

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

The Relationship between Creative Leadership and High Performance
Organization of Schools under Khon Kaen Primary Educational
Service Area Office 4

เมธาวุฒิ เหลาลาภา^{1*} และ ยุทธศาสตร์ กงเพชร²

Methavut Laolapa^{1*} and Yutthasat Kongpet²

(วันที่รับบทความ: 16 กุมภาพันธ์ 2569, วันที่แก้ไขบทความ: 9 เมษายน 2569, วันที่ตอบรับ: 21 เมษายน 2569)

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ 1) วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา 2) ประเมินระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา และ 3) ตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ดำเนินการโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยแบ่งชั้นภูมิตามตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 33 คน และครูผู้สอน จำนวน 278 คน รวมทั้งสิ้น 311 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันผลการศึกษารูปได้ว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือการทำงานเป็นทีม ตามด้วยความยืดหยุ่น วิสัยทัศน์ และจินตนาการซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกันด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้านคุณภาพบุคลากร รองลงมาคือด้านภาวะผู้นำ ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และคุณภาพการบริหารจัดการซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยมีมติความยืดหยุ่นมีค่าสหสัมพันธ์สูงที่สุด รองลงมาคือการทำงานเป็นทีม วิสัยทัศน์ และจินตนาการตามลำดับ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์; องค์กรสมรรถนะสูง; สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

¹ นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

¹Master of Education Program in Educational Administration, Northeastern University

²อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

²Lecturer of Faculty of Education, Northeastern University

*Corresponding author e-mail: methavutlp@gmail.com Tel. 0878636040

ABSTRACT

This study pursued three objectives 1) to analyze the level of creative leadership among school administrators, 2) to assess the level of high-performance organization of schools, and 3) to examine the correlational relationship between creative leadership and high-performance organization of schools under the Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 4. The study employed a correlational research methodology using stratified random sampling, with strata divided by position. The sample consisted of 33 school administrators and 278 teachers, totaling 311 participants. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire. Statistical methods used included mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient. The results indicated that 1) The overall level of creative leadership among school administrators was at a high level. The dimension with the highest mean was teamwork, followed by flexibility, vision, and imagination, which had the lowest mean. 2) The overall level of high-performance organization of schools was likewise at a high level. The dimension with the highest mean was personnel quality, followed by leadership, continuous improvement, and management quality, which had the lowest mean. 3) Creative leadership had a positive correlation with high-performance organization of schools, with the overall correlation at a very high level, statistically significant at the .01 significance level. The flexibility dimension had the highest correlation coefficient, followed by teamwork, vision, and imagination, respectively.

Keywords: Creative Leadership; High Performance Organization; schools under the Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 4

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ส่งผลให้ทุกองค์กรต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รวมทั้งสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ จำเป็นต้องพัฒนาให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษาของประเทศ โดยกำหนดให้รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานมีความสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ และแก้ปัญหาได้ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560) สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ที่มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีความรู้คู่คุณธรรม มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และมีศักยภาพในการแข่งขันในเวทีโลก โดยระบุว่าสถานศึกษาต้องมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาคนไทยให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ และการคิดแก้ปัญหา รวมถึงยุทธศาสตร์ที่ 6 การปรับสมดุลและ

พัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ที่มุ่งพัฒนาระบบราชการให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) นอกจากนี้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ยังได้กำหนดหมุดหมายที่ 12 เกี่ยวกับการพัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และหมุดหมายที่ 13 เกี่ยวกับการพัฒนาภาครัฐให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และการส่งเสริมนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566) สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ที่มุ่งพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและมาตรฐาน

