



แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดมหาสารคาม

ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดมหาสารคาม

Guidelines for Developing Creative Leadership for Supervisors of Various Departments

Promote Non-Formal Education and Informal Education in Maha Sarakham Province

วรรณิษา เพ็ญศรี¹ และ ชยากานต์ เรืองสุวรรณ²

Wannisa Pensri¹ and Chayakan Ruangsuwan²

^{1,2} คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

^{1,2} Faculty of Education, Rajabhat Maha Sarakham University, Thailand

¹E-mail: ying1925291986@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0003-0071-5436>

²E-mail: chayakan@rmu.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5265-401X>

Received 18/10/2023

Revised 24/10/2023

Accepted 30/10/2023

Abstract

Background and Aims: Educational institution administrators are the ones who play a very important role in leading to the efficiency of the educational institution and achieving the organization's goals. They are also those who greatly affect the behavior of individuals in the organization in terms of creating behavior and controlling individual behavior. Thus, this research aims to study the desirable current state of affairs and the essential needs of creative leadership of our target audience and to study ways to develop the creative leadership situation of the target group.

Methodology: The research is divided the research into 2 phases: Phase 1 studies the desirable conditions and needs of the current leadership of the target group; from the sample, there were 13 school administrators and 182 teachers, totaling 195 people randomly selected by simple random sampling. The tool used was a questionnaire. The statistics used in the research were frequency, percentage, mean, and standard deviation. and the necessary needs index. Phase 2: Guidelines for developing creative leadership of school administrators from 9 experts. The tool is a structured interview form and analyzes the content of the information obtained from the interview by interpreting and descriptive presentation.





Results: The current state of creative leadership of school administrators. Overall, the desirable condition of creative leadership of school administrators was at the highest level. The need for creative leadership was at the highest level. between 4.17 – 3.40 and guidelines for developing creative leadership of school administrators. The result of the suitability and feasibility assessment was at the highest level. All 19 guidelines for developing creative leadership for school administrators were obtained. which are 5 ways of being trustworthy, 4 ways of flexibility, 5 ways of imagination, and 5 ways of vision.

Conclusion: The research results show that the creative leadership of school administrators currently has a high level of desirability, needs at a level of 4.17 - 3.40, and this leadership development approach has been assessed as appropriate and most likely with 19 approaches in total, including trust, flexibility, imagination, and vision.

Keywords: Guideline of the development; Creative Leadership; Administrators

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาและบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร ทั้งยังเป็นผู้ที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรอย่างมากทั้งในแง่การสร้างพฤติกรรมและควบคุมพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้นการวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ระเบียบวิธีการวิจัย: การวิจัยครั้งนี้แบ่งการวิจัยเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา จากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 13 คน และครู จำนวน 182 คน รวมทั้งหมด 195 คน สุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยใช้เครื่องมือคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ระยะที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เครื่องมือคือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และวิเคราะห์เนื้อหา ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์โดยวิธีการตีความแล้วนำเสนอแบบพรรณนา

ผลการวิจัย: สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ มากที่สุด ค่าความต้องการจำเป็น อยู่ระหว่าง 4.17 - 3.40 และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ใน





ระดับ มากที่สุด ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งหมด 19 แนวทาง คือ ด้านการมีความไว้วางใจน่าเชื่อถือ 5 แนวทาง ด้านการมีความยืดหยุ่น 4 แนวทาง ด้านการมีจินตนาการ 5 แนวทาง และด้านการมีวิสัยทัศน์ 5 แนวทาง

สรุปผล: ผลการวิจัยแสดงว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมีระดับความพึงประสงค์สูง ความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับ 4.17 - 3.40 และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำนี้ได้รับการประเมินว่าเหมาะสม และเป็นไปได้มากที่สุด ด้วย 19 แนวทางทั้งหมด รวมถึงความไว้วางใจ ความยืดหยุ่น จินตนาการ และวิสัยทัศน์

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา; ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์; ผู้บริหารสถานศึกษา

