



แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา
**Guidelines for Developing Creative Leadership among Directors of Child
Development Centers under Local Administrative Organizations in Nakhon
Ratchasima Province**

กิงกาญจน์ ดวงสุนทร^{1*}, กฤษฎาพันธ์ พงษ์บริบูรณ์², วีระพงษ์ เทียมวงศ์³

^{1,2,3}วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย, ขอนแก่น, ประเทศไทย

Kingkan Duangsunthorn¹, Kissadapan Pongboriboon², Veerapong Tiamvong³

^{1,2,3}College of Asian Scholars, Khonkaen, Thailand

✉: * ampilingjing@gmail.com

(*Author Corresponding Email)

Received: 23 November 2025; Revised: 27 December 2025; Accepted: 06 January 2026

© The Author(s) 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) ที่มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) ระยะเวลา ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 110 คน และครูผู้สอน (ข้าราชการครู พนักงานราชการ ครูจ้างเหมาและบุคลากร ที่ทำหน้าที่ภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) 144 คน รวมทั้งสิ้น 254 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie Morgan, 1970) แล้วใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่ง ชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNIMODIFIED) สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 9 คน และผลการวิจัยพบว่า 1 สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.63$, S.D.= 0.45) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับ 3 อันดับแรกคือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.73$, S.D.= 0.48) เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านการมีแรงจูงใจ ($\bar{X} = 3.70$, S.D.= 0.42) ด้านทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.65$, S.D.= 0.44) ด้านการมีจินตนาการ ($\bar{X} = 3.61$, S.D.= 0.45) และด้านการมีความยืดหยุ่น ($\bar{X} = 3.58$, S.D.= 0.45) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.55$, S.D.= 0.47) และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 34.86$, S.D.= 0.28) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับ 3 อันดับแรกคือ การมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.91$, S.D.= 0.25) เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ย

สูงสุด รองลงมา คือด้านการมีแรงจูงใจ ($\bar{X} = 3.89$, S.D.= 0.28) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.89$, S.D.= 0.26) ด้านการมีจินตนาการ ($\bar{X} = 3.87$, S.D.= 0.30) และด้านการมีความยืดหยุ่น ($\bar{X} = 3.84$, S.D.= 0.31) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.80$, S.D.= 0.33) และความต้องการจำเป็นเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีความยืดหยุ่น มีค่าความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.063$) เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีความยืดหยุ่น มีค่าความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.072$) ด้านการมีจินตนาการ มีค่าความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.072$) ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.070$) ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.065$) ด้านการมีแรงจูงใจ ค่าความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.051$) และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีค่าความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.048$) ตามลำดับ 2. ระยะที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา มีทั้งหมด 6 ด้าน 18 แนวทาง ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ จำนวน 3 แนวทาง 2) ด้านการมีความยืดหยุ่น จำนวน 3 แนวทาง 3) ด้านการมีจินตนาการ จำนวน 3 แนวทาง 4) ด้านการมีแรงจูงใจ จำนวน 3 แนวทาง 5) ด้านการทำงานเป็นทีม จำนวน 3 แนวทาง และ 6) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ จำนวน 3 แนวทาง รวมทั้งหมด 18 แนวทาง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.51) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.20)

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา ; ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

Abstract

This research is a mixed methods study with two objectives: 1) The first phase examines the current state, desired state, and needs of creative leadership among directors of early childhood development centers under local government organizations in Nakhon Ratchasima province. The study sample includes 110 early childhood development center directors and 144 teachers (civil service teachers, government employees, contract teachers, and personnel working within early childhood development centers), totaling 254 people. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table (1970), and stratified random sampling was employed. The research instruments used were a 5-point Likert scale questionnaire, a semi-structured interview, and a suitability and feasibility assessment. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and the Prioritized Needs Index Modified ($PNI_{Modified}$). In addition, 9 experts were interviewed specifically. The research findings revealed that: 1) The overall current state was at a moderate level ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.45) and when considering each aspect individually, it was found that all aspects were at a moderate level. The top 3 rankings were: creativity ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.48) is the highest average, followed by motivation ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.42) and teamwork ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.44) for imagination ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.45) and flexibility ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.45) respectively. The lowest average was in the area of vision ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.47) and the overall desired condition was moderate ($\bar{X} = 34.86$, S.D. = 0.28) and when considered by dimension, it was found that all dimensions were at a moderate level, with the top 3 being creativity ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.25) is the side with the highest average. Following that, there are two sides: motivation ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.28) and teamwork ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.26) in terms of imagination ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.30) and the flexibility aspect ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.31) respectively. The lowest

