



พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความยั่งยืนของบุคลากร
ทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1
Creative Behavior and Educational Institution Administration towards
a Sustainable Organization of Educational Personnel, Udon Thani
Primary Educational Service Area Office 1

¹วรปรัชญ์ ศรีสร้างคอม, ²ไนตะวัน กำหอม

¹Worrapach Srisangkhom, ²Naitawan Kumhom

^{1,2}สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

^{1,2}Department of Educational Administration, Faculty of Social Sciences and Education,
Thongsook College

²Corresponding author e-mail: worrapach2535@gmail.com

Received: September 06, 2025; Revised: September 29, 2025; Accepted: October 06, 2025



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ 2) ศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความยั่งยืน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความยั่งยืนของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน เครื่องมือที่ใช้การวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ โดยรวม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านการเป็นผู้นำความคิด รองลงมา คือ ด้านความคิดริเริ่มด้านการประยุกต์ใช้ และด้านการแสวงหาโอกาส ตามลำดับ 2) การบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความยั่งยืน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านสิ่งแวดล้อม รองลงมา คือ ด้านเศรษฐกิจ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านสังคม ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความยั่งยืน โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์; การบริหารสถานศึกษา; องค์กรแห่งความยั่งยืน

Abstract

This research aimed to 1) study the level of creative behavior, 2) examine the level of educational Administration toward a sustainable organization, and 3) investigate the relationship between creative behavior and educational Administration toward a sustainable organization among educational personnel under the Office of Udon Thani Primary Educational



Service Area 1. The sample group consisted of 385 educational personnel. The research instrument used was a questionnaire. The statistics used to analyze the data included percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The research findings revealed that 1) The overall level of creative behavior was at the highest level. When considered by aspect, the highest mean was found in thought leadership, followed by originality, application, and the lowest was opportunity seeking, respectively. 2) The overall level of educational management toward a sustainable organization was also at the highest level. When considered by aspect, the highest mean was found in the environmental dimension, followed by the economic dimension, and the lowest was the social dimension 3) The relationship between creative behavior and educational management toward a sustainable organization showed a positive correlation at a moderate level, which was statistically significant at the 0.01 level.

Keywords: Creative Behavior; Educational Institution Administration; Sustainable Organization

บทนำ

ในยุคปัจจุบันการพัฒนาข้าราชการพลเรือนมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากสภาพแวดล้อมทางสังคมและเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้หน่วยงานภาครัฐต้องปรับตัวให้มีความยืดหยุ่นและสามารถดำเนินการกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2565) จากความจำเป็นอย่างยิ่ง สำนักงาน ก.พ. จึงได้จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือนขึ้นในปี พ.ศ. 2547 ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม ปีเดียวกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดแนวทางให้ส่วนราชการสามารถพัฒนาข้าราชการให้มีคุณภาพ และพร้อมในการขับเคลื่อนนโยบายระดับประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ต่อมาในปี พ.ศ. 2552 สำนักงาน ก.พ. ได้มีการปรับปรุงยุทธศาสตร์ดังกล่าวให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อเปลี่ยนมุมมองการบริหารราชการ (Yashu, W., 2018) โดยเน้นให้ข้าราชการมีความรู้เชิงลึกรอบด้าน และสามารถทำงานเชิงรุกเพื่อผลสัมฤทธิ์ที่ประชาชนเป็นศูนย์กลาง ยุทธศาสตร์การพัฒนานี้ประกอบด้วย 4 ด้านสำคัญ ได้แก่ (1) การยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานโดยอิงจากสมรรถนะ (2) การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และวินัย (3) การส่งเสริมภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง และ (4) การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของข้าราชการทุกระดับ (อัจฉริย์ มานะกิจ และประสพชัย พสุนนท์, 2563) เพื่อให้การดำเนินงานมีความเป็นระบบและต่อเนื่อง สำนักงาน ก.พ. ยังได้จัดตั้งสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (สพข.) ขึ้น เพื่อทำหน้าที่จัดฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่จำเป็นผ่านหลักสูตรต่างๆ เช่น หลักสูตรนักบริหารระดับสูง (นบส.) และโครงการฝึกอบรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้เพื่อตอบสนองความต้องการของภาคราชการในบริบทปัจจุบัน ที่ต้องเผชิญกับความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและสังคมอย่างรวดเร็ว