บทนำ

ประเทศไทยมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศตามแนวทางนโยบายแห่งรัฐสอดคล้องกับการพัฒนาที่แท้จริง กล่าวคือ มุ่งพัฒนาประเทศให้มีความมั่นคงและยั่งยืน ซึ่งเป็นกรอบทิศทางในการพัฒนาประเทศทั้งระบบ ได้กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายมุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาวของประเทศ นั่นคือ “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” โดยมีแนวทางในการพัฒนาด้านการศึกษาโดยเน้นที่การพัฒนาศักยภาพคนตามช่วงวัยและการปฏิรูประบบ เพื่อสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ การพัฒนาศักยภาพคนในทุกช่วงวัย ให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ การยกระดับคุณภาพการศึกษา การเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559) ซึ่งปัจจุบันแบ่งการศึกษาเป็นสายสามัญและสายวิชาชีพก็เช่นเดียวกับที่มีการปรับเปลี่ยนตลอดมา แต่ส่วนใหญ่จะเป็นในส่วนของโครงสร้างการบริหารทำให้เกิดข้อข้องใจในคุณภาพการศึกษาของผู้ที่จบการศึกษาสาขาต่างๆ รวมถึงขาดแคลนกำลังคนในบางสาขาวิชา เช่น อาชีวศึกษาทางด้านอุตสาหกรรม ฯลฯ จึงต้องมีการปฏิรูปการศึกษาทั้ง ระบบอย่างเร่งด่วน เพื่อสนองต่อความต้องการกำลังคนรุ่นใหม่ที่มีคุณภาพเหมาะสมกับการพัฒนาประเทศในโลกยุคดิจิทัลและการสื่อสารที่ไร้พรมแดน

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาและบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร ทั้งยังเป็นผู้ที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรอย่างมากทั้งในแง่การสร้างพฤติกรรมและควบคุมพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำและมีพฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสมที่ถือได้ว่าเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์โน้มน้าวให้ผู้ตามมีความเต็มใจและความกระตือรือร้นในการร่วมกันปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลบรรลุและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานประสิทธิผลของสถานศึกษา ถือได้ว่าเป็นผลแห่งความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาเป็นผลที่สืบเนื่องจากการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาสถานศึกษาจนบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ดังนั้น สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลหรือที่ประสบความสำเร็จนั้น ต้องอาศัยภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารต้องอาศัยบรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือและไว้วางใจซึ่งกันและ



กันต้องอาศัยความทุ่มเทพยายามในทุกด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ต้องอาศัยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ต้องอาศัยเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทาย ต้องอาศัยทรัพยากรที่เพียงพอและมีคุณภาพ (ศราวุธ กางสำโรง, 2559) ต้องอาศัยความมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตร จัดการเรียนการสอน เทคโนโลยีและหลักการแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นทิศทางของการพัฒนาที่ถูกต้องอันเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้บริหาร

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นการแสดงออกถึงความรู้ความสามารถของผู้บริหารในการนำความคิดสร้างสรรค์ ความคิดใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (เสาวนีย์ สมบูรณ์ศรีโรรัตน์, 2562) ซึ่งผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเป็นผู้บริหารที่มีการแสดง พฤติกรรมที่ตอบสนองเชิงจินตนาการโดยการคิด ไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่าง ๆ และประเด็นต่าง ๆ ที่ท้าทาย ซึ่งสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) มีเป้าหมายหลักคือการเรียนรู้ของนักเรียน จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ได้มีโอกาสขยายความรู้ ความสามารถอย่างสร้างสรรค์และประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง การศึกษาเป็นเครื่องมือของการสร้างอย่างสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดผลผลิตในทางสร้างสรรค์เป็นผลผลิตใหม่ๆ ที่เกิดจากความคิด สติปัญญา ผู้บริหารการศึกษาต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างมีความรับผิดชอบตลอดเวลา และที่สำคัญจะต้องเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ๆ ในการนำองค์กรสู่ความสำเร็จ (ไพฑูริย์ ลินลารัตน์, 2561) เป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย การมีความเป็นผู้นำ การมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การมีทัศนคติด้านบวก การมีความสามารถในการปรับตัว การมีความรู้ และความสามารถทาง เชาวนปัญญา การมีบุคลิกภาพที่ดี และการมีความสามารถในการสื่อสาร ดังนั้นผู้นำจึงเป็นตัวแปรสำคัญที่จะคอย กำหนดทิศทางขององค์กรผู้นำจึงต้องมีการพัฒนาทักษะอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อการต่อยอดให้เป็นผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์หรือภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรและประเทศให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและเพื่อการพัฒนาอนาคตอย่างสร้างสรรค์ซึ่งผู้นำควรมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (อรรถชัย แฉวงเงินดี, 2564)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังที่กล่าวมาผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำที่หลากหลาย ครอบคลุม กระบวนการดำเนินงาน ซึ่งภาวะผู้นำนับว่าเป็นกลไกสำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนผลักดันให้การพัฒนาประสิทธิผลของการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดมหาสารคาม เพื่อนำผลวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา



ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้แบ่งระยะการศึกษาเป็น 2 ระยะ โดยแต่ละระยะมีรายละเอียดขอบเขตการวิจัย ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดมหาสารคาม

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 13 คน และครู จำนวน 342 คน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดมหาสารคาม

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดมหาสารคาม

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดมหาสารคาม ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 ท่าน

ขั้นตอนที่ 2 ประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดมหาสารคาม

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดมหาสารคาม

การทบทวนวรรณกรรม

Peter Chernin (2001) เป็นผู้บริหารด้านสื่อที่มีชื่อเสียง ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งผู้นำในบริษัทต่างๆ เช่น 21st Century Fox และ The Chernin Group แม้ว่าเขาอาจจะไม่มีความเกี่ยวข้องอย่างกว้างขวางกับแนวคิดเรื่อง "ความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์" ในลักษณะเดียวกับที่นักทฤษฎีความเป็นผู้นำคนอื่น ๆ มี แต่รูปแบบและหลักการความเป็นผู้นำของเขาสามารถให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้ แนวทางความเป็นผู้นำของเซอร์นินเน้นย้ำแนวคิดสำคัญหลายประการ

1.ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์: เซอร์นินเป็นที่รู้จักจากความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและน่าสนใจสำหรับองค์กรที่เขาเป็นผู้นำ ความเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์มักเริ่มต้นด้วยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ซึ่งสามารถสื่อสารถึงจุดมุ่งหมายและทิศทางที่สร้างแรงบันดาลใจให้เกิดนวัตกรรมได้

2.ความสามารถในการปรับตัว: ในอุตสาหกรรมสื่อและความบันเทิงที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว Chernin แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปและแนวโน้มของตลาด ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องมีความยืดหยุ่นและเปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากพวกเขามักจะต้องรับมือกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและคาดเดาไม่ได้



3. การรับความเสี่ยง: Chernin เต็มใจที่จะรับความเสี่ยงที่คำนวณไว้แล้ว เช่น การลงทุนในกิจการใหม่ และการเปิดรับเทคโนโลยีเกิดใหม่ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เช่น Chernin เข้าใจว่าความเสี่ยงเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม

4. การเสริมพลัง: ผู้นำที่สร้างสรรค์ให้อำนาจแก่ทีมของตนโดยให้ความเป็นอิสระและความเป็นเจ้าของในงานของพวกเขา แม้ว่าตัวอย่างเฉพาะจากรูปแบบความเป็นผู้นำของ Chernin อาจไม่พร้อมใช้งาน แต่หลักการนี้สอดคล้องกับการส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่สร้างสรรค์และเป็นผู้ประกอบการ

5. การทำงานร่วมกัน: การทำงานร่วมกันถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ และประสบการณ์ของ Chernin ในอุตสาหกรรมสื่อและความบันเทิงก็เน้นย้ำถึงความสำคัญของการทำงานกับทีมและพันธมิตรที่หลากหลายเพื่อบรรลุเป้าหมายเชิงสร้างสรรค์และเชิงกลยุทธ์

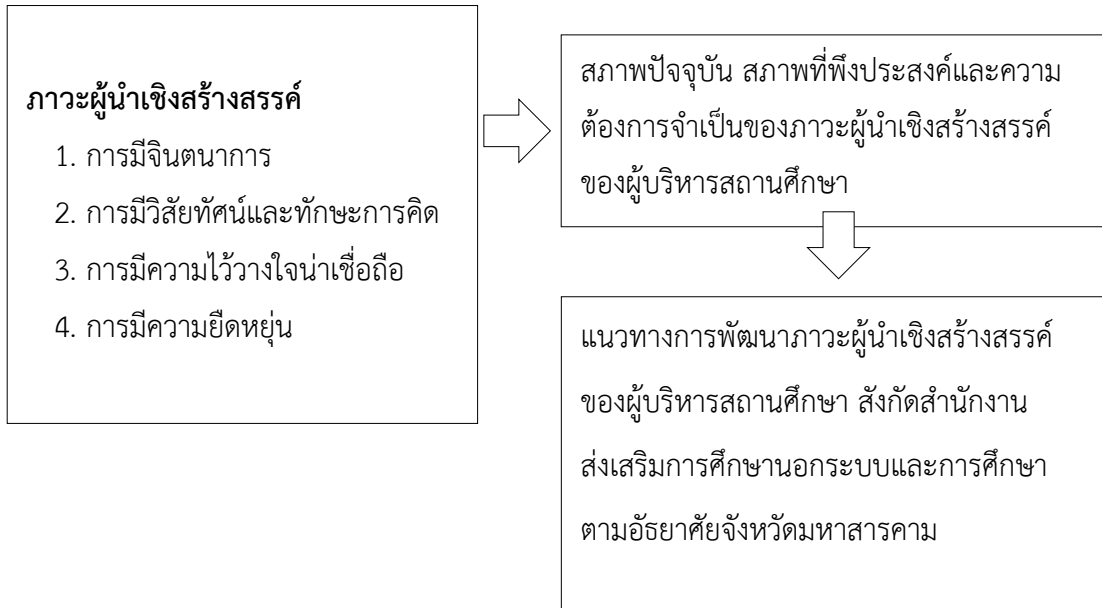
6. วัฒนธรรมนวัตกรรม: เซอร์นินมีส่วนร่วมในการสร้างและเป็นผู้บริหารที่เน้นนวัตกรรม ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของความเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ เขาได้ปลูกฝังวัฒนธรรมแห่งความคิดสร้างสรรค์และสนับสนุนให้ทีมคิดนอกกรอบ

7. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง: ผู้นำที่สร้างสรรค์ส่งเสริมวัฒนธรรมของการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสามารถช่วยให้องค์กรก้าวหน้าในอุตสาหกรรมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความเป็นผู้นำของ Chernin มักจะเกี่ยวข้องกับการเปิดรับเทคโนโลยีและเทรนด์ใหม่ๆ ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

แม้ว่า Peter Chernin อาจไม่มีแนวคิดทางวิชาการที่เฉพาะเจาะจงเกี่ยวกับการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ แต่แนวทางของเขาในการเป็นผู้นำในอุตสาหกรรมสื่อและบันเทิงนั้นสอดคล้องกับหลักการหลายประการของการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จากประสบการณ์ความเป็นผู้นำของเขา เราจะได้รับข้อมูลเชิงลึกว่าความเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์สามารถนำไปใช้ในอุตสาหกรรมที่สร้างสรรค์และมีชีวิตชีวาได้อย่างไร

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาสภาพสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและแนวทางพัฒนาของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดมหาสารคาม ตามกรอบแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยของ (Chernin, 2001 ; Bennis, 2002 ; Couto and Eken, 2002 ; Sousa, 2003 ; Guntern, 2004 ; Palus and Horth, 2005 ; Casse and Claudel, 2007 ; Danner, 2008 ; Stoll and Temperley, 2009 ; Harris, 2009 ; Ubben Hughes and Norris, 2010 ; Katz and Kahn, 1978; อภิญา โยธยุทธ, 2564) ได้เป็นกรอบแนวคิด ในการวิจัย 4 ด้าน ดังนี้ 1) การมีจินตนาการ (Imagination) 2) การมีวิสัยทัศน์และทักษะการคิด (Vision and Thinking Skills) 3) การมีความไว้วางใจน่าเชื่อถือ (Trust) 4) การมีความยืดหยุ่นเพื่อความสำเร็จ (Flexibility)



แผนภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดมหาสารคาม

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ที่	อำเภอ	ประชากร (คน)		กลุ่มตัวอย่าง (คน)	
		ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
1	เมือง	1	42	1	24
2	วาปีปทุม	1	39	1	15
3	บรบือ	1	35	1	19
4	โกสุมพิสัย	1	33	1	17
5	พยัคฆภูมิพิสัย	1	33	1	15
6	กันทรวิชัย	1	29	1	15
7	นาเชือก	1	25	1	12
8	นาดูน	1	25	1	12



ที่	อำเภอ	ประชากร (คน)		กลุ่มตัวอย่าง (คน)	
		ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
9	เขียงยี่น	1	19	1	10
10	ยางสีสุราช	1	17	1	14
11	แกดำ	1	17	1	14
12	กุดรัง	1	17	1	10
13	ชื่นชม	1	11	1	5
รวม		13	342	13	182

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดมหาสารคาม กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 195 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง 195 คน ซึ่งคิดสัดส่วนร้อยละ 100 เฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาทั้งหมดของสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งเท่ากับ 13 คน และครูจำนวน 182 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย: เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) ประกอบด้วยสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 รายการถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ: การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้ (1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา นำข้อค้นพบที่ได้มาทำการสังเคราะห์ เพื่อใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถามการวิจัย (2) ดำเนินการสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม จำนวน 38 ข้อ นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหา แล้วนำ



ข้อเสนอแนะที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของข้อคำถาม จำนวน 5 ท่าน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาเป็นค่าความถี่และร้อยละ

ตอนที่ 2 เป็นรายการสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

1) ตรวจให้คะแนนสอบถามตามเกณฑ์ต่อไปนี้

5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มากที่สุด

4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มาก

3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ปานกลาง

2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์น้อย

1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์น้อยที่สุด

2) นำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีการแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

4.51 - 5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์น้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์น้อยที่สุด

