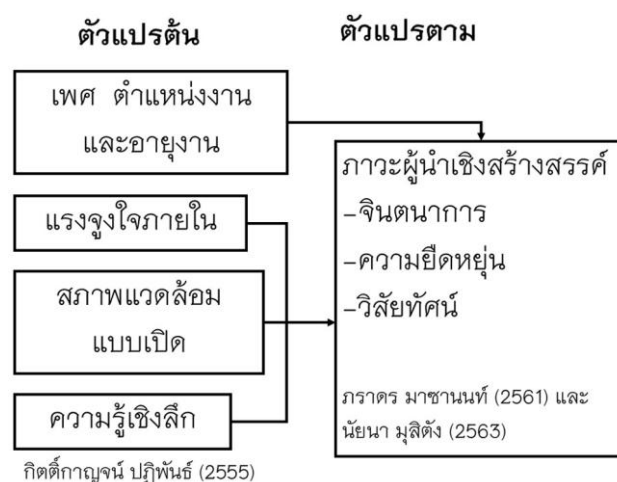
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนจังหวัดสมุทรสงคราม จำนวน 267 คน ที่ดำเนินการจัดการเรียนการสอน ในปีการศึกษา 2565-2566 จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (วัตถุประสงค์ข้อที่ 1-3) จากการเก็บข้อมูล พบว่า แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วนทั้งหมด 256 ฉบับ ซึ่งคิดเป็น ร้อยละ 95.88 และจากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 4 เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและครู ผู้วิจัยจึงจัดประชุมครู และผู้บริหารด้วยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจากครูและผู้บริหาร จำนวน 18 คน โดยมีเกณฑ์ในการกำหนดให้ผู้เข้าร่วมประชุม คือ ผู้บริหารและครูที่ยินดีเข้าร่วมประชุมตามวันเวลาที่กำหนด และมีรายชื่ออยู่ใน 18 โรงเรียนที่ตอบแบบสอบถามในส่วนที่ 1

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา คือ 1) ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ ตำแหน่งงาน อายุงาน แรงงูใจภายใน สภาพแวดล้อมแบบเปิด ความรู้เชิงลึก (กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, 2555) และ 2) ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ จินตนาการ ความยืดหยุ่น และวิสัยทัศน์ (ภราดร มาชานนท์, 2561; นัยนา มูวิตัง, 2563)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาระดับและความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล แรงงูใจภายใน สภาพแวดล้อมแบบเปิด ความรู้เชิงลึก และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา จังหวัดสมุทรสงคราม ดังแสดงได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

ผู้บริหารและครูในโรงเรียน จังหวัดสมุทรสงคราม ที่เพศ ตำแหน่งงาน อายุงานต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกัน และแรงจูงใจภายใน สภาพแวดล้อมแบบเปิด ความรู้เชิงลึก มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและครูในโรงเรียนจังหวัดสมุทรสงคราม

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ประกอบด้วย 2 ประเภท คือ

- 1) แบบสอบถามที่ผู้วิจัยค้นคว้าเอกสารแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ แรงจูงใจภายใน สภาพแวดล้อมแบบเปิด ความรู้เชิงลึก เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อสร้างแบบสอบถาม จำนวน 4 ฉบับ แล้วจึงนำมาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน จากนั้นผู้วิจัยทำการคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป แล้วนำไปทดลองกับกลุ่มประชากรที่จะศึกษาแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน ผลวิเคราะห์ข้อคำถามเป็นรายข้อ โดยนำแบบสอบถามมาหาความสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถาม โดยตัดข้อที่มีค่าต่ำกว่า 0.2 ออก พร้อมหาค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามทั้ง 4 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ฉบับที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจภายใน ฉบับที่ 3 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมแบบเปิด และฉบับที่ 4 แบบสอบถามความรู้เชิงลึก ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีประสิทธิ์อัลดฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) อยู่ที่ 0.947, 0.960, 0.939 และ 0.971 ตามลำดับ
- 2) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ คือ แนวคำถามสัมภาษณ์ แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จำนวน 1 ข้อที่ นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) ซึ่งผลการตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงของผู้เชี่ยวชาญมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จึงนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลในลำดับต่อไป

การรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) ผู้บริหารและครูในโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง คือ จำนวน 267 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Forms โดยส่งผ่านทางผู้บริหารของโรงเรียนเป็นผู้เก็บข้อมูล ตามรายชื่อที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ หลังจากนั้นเมื่อได้รับข้อมูล ผู้วิจัยตรวจแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วนทั้งหมด 256 ฉบับ ซึ่งคิดเป็น

ร้อยละ 95.88 และ 2) ผู้วิจัยนัดประชุมผู้บริหารและครูในโรงเรียนเมื่อวันที่ 20 ตุลาคม พ.ศ. 2566 จำนวน 18 คน เพื่อจัดการประชุมระดมความคิดเห็นในการกำหนดแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยใช้ระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูล ในปีการศึกษา 2565-2566

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม มาตรวจสอบ ลงรหัสข้อมูล และทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้การแจกแจงความถี่และ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าความเบ้ และความโด่ง การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-Square Statistics) ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index : GFI) ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) ค่า Comparative Fit Index (CFI) ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือ (Root of Mean Square Residual: RMR) ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือมาตรฐาน (Standard Root of Mean Square Residual: SRMR) ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square error of Approximation: RMSEA) ค่าความเชื่อมั่นของโครงสร้าง (Composite Reliability: CR) ค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted: AVE) ใช้ t-test (Independent-Sample t-test) ค่าความแปรปรวนทางเดียว (F-test หรือ One way ANOVA)

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้วิธีการเปรียบเทียบข้อมูล จัดระเบียบข้อมูล และถอดเทปจากการประชุมระดมความคิด จากนั้นตรวจสอบความถูกต้องกับผู้เข้าร่วมประชุม และแก้ไขข้อมูลให้สมบูรณ์ ตรวจสอบความเชื่อถือได้ของข้อมูล ด้วยวิธีการตรวจสอบสามเส้า และวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อสรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย

1. การศึกษาระดับของแรงจูงใจภายใน สภาพแวดล้อมแบบเปิด ความรู้เชิงลึก และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (วัตถุประสงค์ข้อที่ 1) พบว่า กลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารและครูมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ได้แก่ จินตนาการ ($M = 4.33, S.D. = .64$) ความยืดหยุ่น ($M = 4.44, S.D. = .59$) วิสัยทัศน์ ($M = 4.34, S.D. = .63$) ส่วนแรงจูงใจภายในโดยรวมอยู่ระดับมากที่สุด ($M = 4.50, S.D. = .46$) สภาพแวดล้อมแบบเปิดโดยรวมอยู่ระดับมากที่สุด ($M = 4.54, S.D. = .57$) และความรู้เชิงลึกโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.36, S.D. = 1.08$)
2. ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศ ตำแหน่งงาน และอายุงานต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและครูในโรงเรียนแตกต่างกัน (วัตถุประสงค์ข้อ 2) ตารางที่ 1-3

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและครูโรงเรียน
ในจังหวัดสมุทรสงคราม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	M	S.D.	t	Sig (p-value)
ชาย	46	4.52	.40	-3.45	.00
หญิง	210	4.33	.43		

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้บริหารและครูโรงเรียน ในจังหวัดสมุทรสงครามที่มีเพศต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารและครูโรงเรียนเพศชาย มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สูงกว่าผู้บริหารและครูโรงเรียนเพศหญิง

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและครู ครูผู้ช่วย
โรงเรียน ในจังหวัดสมุทรสงคราม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	M	S.D.	t	Sig (p-value)
ครูและครูผู้ช่วย	233	4.34	.44	2.80	.00
ผู้บริหาร	23	4.58	.50		