ในช่วงปี พ.ศ. 2566-2570 สำนักงาน ก.พ. ได้เสนอ “แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ” ซึ่งมุ่งเน้นให้บุคลากรภาครัฐสามารถพัฒนา กรอบความคิด (Mindsets) และทักษะ (Skillsets) ที่สอดคล้องกับบริบทของโลกและประเทศในอนาคต โดยกำหนด 3 ประเด็นสำคัญในการพัฒนา ได้แก่ (1) การยกระดับหน่วยงานภาครัฐให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (2) การพัฒนารอบแนวคิดและทักษะการทำงาน และ



(3) การเสริมสร้างทักษะด้านดิจิทัลเพื่อสนับสนุนรัฐบาลดิจิทัล (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2565) ซึ่งการดำเนินการในประเด็นดังกล่าว จะช่วยให้บุคลากรภาครัฐสามารถปรับตัวกับบริบทดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง ในขณะเดียวกัน การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางสังคมและเทคโนโลยียังส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องมีการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของสถานศึกษาในระยะยาว โดยเฉพาะการส่งเสริม พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งหมายถึงความสามารถในการคิดและเสนอแนวคิดใหม่ๆ ที่สามารถนำไปสู่การปรับปรุงหรือพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง (ประภาพร ชื่อสัตว์, 2565) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทดลองสิ่งใหม่ การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีพื้นที่ในการเรียนรู้ และการจัดสรรทรัพยากรเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์ล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ด้วยความตระหนักถึงบทบาทของบุคลากรทางการศึกษาในการสร้างความยั่งยืนให้แก่องค์กร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารสถานศึกษา สู่องค์กรแห่งความยั่งยืน โดยมีพื้นที่ศึกษา คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่ ผลการวิจัยที่ได้จะสามารถนำไปใช้ในการเรียนรู้ ปรับปรุง และแก้ไขจุดอ่อน พร้อมทั้งส่งเสริมพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์กร ให้สามารถพัฒนาตนเอง และขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป นอกจากนี้ยังสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพิ่มความผูกพันและแรงจูงใจในการทำงาน และสร้างความมั่นคงในการพัฒนาองค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างมีระบบ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความยั่งยืนของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1
3. เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความยั่งยืนของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความยั่งยืนของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้ใช้ศึกษาใช้แบบสอบถาม การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย โดยจะทำตามลำดับ ขั้นตอนการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมวางแผนการดำเนินงาน ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงาน และขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำนวน 15,120 คน ปี 2567



กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างตารางของ Krejcie & Morgan (1970, อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามระดับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความยั่งยืนของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) (ในตะวัน กำหอม, 2559)

ทั้งสองตอนโดยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับพฤติกรรม/การบริหาร มากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับพฤติกรรม/การบริหาร มาก
- 3 หมายถึง ระดับพฤติกรรม/การบริหาร ปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับพฤติกรรม/การบริหาร น้อย
- 1 หมายถึง ระดับพฤติกรรม/การบริหาร น้อยที่สุด

3. การพัฒนาเครื่องมือ

1) นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหา และพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมายให้ชัดเจนและใช้ดัชนีความสอดคล้อง หรือเรียกว่า IOC โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน พิจารณาลงความเห็น ว่าข้อคำถามสอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษาได้ค่า 1.00

2) นำแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ได้ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำนวน 30 คน

3) นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจให้เชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามแบบครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น .88

4) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. วิธีการรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้ ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 385 ชุด เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมด ด้วยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1) แจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบ รวมถึงชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้

2) เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมด

3) นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนประชากรกรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน

4) นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ



5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ระดับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ทั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้ การแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ย

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความยั่งยืนของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ทั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้

ทั้งสองตอนโดยใช้เกณฑ์การประมาณค่า ตามแนวคิดของ เบสท์ ดังนี้ (Best, 1977: 147, อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559) ดังนี้