องค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization: HPO) เป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมอย่างมากในการพัฒนาองค์กรในยุคปัจจุบัน De Waal (2013) ได้ให้ความหมายขององค์กรสมรรถนะสูงว่า เป็นองค์กรที่มีผลการดำเนินงานที่เหนือกว่าองค์กรอื่นในระยะยาว โดยสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างรวดเร็ว มีการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ มีโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม และมีวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศ สอดคล้องกับ แนวคิดเรื่ององค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization: HPO) ได้รับความนิยมอย่างกว้างขวางในแวดวงการบริหารองค์กรสมัยใหม่ องค์กรสมรรถนะสูงหมายถึงสถานศึกษาที่มีการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ มีระบบการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และสามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน (พิณสุตา สิริธรรค์, 2561) De Waal (2015) ได้ศึกษาและพัฒนากรอบแนวคิดขององค์กรสมรรถนะสูง โดยระบุว่าองค์กรสมรรถนะสูงประกอบด้วยคุณลักษณะ 5 ประการ ได้แก่ 1) คุณภาพของการบริหารจัดการ (Management Quality) 2) การเปิดกว้างและการมุ่งเน้นการปฏิบัติ (Openness and Action Orientation) 3) การมุ่งเน้นระยะยาว (Long-term Orientation) 4) การปรับปรุงและนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement and Renewal) และ 5) คุณภาพของบุคลากร (Employee Quality) ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ล้วนมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างใกล้ชิดในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ

ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กรสมรรถนะสูง คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์" Harris (2009) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership) หมายถึงแนวทางการนำที่ให้ความสำคัญกับการสร้างนวัตกรรมและการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ไม่เพียงพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของตนเอง หากแต่ยังส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ด้วย Basadur (2014) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วยความสามารถในการระบุปัญหา การรวบรวมข้อมูล การกำหนดและพัฒนาแนวคิด และการนำแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2564) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะสามารถนำพาโรงเรียนให้พัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศ สามารถสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา และสามารถพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ขณะที่ มัลลิกา ชาลีคร (2568) กล่าวว่า ผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดียิ่งขึ้นในสถานการณ์ที่ท้าทาย ทำให้ผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องผลการวิจัยของ เปรมอนันต์ เจือแก้ว (2567) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาต้ง กระทบ ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านวิสัยทัศน์ ด้านจินตนาการ และด้านการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถทำนายความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาได้ถึงร้อยละ 87.00 และสอดคล้องกับ ชาญกฤต น้ำใจดี (2566) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสู่องค์กรสมรรถนะสูง พบว่า ภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบสำคัญอันดับแรกของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ซึ่งช่วยให้เขตพื้นที่การศึกษาเป็นองค์กรสมรรถนะสูง สะท้อนให้เห็นว่าคุณภาพของภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ โดยตรงกับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม งานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยเฉพาะกับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดขอนแก่นยังมีอยู่อย่างจำกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 มุ่งมั่นที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษาเพื่อตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ชาติและนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนคือการเป็น “องค์กรสมรรถนะสูงคุณภาพและคุณธรรม” เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ได้กำหนดพันธกิจหลักที่เน้นการส่งเสริมให้สถานศึกษาในสังกัดเป็นองค์กร สมรรถนะสูง และพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 รวมถึงการเพิ่มโอกาสทาง การศึกษาและลดความเหลื่อมล้ำ การดำเนินงานเหล่านี้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ที่กล่าวว่า สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษา มีสมรรถนะสูงอย่างมีคุณภาพ และคุณธรรม ผู้เรียนทุกช่วงวัย มีสมรรถนะและ ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 อย่างมีความสุข รวมทั้งกลยุทธ์สำคัญที่มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการศึกษา และการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4, 2568) อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในปัจจุบัน ทำให้การบริหารสถานศึกษาต้องอาศัย ภาวะผู้นำที่เหนือกว่าการบริหารจัดการแบบเดิม ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จึงเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นของ ผู้บริหาร ทั้งนั้ องค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ ความยืดหยุ่น จินตนาการ และ การทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีความรู้ ความสามารถในการสร้างแรงผลักดัน ให้เกิดขึ้นในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการวิจัยของ สุภาพร โสภณ (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะ สูงของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ในทางบวก สามารถพยากรณ์ได้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ส่งผลต่อการเป็น องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เปรมอนันต์ เจือก่อวิน (2567) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน มีความสัมพันธ์เชิงบวก และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ส่งผลให้โรงเรียนเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง โดยด้านของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุดกับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา คือ ด้านการทำงานเป็น ทีม ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ถือว่าเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยผลักดันให้สถานศึกษามีคุณภาพและ เป็นองค์กรสมรรถนะสูง แม้ว่าจะมีการศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับ ประสิทธิภาพขององค์กร แต่การนำผลการศึกษาดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในบริบทของไทยอาจมีข้อจำกัดเนื่องจาก ความแตกต่างทางวัฒนธรรมและบริบททางสังคม โดยเฉพาะในยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วง วัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ และยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการ การศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับนโยบายของ กระทรวงศึกษาธิการที่มุ่งพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการและส่งเสริมการพัฒ นาวัฒนธรรมทางการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคการศึกษา 4.0 ที่มุ่งเน้นการ พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการคิดขั้นสูง มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถสร้างนวัตกรรมได้ ซึ่งต้องอาศัย