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้บริหารและครูโรงเรียน ในจังหวัดสมุทรสงครามที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหาร มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สูงกว่าครูและครูผู้ช่วย

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและ
ครูโรงเรียน ในจังหวัดสมุทรสงคราม จำแนกตามอายุงาน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวน
ทางเดียว (F-test หรือ One way ANOVA)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig (p-value)
ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม	.08	3	.03	.13	.94
ความแปรปรวนภายในกลุ่ม	47.58	252	.19		
รวม	47.66	255			

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้บริหารและครูโรงเรียน ในจังหวัดสมุทรสงคราม ที่มีอายุงานต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน

3. ผลวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงของแรงจูงใจภายในสภาพแวดล้อมแบบเปิดความรู้
เชิงลึกที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและครูในโรงเรียนฯ (วัตถุประสงค์ข้อที่ 3)

ตารางที่ 4 คำนวณน้ำหนักถดถอยมาตรฐาน และค่า R^2

เส้นทาง	B	S.E.	C.R.	P	สรุป
moti --- > Lead	.40	.09	4.17	.00	ยอมรับ H1
envi --- > Lead	.10	.04	1.79	.07	ไม่ยอมรับ H2
kno --- > Lead	.44	.09	4.65	.00	ยอมรับ H3
$R^2 = .809$					

จากตารางที่ 4 แสดงค่าน้ำหนักถดถอยมาตรฐาน และค่า R^2 พบว่า R^2 เท่ากับ .809 แสดงว่า แรงจูงใจภายใน สภาพแวดล้อมแบบเปิด ความรู้เชิงลึก สามารถอธิบายความผันแปรของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้ร้อยละ 80.90

แรงจูงใจภายในมีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($p = .00$) ค่า C.R. เท่ากับ 4.17 และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ .40 จึงเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย H1 สามารถอธิบายได้ว่า หากผู้บริหารและครูในโรงเรียนมีแรงจูงใจภายในเพิ่มขึ้นจะทำให้ผู้บริหารและครูโรงเรียนมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น

สภาพแวดล้อมแบบเปิดมีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($p = .07$) ค่า C.R. เท่ากับ 1.79 และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ .10 จึงเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย H2 สามารถอธิบายได้ว่า สภาพแวดล้อมแบบเปิดไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ความรู้เชิงลึกมีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($p = .00$) ค่า C.R. เท่ากับ 4.65 และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ .44 จึงเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย H3 สามารถอธิบายได้ว่า หากผู้บริหารและครูโรงเรียนมีความรู้เชิงลึกเพิ่มขึ้น จะทำให้ผู้บริหารและครูโรงเรียนมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น

ตารางที่ 5 ดัชนีวัดความพอดีของโมเดลการวัดของทุกตัวแปร

วัดความพอดีของตัวแปร	การเปรียบเทียบความพอดีของโมเดล					
	χ^2/df	GFI	CFI	AGFI	RMSEA	RMR
แรงจูงใจภายใน (moti)	1.53	.94	.99	.93	.05	.01
สภาพแวดล้อมแบบเปิด (envi)	1.27	.98	.10	.95	.03	.01
ความรู้เชิงลึก (kno)	1.90	.92	.96	.88	.06	.01
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (lead)	1.59	.91	.97	.88	.05	.02

จากตารางที่ 5 แสดงตัวแปรแฝงแรงจูงใจภายใน (moti) มีตัวแปรสังเกต 12 ตัวแปร (d1-d12) ทั้งนี้โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าสถิติไคสแควร์ เท่ากับ 64.10, ค่า df เท่ากับ 42, χ^2/df เท่ากับ 1.53 ดัชนี GFI เท่ากับ 0.94, AGFI เท่ากับ 0.93, CFI เท่ากับ 0.99, RMR เท่ากับ 0.01, RMSEA เท่ากับ 0.05 Standardized RMR เท่ากับ 0.03 ตัวแปรแฝงสภาพแวดล้อมแบบเปิด (envi) มีตัวแปรสังเกต 9 ตัวแปร (e1-e9)