4.50 - 5.00	หมายถึง	ระดับพฤติกรรม/การบริหาร มากที่สุด
3.50 - 4.49	หมายถึง	ระดับพฤติกรรม/การบริหาร มาก
2.50 - 3.49	หมายถึง	ระดับพฤติกรรม/การบริหาร ปานกลาง
1.50 - 2.49	หมายถึง	ระดับพฤติกรรม/การบริหาร น้อย
1.00 - 1.49	หมายถึง	ระดับพฤติกรรม/การบริหาร น้อยที่สุด

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความยั่งยืนของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient (ในตะวัน กำหอม, 2559) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้

สูงกว่า 0.90	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
0.71-0.90	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
0.30-0.70	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ต่ำกว่า 0.30	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
0.0	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณและวิเคราะห์ข้อมูล

สรุปผลการวิจัย

1. พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านการเป็นผู้นำความคิด รองลงมา คือ ด้านความคิดริเริ่ม ด้านการประยุกต์ใช้ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการแสวงหาโอกาส ตามลำดับ

2. การบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความยั่งยืนของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็น



รายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านสิ่งแวดล้อม รองลงมา คือ ด้านเศรษฐกิจ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านสังคม ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความยั่งยืนของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยภาพรวม พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความยั่งยืนอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านการแสวงหาโอกาส รองลงมา คือ ด้านการเป็นผู้นำความคิด เท่ากับด้านการประยุกต์ใช้ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความคิดริเริ่ม ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

1. พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านการเป็นผู้นำความคิด รองลงมา คือ ด้านความคิดริเริ่ม ด้านการประยุกต์ใช้ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการแสวงหาโอกาส ตามลำดับ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณิกา ดาอำ (2564) ที่ศึกษาความผูกพันในองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในวิทยาลัยเอกชนในฝั่งธนบุรี พบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยในครั้งนี้ที่พบว่า บุคลากรแสดงออกถึงพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในระดับสูง ซึ่งอาจมาจากความรู้สึผูกพันหรือความภาคภูมิใจในองค์กร ส่งผลให้เกิดความคิดริเริ่มและการนำเสนอแนวทางใหม่ในการปฏิบัติงานในขณะที่งานวิจัยของ ประภาพร ชื้อสตัย (2565) เรื่อง พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์สู่องค์กรแห่งความยั่งยืน กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (สำนักงาน กปร.) ซึ่งศึกษาในบริบทของสำนักงาน กปร. พบว่าปัจจัยภายใน เช่น การสื่อสาร แรงจูงใจ ความจงรักภักดี และความร่วมมือ มีอิทธิพลต่อการเกิดพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งสามารถนำมาเชื่อมโยงได้กับมิติ “การเป็นผู้นำความคิด” ที่เด่นในผลการวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 เพราะบุคลากรที่ได้รับแรงสนับสนุนจากผู้นำและเพื่อนร่วมงานมีแนวโน้มที่จะแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำทางความคิด นอกจากนี้ งานวิจัยของ จินตนา ดิตตวงพันธ์ (2565) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษามุกดาหารยังสนับสนุนแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสามารถนำมาตีความร่วมกันได้ว่า หากผู้นำในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแสดงออกถึงภาวะผู้นำที่สร้างสรรค์ ก็ย่อมเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ตามไปด้วย โดยเฉพาะในมิติการเป็นผู้นำทางความคิดที่ได้รับการประเมินในระดับสูงสุดขณะเดียวกัน งานวิจัยของ ศิริพร สุขเกษม (2562) ศึกษาเรื่องการเรียนรู้ความยุติธรรมในองค์กรและพฤติกรรมที่ส่งผลเสีย ต่อองค์กร กรณีศึกษาสำนักงานทรัพยากรน้ำ ซึ่งเน้นไปที่ความยุติธรรมในองค์กรและผลกระทบต่อพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ บ่งชี้ว่าความรู้สึยุติธรรมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรสามารถลดพฤติกรรมเชิงลบ และส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวกได้ หากพนักงานรู้สึกว่าได้ได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม ก็จะมีแนวโน้มแสดงพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น ซึ่งอาจอธิบายได้ว่าทำไมบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 แสดงออกถึงพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในระดับมากที่สุดสำหรับข้อค้นพบที่ว่าด้าน “การแสวงหาโอกาส” อยู่ในอันดับสุดท้ายนั้น