average was in the area of vision ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.33) and the needs, ranked from highest to lowest, are: flexibility (PNIModified = 0.063). The needs, ranked from highest to lowest, are: flexibility (PNIModified = 0.072), imagination (PNIModified = 0.072), vision (PNIModified = 0.070), teamwork (PNIModified = 0.065), motivation (PNIModified = 0.051), and creativity (PNIModified = 0.048), respectively. Phase 2: Guidelines for Developing Creative Leadership in Directors of Early Childhood Development Centers under Local Administrative Organizations in Nakhon Ratchasima Province include a total of 6 areas and 18 guidelines: 1) Visionary Leadership (3 guidelines), 2) Flexibility (3 guidelines), 3) Imagination (3 guidelines), 4) Motivation (3 guidelines), 5) Teamwork (3 guidelines), and 6) Creativity (3 guidelines). The overall suitability of these 18 guidelines is moderate, with an average score of ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.51) and the possibility is very high, with an average of ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.20).

Keywords: Guidelines for Development; Creative Leadership

1. บทนำ

การศึกษาปฐมวัยเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะเด็กวัย 3-5 ปีเป็นช่วงวัยทองแห่งการเรียนรู้ สมองมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว การส่งเสริมเด็กในช่วงวัยนี้จึงเป็นการวางพื้นฐานชีวิตทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา และคุณธรรม เพื่อให้เติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพและสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การจัดการศึกษาปฐมวัยที่มีคุณภาพจึงเป็นหัวใจของการพัฒนาคนและสังคมอย่างยั่งยืน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญในการให้บริการทางการศึกษาสำหรับเด็กก่อนวัยเรียน เนื่องจากใกล้ชิดกับชุมชนและเข้าใจบริบทของพื้นที่ได้อย่างลึกซึ้ง อย่างไรก็ตาม ศูนย์ฯ หลายแห่งยังประสบปัญหาการขาดแคลนครู งบประมาณจำกัด และการบริหารจัดการที่ไม่ต่อเนื่องจากนโยบายส่วนกลาง ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ในยุคที่สังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำเป็นต้องมี ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership) ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการใช้ความรู้ ทักษะ และความคิดสร้างสรรค์เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก (เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์, 2562) ผู้นำลักษณะนี้จะเปิดโอกาสให้นวัตกรรมใหม่ ๆ เกิดขึ้น ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีพลังในการทำงาน (ไพฑูรย์ สีนลรัตน์, 2561) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรในหลายด้าน ได้แก่ การยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของเด็ก การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการคิดริเริ่ม การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน (อรรถชัย แนวเงินดี, 2564) โดยเฉพาะในจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งมีความหลากหลายทั้งเศรษฐกิจและสังคม ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และความคิดสร้างสรรค์จะช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และทำให้เด็กทุกคนได้รับโอกาสในการพัฒนาอย่างเท่าเทียม

อย่างไรก็ตาม ปัญหาการขาดบุคลากร งบประมาณจำกัด และความไม่ต่อเนื่องของนโยบายจากส่วนกลาง ยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญ ดังนั้น การพัฒนาผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์และมีวิสัยทัศน์จะสามารถยกระดับคุณภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ส่งเสริมศักยภาพบุคลากร และสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครองและชุมชน อันจะ

นำไปสู่การพัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างมีคุณภาพ และเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศอย่างมั่นคงและยั่งยืนต่อไป

จากเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดนครราชสีมา เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน การกระตุ้นการคิดสร้างสรรค์ การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดี การเพิ่มความยืดหยุ่นและการปรับตัว รวมถึงการตอบสนองความต้องการจำเป็นของเด็กเล็กได้อย่างแม่นยำ ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาและส่งเสริมให้เด็กปฐมวัยเติบโตอย่างมีคุณภาพ และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไปในอนาคต

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัย แบ่งการดำเนินการออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 110 คน และครูผู้สอน (ข้าราชการครู พนักงานราชการ ครูจ้างเหมาและบุคลากร ที่ทำหน้าที่ภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) 144 คน รวมทั้งสิ้น 254 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie Morgan, 1970) แล้วใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่ง ชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ แบบ สัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNIMODIFIED) และการวิเคราะห์เนื้อหา

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา โดยผู้ให้ข้อมูลคือผู้ทรงคุณวุฒิ เลือกแบบเฉพาะเจาะจงจำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กับ และการรวบรวมข้อมูลเอกสารต่าง ๆ มาวิเคราะห์ในเชิงเนื้อหา

4. ผลการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า

สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.63$, S.D.= 0.45) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับ 3 อันดับแรกคือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.73$, S.D.= 0.48) เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านการมีแรงจูงใจ ($\bar{X} = 3.70$, S.D.= 0.42) ด้านทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.65$, S.D.= 0.44) ด้านการมีจินตนาการ ($\bar{X} = 3.61$, S.D.= 0.45) และด้านการมีความยืดหยุ่น ($\bar{X} = 3.58$, S.D.= 0.45) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.55$, S.D.= 0.47)

สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 34.86$, S.D.= 0.28) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับ 3 อันดับแรกคือ การมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.91$, S.D.= 0.25) เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือด้านการมีแรงจูงใจ ($\bar{X} = 3.89$, S.D.= 0.28) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.89$, S.D.= 0.26) ด้านการมีจินตนาการ ($\bar{X} = 3.87$, S.D.= 0.30) และด้านการมีความยืดหยุ่น ($\bar{X} = 3.84$, S.D.= 0.31) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.80$, S.D.= 0.33)

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีความยืดหยุ่น มีค่าความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.063$) เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีความยืดหยุ่น มีค่าความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.072$) ด้านการมีจินตนาการ มีค่าความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.072$) ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.070$) ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.065$) ด้านการมีแรงจูงใจ ค่าความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.051$) และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีค่าความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.048$)

2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา มีทั้งหมด 6 ด้าน 18 แนวทาง ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ จำนวน 3 แนวทาง 2) ด้านการการมีความยืดหยุ่น จำนวน 3 แนวทาง 3) ด้านการมีจินตนาการ จำนวน 3 แนวทาง 4) ด้านการมีแรงจูงใจ จำนวน 3 แนวทาง 5) ด้านการทำงานเป็นทีม จำนวน 3 แนวทาง และ 6) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ จำนวน 3 แนวทาง รวมทั้งหมด 18 แนวทาง มี

ความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.51) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.20)

5. การอภิปรายผล

จากการวิจัยแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.63$, S.D.= 0.45) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กและครูอยู่ยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้านอย่างรวดเร็ว องค์กรต่าง ๆ จะต้องปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ซึ่งการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการพัฒนาของประเทศ ส่งผลให้ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กได้พัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สอดคล้องกับจินดารัตน์ โพธิ์นอก (2561) กล่าวว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วเนื่องจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีทำให้ผู้นำองค์กรต่าง ๆ ต้องมีการปรับตัวอย่างรวดเร็วและทันเหตุการณ์จึงเกิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (creative leadership) ขึ้น คณะกรรมการจัดทำพจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ร่วมสมัย สำนักงานราชบัณฑิตยสภา อธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (creative leadership) หรือซีแอล (CL) หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำ ที่มีความรู้มีเชี่ยวชาญสูงมีบุคลิกภาพและมีพฤติกรรมทางสังคมมีความสามารถส่งเสริมสนับสนุน ให้ผู้ร่วมงานมีความคิดสร้างสรรค์ใช้ความคิดใหม่ในการแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการ ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ที่จะส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลซึ่งผู้นำจะต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้วย ผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ มีไหวพริบและมีข้อมูล ในเรื่องที่เป็นประเด็นปัญหา การแก้ปัญหาของผู้นำต้องอาศัยความรู้ที่จะกำหนดแนวความคิดการมีเชี่ยวชาญจะช่วยให้มีความคิดสร้างสรรค์ มีความคล่องแคล่วและมีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดีเป็นผู้ที่สามารถรับมือกับความขัดแย้งและความวุ่นวาย ได้เป็นอย่างดี ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ต้องยึดถือความถูกต้อง มีพลังที่จะฟันฝ่าอุปสรรค และเป็นคนเปิดเผยตรงไปตรงมา ปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้นำมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย การสร้างทีมงาน การฟัง การตัดสินใจอย่างมีอิสระและความรู้ในการธำรงรักษาบุคลากร องค์กรสามารถส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลมีความคิดสร้างสรรค์ได้ด้วยการให้บุคคลมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ดำเนินการต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการและความจำเป็นขององค์กร เปิดโอกาสให้บุคคลมีเวลาในการคิดแก้ปัญหาชักชวนคนให้ทำสิ่งดี ๆ ส่งเสริมสนับสนุน ให้บุคคลหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 34.86$, S.D.= 0.28) ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครู ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมาตระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่จะสร้างพลังขับเคลื่อนองค์กรและสังคมให้สามารถฝ่าฟันความท้าทาย สามารถปรับตัวและเติบโตท่ามกลางการ

เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีและสังคมผู้นำต้องมีความคิดสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถคิดนอกกรอบ มองเห็นโอกาสในวิกฤต และสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและสังคมในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับฉันทา เวชญาลักษณ์ (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้นำสามารถใช้ความสามารถทางเชาวน์ปัญญา กล้าในการตัดสินใจที่จะดำเนินการตามความคิดใหม่ ๆ มีทักษะการคิดเชิงบวก กล้าคิดกล้าลงมือทำ มีความรู้ทักษะในการสื่อสาร มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และมีบุคลิกภาพที่ดี มีความมุ่งมั่นในการทำงาน สามารถแก้ไขปัญหา หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ รับฟังความคิดเห็นหรือมุมมองความคิดของผู้อื่น สามารถสร้างแรงบันดาลใจ ให้ผู้อื่นได้ ทำให้ผู้อื่นคิดตามอย่างมีเหตุผล ด้วยวิธีการหรือแนวทางที่น่าสนใจ ทำทลายแปลกใหม่ เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น ใฝ่เรียนรู้ ติดตามข่าวสารปัจจุบันและหาประสบการณ์ใหม่ ๆ มีความยืดหยุ่นและตรงไปตรงมาเป็นผู้ที่มีทักษะการวางแผนที่เป็นระบบมีความเพียรพยายามทุ่มเทเสียสละ

ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เรียงตามลำดับของคุณลักษณะ ดังต่อไปนี้ 1) ด้านการมีความยืดหยุ่น 2) ด้านการมีจินตนาการ 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 4) ด้านการทำงานเป็นทีม 5) ด้านการมีแรงจูงใจ และ 6) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องการเพิ่มโอกาส และลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม จัดกิจกรรมทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีขีดความสามารถในการแข่งขัน และพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ยึดหลักธรรมาภิบาล และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ซึ่งทำให้ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีความจำเป็นและมีบทบาทต่อการส่งเสริมคุณภาพด้านการคิดให้กับนักเรียนและชุมชน เพื่อสร้างโอกาสในการเรียนรู้ ปรับปัจจัยเกื้อหนุนต่าง ๆ ของโรงเรียน และนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมใหม่ เพื่อให้ชุมชนมีโอกาสดำเนินการศึกษาได้อย่างทั่วถึง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การส่งเสริมความสามารถของครูและบุคลากรให้กลายเป็นผู้นำที่สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าและนำการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นด้วยผลงานที่สร้างสรรค์ รับมือกับสังคมปัจจุบันและที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตมีการเปลี่ยนแปลงอย่างกว้างขวาง การเปลี่ยนแปลงที่เห็นชัดเจนคือ การแข่งขันที่เกิดขึ้นในสถานการณ์สภาพแวดล้อมที่มีความสลับซับซ้อนและไร้ทิศทาง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเป็นสิ่งที่สร้างความแตกต่างของการเปลี่ยนแปลงนั้น และเป็นความสามารถในการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร ในด้านความสามารถกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ การจูงใจ และนำบุคคลอื่น ๆ ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ ที่ทำทลาย สร้างสรรค์สอดคล้องกับ ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ และนักรบ หมี่แสน (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้นำที่มีการแสดงพฤติกรรมที่ตอบสนองเชิงจินตนาการโดยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่าง ๆ และประเด็นต่าง ๆ ที่ทำทลาย ซึ่งสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีเป้าหมายหลักคือการเรียนรู้ของนักเรียน จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับนักเรียนได้มีโอกาสขยายความรู้ ความสามารถอย่างสร้างสรรค์และประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา มีทั้งหมด 6 แนวทางหลัก ประกอบด้วย 18 แนวทาง มีความ

เหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}$ = 3.45, S.D. = 0.51) ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}$ = 3.93, S.D. = 0.20) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและเข้าใจในการบริหารและเมื่อผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้วิจัยนำ ข้อเสนอ ระยะที่ 1 ผสมกับข้อเสนอแนะมาเป็นข้อมูลในการสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา รวมถึง การวิเคราะห์บริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับทิศทางการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ทำให้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ งานวิจัยของ แก้วมณี ปัทมะ (2564) ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ มีทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และ ด้านการมีจินตนาการ ทั้ง 4 ด้านมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์รวมทั้งสิ้น 17 แนวทาง โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

6. สรุปและข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ เป็นด้านที่มีสภาพปัจจุบันที่มีการปฏิบัติที่น้อยที่สุด นั้นแสดงว่าผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา ต้องส่งเสริมกิจกรรมเสริมสร้างการเป็นแบบอย่างและสร้างแนวทางการปฏิบัติงานโดยมีความรอบรู้อย่างแท้จริง และสามารถวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งภายในและนอกองค์กร เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องตามบริบทที่มีการกำหนดเป้าหมายขององค์กรทั้งระยะสั้นและระยะยาวได้อย่างเหมาะสม เป็นแบบอย่างและผลักดันบุคลากรให้แสวงหาวิธีการใหม่ ๆ โดยใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการพัฒนางานเพื่อบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์อย่างเป็นรูปธรรม และวางระบบการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ด้านสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น ด้านที่มีการปฏิบัติที่น้อยที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ดังนั้นผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจึงควรให้ความสำคัญกับการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของศูนย์ฯ และสามารถสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การวางแผนและพัฒนางานอย่างมีทิศทาง พร้อมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการขับเคลื่อนองค์กร และพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของตนเอง เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมายเดียวกัน

1.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา มีองค์ประกอบหลัก 6 ด้าน และมีแนวทางการพัฒนา 18 แนวทาง ซึ่ง

แต่ละแนวทางจะมีลักษณะแตกต่างกันไปตามองค์ประกอบ ซึ่งส่งผลให้ผู้ดำเนินการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะกับบริบทเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้ดำเนินการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่อไป

2 ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยและองค์ประกอบที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของหน่วยงานอื่นๆ เพื่อเป็นสารสนเทศในการกำหนดนโยบายหรือแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก อันจะส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรองทิพย์ นาควิเชตร. (2552). *ภาวะผู้นำสร้างสรรค์เพื่อการศึกษา*. อีริสาส์น.
- แก้วมณี ปัทมะ. (2564). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์* [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
- จินดารัตน์ โพธิ์นอก. (2561, 23 สิงหาคม). ผู้นำเชิงสร้างสรรค์. *เดลินิวส์*, 23.
- ณิศา เวชญาลักษณ์. (2564). *ภาวะผู้นำ: แนวคิด ทฤษฎี เพื่อการประยุกต์ใช้ทางการศึกษา*. วินิตการพิมพ์.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์, และ นักรบ หนีแสน. (2561). *ความเป็นผู้นำทางการศึกษา*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].
- อรรถชัย แนวเงินดี. (2564). รูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในศตวรรษที่ 21. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร วิทยาเขตอีสาน*, 2(1), 13–21.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
<https://doi.org/10.1177/001316447003000308>