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง แม้ว่าจะมีความพยายามในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศอย่างต่อเนื่อง

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 เพื่อให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนระดับชาติ อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศไทยอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4
2. เพื่อประเมินการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4
3. เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 174 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 146 คน ครูผู้สอน จำนวน 1,247 คน รวมทั้งสิ้น 1,393 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4, 2568)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำนวน 174 โรงเรียน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตร Taro Yamane ที่ระดับความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม 0.05 ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling technique) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 311 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 33 คน และครูผู้สอน จำนวน 278 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ระดับ ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิง

สร้างสรรค์ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านความยืดหยุ่น 3) ด้านจินตนาการ และ 4) ด้านการแก้ปัญหา จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษามีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพบุคลากร 2) ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ 3) ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และ 4) ด้านภาวะผู้นำ จำนวน 20 ข้อ

2.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

- 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และองค์กรสมรรถนะสูง เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย
- 2) กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง รวมทั้งกำหนดองค์ประกอบของตัวแปรแต่ละตัว
- 3) สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมนิยามศัพท์เฉพาะและองค์ประกอบของตัวแปรที่ศึกษา
- 4) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหา และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
- 5) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้ +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
- 6) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป และปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
- 7) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับและรายด้าน โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)
- 8) จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

- 1) การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) การใช้ภาษา และด้านอื่นๆ โดยผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ทางด้านบริหารการศึกษา พิจารณาแบบสอบถาม จำนวน 3 ท่าน จากนั้นผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Item-Objective Congruence) ถ้ามีค่ามากกว่า 0.5 ขึ้นไป แสดงว่ามีความเที่ยงตรงของเนื้อหา ซึ่งปรากฏว่าแบบสอบถามฉบับที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีค่า IOC ของแต่ละข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.67-1.00
- 2) นำแบบสอบถามฉบับร่างมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และนำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง

3) นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

4) นำแบบสอบถามมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยหาค่า สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .959

2.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1) ขอนหนังสือจากมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

2) ติดต่อประสานงานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3) ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยรวบรวมและจัดเก็บข้อมูลผ่านทาง Google Forms และกำหนดวันในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4) กำหนดวันรับคืนแบบสอบถาม โดยให้เวลาในการตอบแบบสอบถาม 2 สัปดาห์

5) นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่ และร้อยละ

2) การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

จากการวิจัยดังกล่าวสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งรายด้านและรายภาพรวม โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	ลำดับ
1.	ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.02	0.68	มาก	3
2.	ด้านความยืดหยุ่น	4.05	0.69	มาก	2
3.	ด้านจินตนาการ	3.98	0.73	มาก	4

ด้านที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการ ปฏิบัติ	ลำดับ
4.	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.07	0.69	มาก	1
	ภาพรวม	4.03	0.66	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.03$, S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.76) ด้านความยืดหยุ่นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.05$, S.D. = 0.76) ด้านการมีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.02$, S.D. = 0.77) และด้านจินตนาการอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.98$, S.D. = 0.79)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา ทั้งรายด้านและรายภาพรวม โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา

ด้านที่	การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการ ปฏิบัติ	ลำดับ
1.	ด้านคุณภาพบุคลากร	4.10	0.70	มาก	1
2.	ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ	4.02	0.69	มาก	4
3.	ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	4.07	0.70	มาก	3
4.	ด้านภาวะผู้นำ	4.09	0.67	มาก	2
	ภาพรวม	4.07	0.58	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่าการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณภาพบุคลากรอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.76) ด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.09$, S.D. = 0.76) ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.78) และด้านคุณภาพการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.02$, S.D. = 0.76)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา เป็นรายด้าน และภาพรวม ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (X)	การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา (Y)				รวม	ระดับ
	ด้านคุณภาพ บุคลากร (Y ₁)	ด้านคุณภาพ บริหารจัดการ (Y ₂)	ด้านการปรับปรุง อย่างต่อเนื่อง (Y ₃)	ด้านภาวะผู้นำ (Y ₄)		
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X ₁)	.776**	.794**	.512**	.786**	.848**	สูง
2. ด้านความยืดหยุ่น (X ₂)	.936**	.766**	.485**	.779**	.878**	สูง
3. ด้านจินตนาการ (X ₃)	.496**	.470**	.396**	.456**	.538**	ปานกลาง

การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา (Y)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (X)	ด้านคุณภาพบุคลากร (Y ₁)	ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ	ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Y ₃)	ด้านภาวะผู้นำ (Y ₄)	รวม	ระดับ
4. ด้านการทำงานเป็นทีม (X ₄)	.776**	.776**	.541**	.781**	.850**	สูง
รวม	.868**	.820**	.567**	.822**	.910**	สูงมาก

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($r = .910$) และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในแต่ละด้าน (X_1, X_2, X_3 , และ X_4) กับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา (Y) ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ด้านความยืดหยุ่น (X_2) กับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา (Y) ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = .878$) รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม (X_4) กับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา (Y) ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = .850$) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1) กับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา (Y) ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = .848$) และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุดคือ ด้านจินตนาการ (X_3) กับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา (Y) ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .538$) ซึ่งทุกค่ามีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมาคือ ด้านความยืดหยุ่น ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุดคือ ด้านจินตนาการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการเป็นผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีในปัจจุบัน ประกอบกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำที่ทันสมัยและสร้างสรรค์ ทำให้ผู้บริหารได้รับการพัฒนาทักษะการนำอย่างต่อเนื่องผ่านกิจกรรมอบรม สัมมนา และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายผู้บริหารในพื้นที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูวนาท คงแก้ว และศศิฤทธิ์ ศิลาฉาย (2564) เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการยืดหยุ่นและปรับตัว และด้านความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมาคือด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการยืดหยุ่นและปรับตัว และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และมีมีระดับการปฏิบัติสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเอง

อบอุ่น และสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยเคารพในความแตกต่างของบุคลากรแต่ละคน ทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของสถานศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารยังมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือและประสานงานระหว่างบุคลากรทุกฝ่ายให้ทำงานอย่างเป็นระบบและมีเป้าหมายเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณภา ทะอินทร์ (2565) เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันทำงานในทีม เปิดโอกาสให้ทีมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานและมีความสามารถในการโน้มน้าวใจให้บุคคล เข้ามาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เปิดโอกาสให้มีการทีมงานกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลในทีมและสามารถกระตุ้นให้ทีมงานร่วมกันคิดตัดสินใจเพื่อ ผลสำเร็จของงานตามเป้าหมาย

2. การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาในสังกัดได้ดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาชาติและนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่เข้มแข็ง ทำให้สถานศึกษามีการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ มีการวางแผน ดำเนินการ ตรวจสอบ และปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ อันเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลธิชา บุญนัท และวัลลภา อาริรัตน์ (2564). เรื่อง การศึกษาองค์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 พบว่า องค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา มีองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารจัดการคนเก่ง มี 4 ตัวชี้วัดคือ การสรรหาคัดเลือกคนเก่ง การจรรีกรักษาคนเก่ง การส่งเสริมพัฒนาคนเก่ง การให้รางวัลตอบแทนคนเก่ง 2) ด้านการบริหารจัดการคุณภาพ มี 4 ตัวชี้วัด คือ การให้ความสำคัญกับผู้เรียน การสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการและชุมชน การปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงาน 3) ด้านการจัดการความรู้ มี 4 ตัวชี้วัดคือ การกำหนดองค์ความรู้ การเก็บรวบรวมองค์ความรู้ การแบ่งปันองค์ความรู้ การสร้างองค์ความรู้ใหม่ และ 4) ด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ มี 3 ตัวชี้วัดคือ การวางแผนกลยุทธ์ การดำเนินการตามกลยุทธ์ การควบคุมประเมินผลกลยุทธ์ และมีตัวชี้วัดรวม 15 ตัวชี้วัด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษา ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทั้งการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้และสมรรถนะด้านวิชาการ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จัดอบรมสัมมนา และการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ประกอบกับบุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกและมีความพร้อมในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ บุคลากรกระตือรือร้น สนใจการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีทักษะและสนใจในด้านเทคโนโลยี สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวี แสงหา (2566) เรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านคุณภาพบุคลากร รองลงมาคือด้านการเปิดกว้าง ด้านเน้นการปฏิบัติ ด้านการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ตัวแปรทั้งสองแสดงความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก ($r = .910$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในแต่ละด้านกับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุดคือ

ด้านความยืดหยุ่น มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($r = .878$) สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ซึ่งหมายความว่า เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับสูง สถานศึกษาก็จะมีแนวโน้มเป็นองค์กรสมรรถนะสูงในระดับสูงด้วยเช่นกัน เหตุผลที่น่าจะส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ดังกล่าวคือ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ปรับตัวได้อย่างยืดหยุ่น คิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง คุณลักษณะเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยสนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาก้าวสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เปรมอนันต์ เจือแก้ว (2567) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัด สพม.ตรัง กระจับปี่ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 3 ด้าน ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านจินตนาการ และด้านการทำงานเป็นทีม โดยทั้งสามด้านสามารถร่วมกันทำนายความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงได้ ร้อยละ 80.20 ($R^2 = 0.802$) และเมื่อปรับแก้แล้วอยู่ที่ ร้อยละ 87.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บัณฑิตา สิทธิพงศ์กุล (2565) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารกับองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัด สพป.สมุทรสงคราม พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าสูงสุด คือ ด้านการเสริมสร้างกำลังใจ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ส่วนองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าสูงสุด ได้แก่ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างบุคลากร ด้านการให้ความสำคัญต่อผู้รับบริการ ด้านระบบโครงสร้างและกระบวนการทำงานที่สนับสนุนวิสัยทัศน์ และด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และภาวะผู้นำของผู้บริหารกับองค์กรสมรรถนะสูงมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 เนื่องจากผลการศึกษาระบุว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่มีมิติจินตนาการมีคะแนนต่ำที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรดำเนินโครงการเสริมสร้างจินตนาการอย่างเป็นระบบ เช่น จัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการกระบวนกรคิดสร้างสรรค์และการคิดนอกกรอบ นำคณะไปเรียนรู้ดูงานจากสถานศึกษาต้นแบบที่โดดเด่นด้านนวัตกรรม และจัดตั้งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนมุมมองและแนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนาสถานศึกษา

1.2 เนื่องจากผลการศึกษาพบว่าความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่มีมิติคุณภาพการบริหารจัดการได้คะแนนต่ำสุด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรเร่งพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยเน้นการจัดสรรและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างคุ้มค่า การกระจายอำนาจการตัดสินใจไปยังฝ่ายต่าง ๆ และการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อผลักดันให้สถานศึกษาก้าวสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงอย่างมั่นคงและยั่งยืน

1.3 จากการตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา คู่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดคือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านความยืดหยุ่นกับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r = .868$) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นการพัฒนาความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ เช่น การเปิดใจรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรทุกระดับ การปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ การยอมรับความผิดพลาดและนำบทเรียนมาพัฒนา และการส่งเสริมให้บุคลากรกล้าทดลองวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสาเหตุ (Causal Research) หรือการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านใดมีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงมากที่สุด และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบายพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างตรงจุดมากยิ่งขึ้น