ทั้งนี้ โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าสถิติไคสแควร์ เท่ากับ 29.31, ค่า df เท่ากับ 23, χ^2/df เท่ากับ 1.27 ดัชนี GFI เท่ากับ 0.98, AGFI เท่ากับ 0.95, CFI เท่ากับ 0.10, RMR เท่ากับ 0.01, RMSEA เท่ากับ 0.03 Standardized RMR เท่ากับ 0.02 ตัวแปรแฝงความรู้เชิงลึก (kno) มีตัวแปรสังเกต 18 ตัวแปร (f1-f18) ทั้งนี้โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าสถิติไคสแควร์ เท่ากับ 203.65, ค่า df เท่ากับ 107, χ^2/df เท่ากับ 1.90 ดัชนี GFI เท่ากับ 0.92, AGFI เท่ากับ 0.88, CFI เท่ากับ 0.96, RMR เท่ากับ 0.01, RMSEA เท่ากับ 0.06 Standardized RMR เท่ากับ 0.03 และตัวแปรแฝงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (lead) มีตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร (la-lc) ทั้งนี้โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าสถิติไคสแควร์ เท่ากับ 259.64, ค่า df เท่ากับ 163, χ^2/df เท่ากับ 1.59 ดัชนี GFI เท่ากับ 0.91, AGFI เท่ากับ 0.88, CFI เท่ากับ 0.97, RMR เท่ากับ 0.02, RMSEA เท่ากับ 0.05 Standardized RMR เท่ากับ 0.04

4. ผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและครู ในโรงเรียน จังหวัดสมุทรสงคราม (วัตถุประสงค์ข้อที่ 4) พบว่า 1) ด้านจินตนาการจะเกิดขึ้นได้ ต้องเกิดจากบุคลากรของโรงเรียน คือ การส่งเสริมจากตนเอง โดยมีความเชื่อมั่นในตนเอง ว่าตนเองนั้นมีผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านจินตนาการเริ่มจากตนเองวางแผนและตั้งเป้าหมายในการทำงาน มีความสุขกับงานที่ทำ มองกิจกรรมต่าง ๆ ว่าเป็นโอกาสของการเรียนรู้ และการส่งเสริมจากโรงเรียน คือ ผู้บริหารของโรงเรียนควรกำหนดนโยบายการบริหารโรงเรียน เพื่อสนับสนุนให้ครูเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนครูให้ทำงานด้วยความสุข 2) ด้านความยืดหยุ่น คือ การส่งเสริมจากตนเอง โดยเริ่มจากรู้จักการคิดบวก รู้จักการเผชิญปัญหา มีวิธีการปรับตัวที่เหมาะสมกับสถานการณ์ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้ ไม่ตึง หรือไม่หย่อนเกินไป รู้จักรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง และการส่งเสริมจากเพื่อนและผู้บังคับบัญชาควรให้ครูมีอิสระทางความคิด สร้างบรรยากาศในการทำงานให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น ยอมรับความคิดเห็น ระหว่างกัน ให้คำชมเมื่อทำงานสำเร็จ ให้คำแนะนำ รับฟังปัญหา และมีน้ำใจช่วยเหลือระหว่างกัน และ 3) ด้านวิสัยทัศน์ คือ การส่งเสริมจากตนเอง โดยต้องกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อให้งานที่ทำมีทิศทางในการทำงาน จนนำไปสู่เป้าหมายการทำงานที่กำหนด ประกอบกับให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ประสบความสำเร็จเพื่อขยายมุมมองให้ปรับตัว