อาจสะท้อนปัญหาคล้ายกับที่พบในงานวิจัยของ ประภาพร ชื้อสตัย (2565) เรื่อง พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์สู่องค์กรแห่งความยั่งยืน กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (สำนักงาน กปร.) ซึ่งพบว่าอุปสรรคต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ เช่น ความขัดแย้งในงาน ข้อจำกัดด้านการอบรม และความแตกต่างระหว่างวัย มีผลต่อการทำงานที่ยั่งยืน ดังนั้น การส่งเสริมให้บุคลากรมีความกล้าในการแสวงหาโอกาส ควรเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาองค์กร

2. การบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความยั่งยืนของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านสิ่งแวดล้อม รองลงมา คือ ด้านเศรษฐกิจ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านสังคม ตามลำดับ การให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมในอันดับแรก แสดงให้เห็นถึงแนวโน้มของการบริหารที่เน้นเรื่องความยั่งยืนในมิติของการอนุรักษ์และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของ ศิริลักษณ์ มีจันท (2560) ศึกษาเรื่องการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเกี่ยวข้องเชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะด้านคุณธรรม จริยธรรมและมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งสามารถเป็นฐานสำคัญของการส่งเสริมความยั่งยืนทางสังคมได้ในอนาคต หากมีการส่งเสริมเพิ่มเติมในด้านนี้ นอกจากนี้ งานวิจัยของ อานนท์ สิริวิภาทร (2560) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรแห่งความยั่งยืนของ บริษัท ยูโร-โอเรียนเต็ล เทคดิง จำกัด และรุ่งนภา จันทลี (2562) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ต่างเน้นย้ำถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ โดยเฉพาะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้และการยั่งยืนเช่นเดียวกับงานวิจัยของ หนึ่งฤทัย เลียงพันธุ์สกุล (2562) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ที่ชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสามารถต่อยอดสู่ความยั่งยืนทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมได้ จากกรณีของ สำนักงาน กปร. ซึ่งเน้นการพัฒนาพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรผ่านการส่งเสริมทัศนคติที่ดี การสื่อสาร และการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน พบว่าปัจจัยเหล่านี้เป็นองค์ประกอบสำคัญในการผลักดันให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายความยั่งยืนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเชื่อมโยงกับผลการศึกษาของ เกมเกียรติ ชกชื้อ (2565) ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนของกลุ่มพนักงานเจนเอเรชั่นวาย บริษัทเอกชนในประเทศไทย และวรญา สารานิจกิจ (2565) ศึกษาเรื่องการศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กร ที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในบุคลากรภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ย้ำถึงบทบาทของสุขภาวะที่ดีและความสุขในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและชื่อเสียงขององค์กร

3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความยั่งยืนของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยภาพรวม พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความยั่งยืนอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอันดับที่ 1 คือ ด้านการแสวงหาโอกาส รองลงมา คือ ด้านการเป็นผู้นำความคิด เท่ากับ ด้านการประยุกต์ใช้ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความคิดริเริ่ม ตามลำดับ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริลักษณ์ มีจันท



(2560) ซึ่งพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะในด้านคุณธรรม จริยธรรม และมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ทั้งนี้ยังแสดงให้เห็นว่า เมื่อผู้นำสถานศึกษาส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการคิดริเริ่มและการแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ ก็จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนในทำนองเดียวกัน งานวิจัยของ อานนท์ สิริวิภาทร (2560) ที่ศึกษาในบริบทขององค์กรธุรกิจ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการองค์กรมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรที่ยั่งยืนอย่างมีนัยสำคัญ สะท้อนให้เห็นว่าความสามารถในการคิดสร้างสรรค์และปรับใช้แนวคิดใหม่ในองค์กร ไม่จำกัดเฉพาะภาคธุรกิจ แต่ยังใช้ได้ในการภาคการศึกษาด้วย นอกจากนี้งานวิจัยของ รุ่งภา จันทรลี (2562), หนึ่งฤทัย เลียงพันธุ์สกุล (2562) และจินตนา ดีดวงพันธ์ (2565) ยังเน้นย้ำถึงบทบาทของ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นตัวเร่งให้เกิดการบริหารจัดการที่มุ่งสู่ความยั่งยืน โดยเฉพาะเมื่อนำไปสู่การส่งเสริมการคิดอย่างมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม และการสนับสนุนความคิดใหม่ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร นอกจากนี้งานวิจัยของ วรณิกา ดาอำ (2564) ยังแสดงให้เห็นว่าปัจจัยอย่าง ภาวะผู้นำและความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในสถานศึกษาเอกชน ซึ่งเห็นว่า พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ไม่ได้เกิดขึ้นโดยลำพัง แต่ต้องอาศัยบริบทขององค์กรที่ส่งเสริม เช่น การให้โอกาส การสนับสนุนจากผู้บริหาร และความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในภาพรวม การบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความยั่งยืนในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ต้องอาศัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในทุกระดับ โดยเฉพาะการแสวงหาโอกาสและการนำความคิดไปสู่การปฏิบัติจริง ซึ่งหากได้รับการส่งเสริมอย่างเป็นระบบ จะสามารถยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา และส่งผลให้เกิดความยั่งยืนในทุกมิติ ทั้งด้านสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ และสังคม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