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดมหาสารคาม

ขั้นตอนที่ 1 นำผลของความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดมหาสารคาม นำมาจัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยพัฒนามาจากการจัดลำดับความสำคัญของผลการวิเคราะห์ โดยเรียงค่าจากมากไปหาน้อย แล้วนำมาเป็นประเด็นกำหนดข้อคำถามในการสัมภาษณ์ ซึ่งประเด็นคำถาม ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป และความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 5 ข้อ จากนั้นคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิที่ผลการทำงาน และรางวัลระดับอำเภอ ระดับจังหวัด

ระดับประเทศมาเป็นกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ซึ่งในงานวิจัยฉบับนี้ใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 3 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน

ขั้นตอนที่ 2 ร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดมหาสารคาม ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปเป็นแนวทางการอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดมหาสารคาม ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบยืนยันแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย: เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 19 ข้อ ซึ่งกำหนดค่าคะแนน เป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล: การวิเคราะห์ข้อมูลแบบประเมินโดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยคะแนนความเหมาะสม และความเป็นไปได้ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

4.51 - 5.00 หมายความว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายความว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายความว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายความว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายความว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดมหาสารคาม

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ให้ข้อมูล คือผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 195 คน ซึ่งผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ตารางที่ 2 ค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกเป็นสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหารสถานศึกษา	13	6.67
ครู	182	93.33
รวม	195	100.00

จากตารางที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมดจำนวน 195 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 และครู จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 93.33

2. ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดมหาสารคาม

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดมหาสารคาม ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

ที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		(\bar{X})	S.D	แปลผล	(\bar{X})	S.D.	แปลผล
1	การมีจินตนาการ	3.84	0.96	มาก	4.66	0.65	มากที่สุด
2	การมีวิสัยทัศน์	4.17	1.04	มาก	4.51	0.66	มากที่สุด
3	การมีความไว้วางใจน่าเชื่อถือ	3.40	1.07	มาก	4.63	0.63	มากที่สุด
4	การมีความยืดหยุ่น	3.70	1.08	มาก	4.50	0.76	มากที่สุด
รวม		3.77	1.03	มาก	4.53	0.71	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 1.03) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ย

สูงที่สุด ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 1.04) รองลงมาคือ ด้านการมีจินตนาการ ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.96) ด้านการมีความยืดหยุ่น ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 1.03) และด้านการมีความไว้วางใจน่าเชื่อถือ ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 1.07) ตามลำดับ สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีจินตนาการ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.65) รองลงมาคือ ด้านการมีความไว้วางใจน่าเชื่อถือ ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.63) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.66) และด้านการมีความยืดหยุ่น ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.76) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดมหาสารคาม

ตารางที่ 3 ค่าความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดมหาสารคาม ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	D	I	I - D	PNI _{Modified}	ลำดับ
1. ด้านการมีจินตนาการ	3.84	4.66	0.82	0.21	3
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.17	4.51	0.34	0.08	4
3. ด้านการมีความไว้วางใจน่าเชื่อถือ	3.40	4.47	1.07	0.31	1
4. ด้านการมีความยืดหยุ่น	3.70	4.50	0.08	0.21	2
รวม	3.77	4.53	0.75	0.21	

จากตารางที่ 3 ค่าความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมมีค่าความต้องการจำเป็น เท่ากับ 0.21 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีความไว้วางใจน่าเชื่อถือ มีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด (PNI_{Modified} = 0.31) รองลงมาคือ ด้านการมีความยืดหยุ่น (PNI_{Modified} = 0.21) ด้านการมีจินตนาการ (PNI_{Modified} = 0.21) และด้านการมีวิสัยทัศน์ (PNI_{Modified} = 0.08) ตามลำดับ

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดมหาสารคาม

ขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดมหาสารคาม โดยผู้วิจัยนำผลการศึกษา ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมาจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีความไว้วางใจน่าเชื่อถือ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีจินตนาการ และด้านการมีวิสัยทัศน์ ตามลำดับ จากข้อมูลข้างต้น

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลทั้ง 4 ด้าน ไปสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยใช้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 ท่าน ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้วิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ขั้นตอนที่ 2 สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดมหาสารคาม

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดมหาสารคาม

ตารางที่ 4 ผลการประเมิน ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ด้านการมีความไว้วางใจน่าเชื่อถือ	4.65	0.56	มากที่สุด	4.63	0.54	มากที่สุด
2. ด้านการมีความยืดหยุ่น	4.57	0.79	มากที่สุด	4.71	0.45	มากที่สุด
3. ด้านการมีจินตนาการ	4.57	0.63	มากที่สุด	4.51	0.66	มากที่สุด
4. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.57	0.59	มากที่สุด	4.58	0.68	มากที่สุด
รวม	4.59	0.64	มากที่สุด	4.60	0.58	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมโดยรวมทุกด้านมีความเหมาะสมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{x} = 4.59$, S.D. = 0.64) ด้านการมีความไว้วางใจน่าเชื่อถือ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.65$, S.D. = 0.56) รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{x} = 4.57$, S.D. = 0.59) ด้านการมีจินตนาการ ($\bar{x} = 4.57$, S.D. = .63) และด้านการมีความยืดหยุ่น ($\bar{x} = 4.57$, S.D. = 0.79) ตามลำดับ

สำหรับผลการประเมินความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.58) ด้านการมีความยืดหยุ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.71$, S.D. = 0.45) รองลงมา คือ ด้านการมีความไว้วางใจน่าเชื่อถือ ($\bar{x} = 4.63$, S.D. = 0.54) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{x} = 4.58$, S.D. = 0.68) และด้านการมีจินตนาการ ($\bar{x} = 4.51$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดมหาสารคามผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า

1.1 การศึกษาสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีความยืดหยุ่น และด้านการมีความไว้วางใจน่าเชื่อถือ ตามลำดับ

1.2 การศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความยืดหยุ่น และด้านการมีความไว้วางใจน่าเชื่อถือ ตามลำดับ

1.3 การศึกษาความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมมีค่าความต้องการจำเป็น เท่ากับ .206 เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมีความไว้วางใจน่าเชื่อถือ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีจินตนาการ และด้านการมีวิสัยทัศน์ ตามลำดับ

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดมหาสารคาม มีผลการประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{x} = 4.59$, S.D. = 0.64) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.58) เช่นเดียวกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ด้านการมีความไว้วางใจน่าเชื่อถือ แนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงบันดาลใจและขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในทางสร้างสรรค์ เป็นแบบอย่างที่ดี เสมอต้นเสมอปลาย และรักษาสัจจวาจา พร้อมทั้งรับผิดชอบต่อองค์กร มีวาทศิลป์ และทักษะการสื่อสารที่เข้าใจง่ายและเป็นกัลยาณมิตร มีความสามารถในการจูงใจ ประสานงาน และแนะนำบุคลากรอื่นๆ อย่างสร้างสรรค์ และมีความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของบุคลากรเมื่อมอบหมายงาน

2.2 ด้านการมีความยืดหยุ่น แนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ไม่ใช้อำนาจจนเกินไป เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวคิดใหม่ๆ รับฟังข้อคิดข้อเสนอแนะของบุคลากรด้วยความเต็มใจ มีวิธีการแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลาย ไม่ยึดติดกับการแก้ปัญหาแบบเดิม และมีการผ่อนปรนการปฏิบัติงานให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ณ ปัจจุบัน

2.3 ด้านการมีจินตนาการ มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และมีการแสวงหาความรู้ และเทคนิคใหม่ๆ ในการบริหารอย่างสร้างสรรค์ มีความสามารถสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธา และความหวัง ให้กับบุคลากรเพื่อให้เห็นเป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน มีเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ และใช้ข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจ โดยไม่ใช้อารมณ์ส่วนตัวในการบริหารงาน

2.4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ แนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ร่วมกับรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย มีทักษะในการบริหารจัดการสถานศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มีความชัดเจน กว้างไกล สร้างสรรค์ และมองเห็นภาพในอนาคต มีการวิเคราะห์และสังเคราะห์บริบทของสถานศึกษาอย่างรอบครอบ เป็นนักแก้ปัญหาที่ดี และมีวิธีแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และวางระบบการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดมหาสารคามผู้วิจัยนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มากที่สุด และความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมมีค่าความต้องการจำเป็น เท่ากับ .20 เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมีความไว้วางใจน่าเชื่อถือ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีจินตนาการ และด้านการมีวิสัยทัศน์ ทั้งนี้จะเป็นเพราะผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการนำบุคคลอื่นๆ อย่างสร้างสรรค์ มีความคิดเชิงบวก สามารถจูงใจหรือให้บุคคลอื่นๆ ทำงานให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย มีวิจารณ์ญาณในการตัดสินใจ สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างสร้างสรรค์ ปรับตัวและยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี สอดคล้องกับแนวคิดของ Danner (2008) ที่ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จำเป็นต้องมีความยืดหยุ่น (Flexibility) และความไว้วางใจ (Trust) นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นการสนับสนุนให้เกิดความสร้างสรรค์จากบุคคลหนึ่งไปอีกบุคคลหนึ่ง