เข้ากับสังคมในอนาคต ให้ครูและบุคลากรได้มีอิสระในการวางแผน กำหนดเป้าหมาย กำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ แรงจูงใจภายใน สภาพแวดล้อมแบบเปิด และความรู้เชิงลึก (วัตถุประสงค์ข้อที่ 1) พบว่า ผู้บริหารและครูของโรงเรียนฯ มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยรวมระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน เนื่องจากจังหวัดสมุทรสงคราม เป็นจังหวัดขนาดเล็กที่มีหลากหลายมิติที่ยังยึดโยงเข้าหากัน ทำให้คนทุกช่วงวัยยังคงอยู่ร่วมกันอย่างเหมาะสม เด็กนักเรียนยังไปโรงเรียนใกล้บ้านโดยมีผู้ปกครองสะดวกมารับส่ง เมื่อรับส่งเสร็จแล้วไปทำงานได้ทันเวลา ด้วยปัจจัยพื้นฐานของทรัพยากรและวิถีชีวิตของคนในจังหวัดสมุทรสงครามมีความเกี่ยวพันกัน จึงยังมีความเชื่อมโยงเกิดขึ้นในชุมชน คำว่า บ้าน วัด โรงเรียน หรือ “บวร” ยังคงมีอยู่ในหลายแห่งของพื้นที่ด้วยบรรยากาศของจังหวัดสมุทรสงครามที่มีความเข้มแข็งดังกล่าว การพัฒนาระบบการศึกษาภายในจังหวัดจึงเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งหากพิจารณาในแต่ละด้านของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเห็นได้ว่าผู้บริหารและครูมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในแต่ละด้านอย่างชัดเจน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านจินตนาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาแสดงให้เห็นชัดเจนว่า ด้วยบรรยากาศของการทำงานที่มีเพื่อนร่วมงานที่เป็นกันเองทำให้การทำงานมีความสนุกสนาน การคิดหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ตามจินตนาการที่ผู้บริหารและตัวครูคิดขึ้นมา จึงส่งเสริมให้เกิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านจินตนาการ ซึ่งสอดคล้องกับงานเรื่องกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ของรัชฎากร อัครจันทร์ (2560) ที่กล่าวว่า การมีจินตนาการเป็นการแสดงออกของครูจากการที่ครูมีความสุขและเต็มใจสร้างสรรค์ในงานที่ทำ คิด ผัน และเชื่อว่าสิ่งที่คิดได้ ทำได้ ไม่นั่นกฎระเบียบมากเกินไป ครูจึงสามารถพัฒนาแนวคิดใหม่เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานได้ผลงานที่ดี

ด้านความยืดหยุ่น ผลการศึกษาอยู่ในระดับมาก จะเห็นว่าในแต่ละโรงเรียนก่อนเปิดเทอมจะมีการวางแผนปฏิทินในการจัดการเรียนการสอน และกิจกรรมขึ้นภายในโรงเรียน โดยแผนและกิจกรรมที่เกิดขึ้น ส่วนหนึ่งเกิดจากผู้บริหารและครูร่วมกันคิด และกำหนดเป้าหมายของการทำงานตามศักยภาพของตนเองและบุคลากรในโรงเรียน เมื่อถึงเวลาการจัดการเรียนการสอนจริงครูสามารถปรับเปลี่ยนแผนการทำงานได้อย่างยืดหยุ่นตามความเป็นจริง โดยครูทุกคนมีความพร้อม และเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองว่าตนเองจะทำงานนั้นได้สำเร็จอย่างแน่นอน ซึ่งสอดคล้องกับ Casse and Claudel (2007) ที่กล่าวไว้ว่า ความยืดหยุ่นเป็นความสามารถในการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปรับปรุงงานที่สร้างนวัตกรรม

และเทคโนโลยีในการทำงานขึ้นเพื่อให้เป็นไปตามแผนการทำงานอย่างยืดหยุ่นตอบสนองเป้าหมายขององค์กร

ด้านวิสัยทัศน์ผลการศึกษพบว่า อยู่ระดับมาก ซึ่งพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อันดับที่ 1 ฉันทันชมเมื่อคนในกลุ่มแสดงความคิดเห็นที่แปลกใหม่ อันดับที่ 2 ฉันทสนับสนุนให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานนั้น แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและครูในโรงเรียน จังหวัดสมุทรสงคราม มีการทำงานที่ส่งเสริมให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นร่วมกันพัฒนาแผนการทำงานภายในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ Chernin (2002) ที่กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์เป็นการแสวงหาความรู้ใหม่อยู่เสมอเพื่อเป็นพื้นฐานในการสร้างความคิด นำไปสู่การปฏิบัติงานได้จริง และทำให้เกิดผลสำเร็จตามที่ต้องการ