2.2 สมควรดำเนินการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) เพื่อสร้างรูปแบบหรือแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ได้จริงและมีประสิทธิผล โดยนำผลการวิจัยชุดนี้เป็นข้อมูลตั้งต้น และนำใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นเพื่อประเมินประสิทธิผลในการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา

2.3 ควรศึกษาความเชื่อมโยงระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับตัวแปรด้านการพัฒนาสถานศึกษาอื่น ๆ เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ประสิทธิภาพองค์กร ความพึงพอใจในงานของครู การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และนวัตกรรมการศึกษา เพื่อขยายองค์ความรู้เกี่ยวกับบทบาทของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในมิติที่หลากหลายกว้างขวางยิ่งขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

จากงานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรหลักสองกลุ่ม คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในกรอบแนวคิดนี้ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ซึ่งหมายถึงความสามารถของผู้นำในการมองภาพอนาคตและกำหนดทิศทางขององค์กรได้อย่างชัดเจน ด้านความยืดหยุ่น ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถในการปรับตัวและเปิดรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ด้านจินตนาการ ซึ่งเป็นความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กร และด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งเน้นความสามารถในการสร้างความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการขับเคลื่อนองค์กร

ส่วนการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้านเช่นกัน ได้แก่ ด้านคุณภาพบุคลากร ซึ่งมุ่งเน้นศักยภาพและความสามารถของบุคลากรในองค์กร ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นขององค์กรในการพัฒนาและยกระดับการดำเนินงานอยู่เสมอ และด้านภาวะผู้นำ ซึ่งเน้นบทบาทของผู้นำในการนำพาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ

สรุปองค์ความรู้ชี้ให้เห็นว่าตัวแปรทั้งสองกลุ่มมีความเชื่อมโยงและส่งเสริมซึ่งกันและกัน นั่นคือ เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างเข้มแข็งทุกมิติ ทั้งวิสัยทัศน์ ความยืดหยุ่น จินตนาการ และการทำงานเป็นทีม ย่อมส่งผลให้สถานศึกษาระดับสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงทั้งด้านคุณภาพบุคลากร ระบบบริหารจัดการ การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และภาวะผู้นำ อันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ได้อย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). นโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา. กระทรวงศึกษาธิการ.
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชาญฤต น้ำใจดี. (2566). การพัฒนารูปแบบการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- ชลธิชา บุญนท. (2564). การศึกษาองค์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. ใน การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา แห่งชาติ ครั้งที่ 22 (น. 894-901). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บัณฑิตา สิทธิพงศ์กุล. (2565). ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 5(3), 1205-1221.
- เปรมอนันต์ เจือแก้ว. (2567). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราง กระบี่. วารสาร มจร. อุบล ประิทรศน์, 9(3), 1307-1332.
- ไพฑูรย์ สีนารัตน์. (2564). ภาวะผู้นำและการพัฒนาองค์กร. ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- พินสุดา สิริธรรณี. (2561). องค์กรสมรรถนะสูงในบริบทของสถานศึกษา. พริกหวานกราฟฟิค.
- ภูวนาท คงแก้ว, และ คึกฤทธิ์ ศิลาลาย. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2. Journal of Roi Kaensarn Academi, 6(4), 82-97.
- มัลลิกา ชาลีคาร. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูตามมาตรฐานตำแหน่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น [การค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ].
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. (2560). ราชกิจจานุเบกษา, 134(40 ก), 1-90.
- วรรณภา ทะอินทร์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา.
- วิภาวี แสงหา. (2566). แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. (2568). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580). สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570)*. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุภาพร โสภณ. (2563). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. *วารสารราชพฤกษ์*, 19(1), 140–150.
- Basadur, M. (2014). Creative problem solving as a management development approach. *Journal of Management Development*, 33(4), 312–328.
- De Waal, A. (2013). Management practices do make a difference. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(6), 694–719.
- De Waal, A. (2015). The five characteristics of high performing organizations. *Journal of Management Research*, 15(1), 5–16.
- Harris, A. (2009). Creative leadership: Developing future leaders. *Management in Education*, 23(1), 9–11.