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดมหาสารคาม มีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับ มากที่สุด ซึ่งมีแนวทางในการพัฒนาแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการมีความไว้วางใจน่าเชื่อถือ แนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงบันดาลใจและขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในทางสร้างสรรค์ เป็นแบบอย่างที่ดี เสมอต้นเสมอปลาย และรักษาสุขภาพจิต พร้อมทั้งรับผิดชอบต่อองค์กร มีวาทศิลป์ และทักษะการสื่อสารที่เข้าใจง่ายและเป็นกัลยาณมิตร มีความสามารถในการจูงใจ ประสานงาน และแนะนำบุคคลอื่นๆ อย่างสร้างสรรค์ และมีความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของบุคลากรเมื่อมอบหมายงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา ศิลา (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ตามลำดับคือด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ด้านการไว้วางใจ ด้านการเจรจาต่อรอง ด้านการใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยี ด้านการสื่อสาร ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการบริหารเวลา ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารควรมีความสามารถที่แสดงออกถึงการแสดงออกอย่างเปิดเผย เป็นแบบอย่างที่ดี มีความเชื่อมั่น ให้เกียรติ สนับสนุนต่อบุคคล และองค์กรอย่างจริงใจ และซื่อสัตย์ยุติธรรมด้วย

2.2 ด้านการมีความยืดหยุ่น แนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ไม่ใช้อำนาจจนเกินไป เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวคิดใหม่ๆ รับฟังข้อคิด ข้อเสนอแนะของบุคลากรด้วยความเต็มใจ มีวิธีการแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลาย ไม่ยึดติดกับการแก้ปัญหาแบบเดิม และมีการผ่อนปรนการปฏิบัติงานให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ณ ปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง (2559) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่นเป็นความสามารถในการคิดและมองปัญหา พร้อมทางออกของปัญหาที่หลากหลายมุมมองหลายทิศทาง หลายมิติ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดวิธีการได้ตลอดเวลา ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิบตีซาม เจ๊ะหะ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการค้นคว้าอิสระ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความยืดหยุ่น ($X = 3.66$, $S.D. = 0.48$) รองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์ ($X = 3.61$, $S.D. = 0.59$) และ ด้านการทำงานเป็นทีม ($X = 3.58$, $S.D. = 0.35$) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความมั่นคงทางอารมณ์ คาดการณ์ และตั้งรับเหตุที่อาจเกิดขึ้นได้ตามสถานการณ์ สามารถปรับเปลี่ยนและตั้งรับให้สมดุลกับสถานการณ์ปัจจุบันได้

2.3 ด้านการมีจินตนาการ มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และมีการแสวงหาความรู้ และเทคนิคใหม่ๆ ในการบริหารอย่างสร้างสรรค์ มีความสามารถสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธา และความหวัง ให้กับบุคลากรเพื่อให้เห็นเป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน มีเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้



ประสบการณ์ และใช้ข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจ โดยไม่ใช้อารมณ์ส่วนตัวในการบริหารงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริโรรัตน์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินการปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความต้องการจำเป็น (PNImodified) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ด้านจินตนาการมีความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมา ด้านการแก้ปัญหา ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความไว้วางใจ และภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น ตามลำดับ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ผู้บริหาร สถานศึกษาต้องเป็นผู้ฟังที่ดี รับฟังเสียงสะท้อนจากภายนอก ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำด้านจินตนาการผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นนักวางแผนที่ดี มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนหาทางออกของปัญหา และนำเสนอนโยบายไปสู่ความสำเร็จ ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่นผู้บริหาร สถานศึกษาต้องมีความมั่นคงทางอารมณ์ คาดการณ์ และตั้งรับเหตุที่อาจเกิดขึ้นได้ เป็นผู้รอบรู้ ใช้เทคโนโลยี เพื่อช่วยสืบค้น ใช้ข้อมูลช่วยตัดสินใจ ภาวะผู้นำด้านการแก้ปัญหาผู้บริหารสถานศึกษาต้องยึดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์เหตุแห่งปัญหา วางแผนดำเนินการตามลำดับ สื่อสาร สั่งการ ตรวจสอบภาวะผู้นำด้านความไว้วางใจผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดหลักธรรมาภิบาล มอบงานตามความรู้ความสามารถของสมาชิก