ด้านแรงจูงใจภายใน ผลการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่าผู้บริหารและครูของโรงเรียนจังหวัดสมุทรสงคราม มีแรงจูงใจภายในใจที่มุ่งทำงานให้ประสบความสำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้ โดยไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น พร้อมร่วมมือและสร้างให้เพื่อนครูในโรงเรียนได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็นสร้างสรรค์สิ่งใหม่จนนำพาให้งานที่กำหนดไว้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรสุดา แก้วสุวรรณ (2564) ศึกษาพบว่าด้านแรงจูงใจ มีความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก

ด้านสภาพแวดล้อมแบบเปิดโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลลัพธ์ที่ได้ชี้ให้เห็นว่าเพื่อนร่วมงานมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้าง กระตุ้นให้ทุกคนร่วมมือกันคิดสร้างสรรค์ และพัฒนาการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อผลักดันให้โรงเรียนก้าวหน้าต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพพร โอภาชาติ (2562) ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ๓ เรียงลำดับจากตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมแบบเปิด และด้านการสนับสนุนความคิดใหม่

ด้านความรู้เชิงลึก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและครูในโรงเรียนเน้นให้ตนเองมีความรู้ มีประสบการณ์การทำงาน ยิ่งทำงานมากยิ่งมีประสบการณ์มาก ยิ่งนำประสบการณ์หรือคำแนะนำดีขึ้นมาทำให้มีความรู้ในการทำงานเพิ่มขึ้น และสร้างสรรค์แนวทางใหม่ให้โรงเรียนได้พัฒนาไปทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันซึ่งสอดคล้องกับงานของ ญัฐธนิชา พลศรีดา (2564) ที่กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ต้องเป็นคนมีความรู้ใช้การสังเกตในการรวบรวมข้อมูลเพื่อช่วยในการแก้ไขปัญหาตามข้อเท็จจริง

2. ผลการเปรียบเทียบเพศ และตำแหน่งงานต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกัน พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีเพศแตกต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้บริหารและครูเพศชายมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สูงกว่าผู้บริหารและครูเพศหญิง เนื่องจากผู้ชายมักจะได้รับบทบาทการเป็นผู้นำทั้งในครอบครัวและชุมชน จึงส่งผล

ให้ครูเพศชายพัฒนาบุคลิกภาพการเป็นผู้นำเพื่อพาครอบครัวและชุมชนไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ เมื่อผู้บริหารและครูที่เป็นเพศชายเข้ามาทำงานในโรงเรียน จะมีโอกาสให้แสดงศักยภาพผ่านผลงานต่าง ๆ ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ สุขพัชรา ชัมเจริญ (2558) ที่ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้นำในสถานศึกษาที่เป็นเพศชายมีค่าสูงกว่าเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังพบว่า ผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ตำแหน่งต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รวมทั้งงานวิจัยของ Kim et al. (2024) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพศและความคิดสร้างสรรค์มีความแตกต่างกัน โดยผู้หญิงสามารถใช้ประโยชน์โดยรวมที่มีการใช้ทฤษฎี และการปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ได้เป็นอย่างดี โดยผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สูงกว่าครูและครูผู้ช่วย ซึ่งสอดคล้องกับ ดวงแข ข่านอก (2559) ที่ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้การกำกับของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบกับตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหาร โดยเฉพาะด้านความยืดหยุ่นและการแก้ปัญหา

ผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่มีอายุงานต่างกัน ไม่พบความแตกต่างในภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เนื่องจากภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถปรากฏได้กับครู และผู้บริหารทุกระดับอายุงาน โดยไม่ขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงานที่นาน แต่เกิดจากความตั้งใจในการเรียนรู้ ความสนใจส่วนตัว และแรงขับภายใน หากได้รับโอกาสการพัฒนาตนเอง บุคคลนั้นจะมุ่งมั่นพัฒนาทักษะและความรู้ให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พจน์ เจริญสันเทียะ และคณะ (2566) พบว่า ประสบการณ์การทำงานมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในภาพรวมและแต่ละด้านไม่ต่างกัน

3. แรงจูงใจภายใน สภาพแวดล้อมแบบเปิด ความรู้เชิงลึก มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา ๓ ผลการศึกษาพบว่า หากผู้บริหารและครูของโรงเรียนมีแรงจูงใจภายในและความรู้เชิงลึกเพิ่มขึ้นจะทำให้ผู้บริหารและครูของโรงเรียนมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้นำมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้ต้องมาจากลักษณะนิสัยและบุคลิกภาพภายในของบุคคลนั้น การที่ผู้นำจะคิดหาหนทางใหม่เพื่อให้อยู่รอดได้ ต้องบ่มเพาะความรู้ ความเชี่ยวชาญงานสอน หรืองานบริหารองค์กร ใฝ่หาความรู้แบบมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้อย่างลึกซึ้งเป็นแรงขับที่เกิดขึ้นภายในผู้บริหารหรือครูได้เอง โดยไม่ต้องมีใครมาบังคับ ทำไปด้วยความสนใจ มีความสุข สนุกที่จะหาความรู้อย่างจดจ่อตามความต้องการของตนเองเพื่อนำสู่การหาหนทางใหม่ในการทำงานในอาชีพนั้นได้อย่างดีที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sousa (2003) ที่กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย การมีสติปัญญา ที่มีความรู้รอบด้าน พยายามที่จะไขว่คว้าหาความรู้ อยู่ตลอดเวลาและมีแรงจูงใจที่ต้องกระทำตามความปรารถนา เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ที่ตนเองกำหนด สอดคล้องกับ Guntern (2004) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เกิดในบุคคลต้องมีแรงบันดาลใจให้เกิดการขับเคลื่อน หล่อเลี้ยงระดับประคองให้บุคคลนั้นทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้สำเร็จ และต้องเป็นบุคคลที่มีสติปัญญา ใฝ่หาความรู้ ใช้ความรู้ในการคิดและการแก้ปัญหาอย่างรอบคอบ หากแต่สภาพแวดล้อมแบบเปิดไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เนื่องจากเกิดจากผู้บริหารและครูในจังหวัดสมุทรสงคราม มีองค์ประกอบภายในของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างเข้มแข็งอยู่เป็นพื้นฐาน ทำให้ในบางครั้งปัจจัยภายนอกอย่างสภาพแวดล้อมรอบโรงเรียนไม่เข้ามามีอิทธิพลให้กับผู้บริหารและครู

4. ผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและครูในโรงเรียนจังหวัดสมุทรสงคราม มุ่งเน้นให้ผู้บริหารและครูสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นภายในใจตนเอง จึงจะเกิดแรงจูงใจภายในให้มุ่งพัฒนาตนเองย่อมเป็นพลังสำคัญของการมุ่งมั่นค้นหาความรู้เชิงลึกเพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ใฝ่หาหนทางใหม่มาสร้าง หรือแก้ไขปัญหาดังที่เกิดขึ้น (Scharmer, 2009) เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้กับผู้บริหารได้ปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดินันท์ ศรีหาบงค์ และ พระมหากิตติ กิตติเมธี (2567) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมี ได้แก่ มีความสามารถในการคิดนอกกรอบ มองเห็นโอกาสในวิกฤต และสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาให้สนองตอบความต้องการของผู้เรียน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพิ่มเติมโดยการสร้างความเชื่อมั่นในการลงมือทำ ผักการวางแผน แสวงหาความรู้ และสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอน
2. งบประมาณ เวลา และเส้นทางการเติบโตในอาชีพ โดยจัดทำแผน Career Path (เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ) เพื่อให้ครูมุ่งค้นหาความรู้ตามเส้นทางที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ใช้กระบวนการวิจัยเชิงพัฒนา หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อขับเคลื่อนกลุ่มพลังของผู้บริหารของครูให้มุ่งพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
2. สร้างเครือข่ายการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไปยังโรงเรียนอื่น

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณภาคจิตวิทยาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่ให้ทุนสนับสนุนการวิจัยฉบับนี้ ประจำปีงบประมาณ 2566

เอกสารอ้างอิง

- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา* [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น]. ThaiLis.
<https://phd.mbuisc.ac.th/thesis/kittkhanCL.pdf>.
- ณัฐฐนิชา พลศรีดา. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในจังหวัดนครพนม* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. ThaiLis.
https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/file_att1/2021120762421247132_fulltext.pdf
- ดวงแข ขำนอก. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- นพพร โอภาชาติ. (2562). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นัยนา มุสิดัง. (2563). *แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้า กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์]. DRIC.
<https://dric.nrct.go.th/Search/ShowFulltext/2/311763>
- พจน์ เจริญสันเทียะ, พรหมินทร์ ศรีหมื่นไวย, วิรลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม, วิมาน วรรณคำ และสมัคร ไวยขุนทด. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ*, 23(1), 156–163.
- พรสุดา แก้วสุวรรณ. (2564). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนวัดประตู่ใหญ่ อำเภอนาทม จังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ภราดร มาชานนท์. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- ราตรี อุดม, วิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม และกฤษฎา วัฒนศักดิ์. (2567). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2.
วารสารเสียงธรรมจากมหายาน, 10(1), 36-49.
- รัชฎาการ อัครจันทร์. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา
ศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ตอนบน [วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุฎิปบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. ThaiLis.
https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/thesis_detail?r=5562023210
- สุขพัชรา ชัมเจริญ. (2558). โครงสร้างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนิเทศภายใน
สถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสาร
สุทธิปริทัศน์*, 29(89), 84-97.
- ศักดิ์นันท์ ศรีหาบงค์ และพระมหากิตติ กิตติเมธี. (2567). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *Journal of Applied Education*, 2(6), 35-42.
- อรรถชัย แนวเงินดี. (2564). รูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในศตวรรษที่ 21. *วารสารมนุษยศาสตร์
และสังคมศาสตร์ มมร. วิทยาเขตอีสาน*, 2(1), 13-21.
- Bennis, W., & Nanus, B. (1985). *Leaders The Strategies for Taking Change*. Harper and Row.
- Casse, P., & Claudel, P. G. (2007). *Philosophy for creative leadership: How philosophy can turn
people into more effective leaders*. Publishing Company.
- Chernin, P. (2002). Creative Leadership: The Strength of Ideas the Power of the Imagination. *Vital
Speeches of the Day*, 68(8), 245-250.
- Cherry, K. (2023, May 3). *How Your Behavior Is Driven by Internal Rewards*.
<https://www.verywellmind.com/what-is-intrinsic-motivation-2795385>
- Guntern, G. (2004). The challenge of creative leadership. In Basadur, M., & Graen, D. (Eds.),
Creative leadership: Skills that drive change (pp. 463-474). Sage Publications.
- Kelly, R. E. (1998). *In Praise of Followers*. Harvard Business Review.
- Kim, J., Vaultont, M. J., Zhang, Z., & Byron, K. (2024). Looking inside the black box of gender
differences in creativity: A dual-process model and meta-analysis. *Journal of Applied
Psychology*, 109(12), 1861-1900. <https://doi.org/10.1037/apl0001205>
- Scharmer, O. (2009). *Theory U: Leading from the Future as It Emerges*. Berrett-Koehler Publishers.
- Sousa, D. (2003). *The leadership brain: How to lead today's schools more effectively*. Sage Publications.