- 1.1 ต้องมองเห็นความเป็นไปได้ใหม่ๆ แม้ในสถานการณ์ที่มีข้อจำกัด
- 1.2 ต้องมีความคิดริเริ่มในการปรับปรุงกระบวนการทำงานทางวิชาการ
- 1.3 ต้องสร้างแรงบันดาลใจให้ครูคนอื่นพัฒนานวัตกรรมทางการเรียนรู้
- 1.4 ต้องแปรความคิดสร้างสรรค์ให้เป็นผลงานจริงที่ส่งผลต่อผู้เรียน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1. ควรศึกษาตัวแปรแทรก เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หรือ วัฒนธรรมองค์กร หรือ ศึกษาตัวแปรกำกับ เช่น อายุงาน หรือ ตำแหน่งทางวิชาชีพ ของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อดูว่าเงื่อนไขใดที่เสริมแรงหรือบั่นทอนความสัมพันธ์ดังกล่าว

2.2 ควรดำเนินการวิจัยในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอื่นๆ หรือศึกษาข้ามเขต/ภาค เช่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน หรือนำไปเปรียบเทียบกับเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เพื่อดูความแตกต่างของบริบทที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์และการบริหารสู่องค์กรแห่งความยั่งยืน.

เอกสารอ้างอิง

เกมเกียรติ์ ชกชื่อ. (2565). ปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนของกลุ่มพนักงานเจนเออร์แซนวาย บริษัทเอกชนในประเทศไทย. *สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.*



- จินตนา ดีดวงพันธ์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ในตะวัน กำห่อม. (2559). *การวิจัยการบริหารการศึกษา*. มหาสารคาม: โรงพิมพ์ที่คอมมหาสารคาม.
- ประภาพร ชื้อสตัย. (2565). พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์สู่องค์กรแห่งความยั่งยืน กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (สำนักงาน กปร.). *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รุ่งนภา จันทร์ลี. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วรญา สารณียกิจ. (2565). การศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในบุคลากรภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร. *สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วรรณภา ดาอ่ำ. (2564). ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในวิทยาลัยเอกชนในฝั่งธนบุรี. *ดุชนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*, สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิริพร สุขเกษม. (2562). การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กร กรณีศึกษา สำนักงานทรัพยากรน้ำ. *สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ศิริลักษณ์ มีจันท. (2560). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2565). *ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- หนึ่งฤทัย เลียงพันธุ์สกุล. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3. *สารนิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต*, สาขาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อัจฉรีย์ มานะกิจ และประสพชัย พสุนนท์. (2563). การจัดกลุ่มพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์สำหรับการออกแบบและพัฒนาสินค้าของผู้ประกอบการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) จังหวัดสมุทรสงคราม. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์*. 15(2): 15-28.



อานนท์ สิริวิภาตร (2560) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรแห่งความยั่งยืนของบริษัท ยูโร-โอเรียนเตลดิง จำกัด. *สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

Yashu, W. (2018). The Influence of Paternalistic Leadership on the Creative Behavior of Knowledge Workers-Based on the Perspective of Psychological Contractual Perception. *Open Journal of Business and Management*. 6(2): 478-487.