2.4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ แนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ร่วมกับรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย มีทักษะในการบริหารจัดการสถานศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มีความชัดเจน กว้างไกล สร้างสรรค์ และมองเห็นภาพในอนาคต มีการวิเคราะห์และสังเคราะห์บริบทของสถานศึกษาอย่างรอบครอบ เป็นนักแก้ปัญหาที่ดี และมีวิธีแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และวางระบบการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และ สรายุทธ กันหลง (2553) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ คือ คุณลักษณะของผู้บริหารในการมองภาพอนาคต กล่าวคือ การตระหนักรู้ตัวเองเป็นความรู้ ความเข้าใจในการไตร่ตรองปัญหาต่างๆ การมองการณ์ไกลเป็นความสามารถในการมองอนาคต การคาดการณ์ล่วงหน้า การสร้างมโนทัศน์เป็นความสามารถในการมองสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และการมองเห็นสถานการณ์ทุกมิติอย่างลึกซึ้ง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Davis (2007) ซึ่งทำการสำรวจคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารหญิง ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำที่สำคัญที่สุดคือ การมีความมั่นใจในตนเอง การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ การมีความสามารถ มีการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา การเป็นผู้ให้ความสำคัญกับภารกิจ การเป็นนักสร้างทีม การเห็นคุณค่าและให้ความก้าวหน้าแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถจะรับฟังรับรู้และยอมรับในสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชานำมาบอกความสามารถและเต็มใจที่ใน



ส่วนของอุปสรรคที่พวก เขามักจะได้พบเจอบ่อยที่สุดถูกมองในมุมที่แตกต่างออกไปจากผู้บริหารที่เป็นผู้ชายและนอกจากนี้ ปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการเอาชนะอุปสรรคเหล่านี้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารหญิงก็คือ การมีผู้ที่คอยให้คำปรึกษาและการมีต้นแบบของบทบาทในด้านบวกนั่นเอง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการกำหนดวิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ สู่การเปลี่ยนแปลง โดยสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนได้เข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้ดังกล่าวอย่างทั่วถึง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศเพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดมหาสารคามยกระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

1.2 ผลการวิจัยได้แนวทางการพัฒนาข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นองค์ความรู้ในการพัฒนางานวิจัยในระดับสูงต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้กับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดมหาสารคาม

2.2 ควรจะศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในระดับเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

เสาวนีย์ สมบูรณ์ศรีโรรัตน์. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์สาขาการบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีธัญบุรี.

ไพฑูริย์ ลินลารัตน์. (2561). *ผู้ความเป็นผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กาญจนา ศิลา. (2556). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัด*

กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน. (สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.



- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1*. พิมพ์ครั้งที่ 5. สุวีริยาสาส์น.
- ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศราวุธ กางสำโรง. (2559). *อิทธิพลของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคามเขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และ สรายุทธ กันหลง. (2553). *ภาวะผู้นำใ้บริการในองค์กร: แนวคิดหลักการ ทฤษฎี และงานวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น: คลังน่านาวิทยา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *สรุปสาระสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี.
- อภิญา โยธายุทธ. (2564). *โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32*. *Journal of Modern Learning Development*. 5(4), 51-61.
- อรรถชัย แนวเงินดี. (2564). *รูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในศตวรรษที่ 21*. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร. วิทยาเขตอีสาน*. 2(1), 13-21.
- อิตีซาม เจะหะ. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2*. *การค้นคว้าอิสระหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา*.
- Bennis, W. (2002). *Creative Leadership*. [ABI]. Bangkok: Chulalongkorn University.
- Casse, P. & Claudel, P. G. (2007). *Philosophy for Creative Leadership: How philosophy can turn people into more effective leaders*. [np.]: Athena Press.
- Chernin, P. (2001). *Creative Leadership: The Strength of Ideas the Power of the Imagination*. *Vital Speeches of the Day*. 68 (8),245-266.
- Couto, R.A. & Eken, S.C. (2002). *To give their Gifts: Health, community, and democracy*. Nashville: Vanderbilt University Press.
- Danner, S.E. (2008.). *Creative Leadership in Art Education: Perspectives of an Art Educator*. Thesis Master of Arts (MA), in Art Education (Fine Arts), Ohio University.





- Davis, R. F. (2007). Female transformational leader characteristics: An exploratory investigation (Doctoral dissertation, Capella University). *Dissertation Abstracts International*, 68, 3A.
- Guntern, G. (2004). *The Challenge of Creative Leadership*. Maya Angelou Press
- Harris, A. (2009). Creative leadership. *Journal of Management in Education*, 23(1), 9-11
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations*. New York: Wiley.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Palus, C.J. & Horth, D.M. (2005). *The Leader's Edge: Six Creative Competencies for Navigating Complex Challenges*. San Francisco: Jossey Bass.
- Sousa, D. (2003). *The Leadership brain: How to lead today's schools more effectively*. Thousand Oaks: Sage.
- Stoll, L. & Temperley, J. (2009). Creative leadership: A challenge of our times. *School Leadership and Management*, 29(1), 63-76
- Ubben, G. C. & Hughes, L. & Norris, C. J. & Hughes, L. W. (2000). *The Principal: Creative Leadership for Effective Schools*. 4th ed. Los Angeles: SAGE.

