

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนหนองหาน 3 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

CREATIVE LEADERSHIP OF NONG HAN SCHOOL ADMINISTRATORS GROUP 3 UDON THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

ภีรวิมล มณีพร^{*1}, กิจพิณัฐ อุสาโห²
Peerawut Maneethorn^{*1}, Kitpinit Usaho²

^{1,2}สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี วิทยาเขตอุดรธานี

^{1,2}Department of Educational Administration, Faculty of Educational Administration, Ratchathani University, Thailand

Corresponding author's e-mail: peerawut300330@gmail.com^{*1}, Kitpinit.23@gmail.com²

Received: July 01, 2023

Revised: August 21, 2023

Accepted: August 08, 2023

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนหนองหาน 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ประชากรที่ศึกษา คือ โรงเรียน จำนวน 14 แห่ง ผู้ให้ข้อมูล คือ ครูผู้สอน จำนวน 88 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ มีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง .67-1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .90 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้โปรแกรม Google form ได้รับตอบกลับคิดเป็นร้อยละ 98.14 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหา 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนหนองหาน 3 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการเป็นผู้นำด้าน รองลงมาคือ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีม 2) แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนหนองหาน 3 เรียงลำดับจากค่าความถี่มากไปหาน้อย ดังนี้ บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะในการบริหารจัดการสถานศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่มีความชัดเจน กว้างไกล และสร้างสรรค์เพื่อนำพาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ต้องมอบหมายงานตามความถนัดและความสามารถของบุคลากร มีความยุติธรรม มอบหมายและกระจายงานให้บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานโดยกล่าวคำชมหรือให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา มองโลกในแง่ดี มีความคิดเชิงบวกและมีความเฉลียวฉลาดสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี และควรสนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากรใน สถานศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์; ผู้บริหารโรงเรียน; แนวทางพัฒนา; ผู้นำ

Abstract

The purpose of this research study was to study Levels and approaches to develop creative leadership of administrators of Nong Han 3 School Group under Udon Thani Primary Educational Service Area Office 3. The study population school of 14. Schools the informant the was 88 teachers the IOC was between .67 and 1.00 the reliability of .90 collected data using the google form program received a response of 98.14%. The analysis consisted of percentage, mean, standard deviation, and content analysis. The results of the study found revealed that: 1) The overall level of creative leadership was high with little distribution. The aspect with the highest average was leadership, followed by flexibility and adaptability. creative thinking and teamwork. 2) Guidelines for creative leadership development, sorted from High to low frequency values, were as follows: Educational institute administrators should have the skills to manage educational institutes in order to formulate a vision of an educational institute that is clear, far-reaching, and creative in order to lead the institute to excellence. Tasks must be assigned according to the personnel's aptitude and ability. Assign and distribute tasks equally, created a good working atmosphere, compliment or encourage subordinates, optimistic. Possess positive thinking and ingenuity; be able to solve immediate problems well; and support and encourage personnel in educational institutions to take part in decision-making in practice.

Keyword: creative leadership; school administrators; development guideline; leadership

ความสำคัญของการวิจัย

การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร สังคม เศรษฐกิจ การเมือง และด้านวัฒนธรรมส่งผลให้โลกที่ไร้พรมแดนในยุคของศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและระบบเศรษฐกิจอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การเตรียมความพร้อมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากร จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ กระบวนการการศึกษาจึงนับว่าเป็นรากฐานที่สำคัญในการพัฒนาและสร้างสรรค์เยาวชนที่จะเติบโตและนำไปสู่การสร้างความสำเร็จก้าวหน้าแก่สังคมและประเทศชาติได้ในอนาคต เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้คนได้รับการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ไปจนถึงการพัฒนาการของช่วงชีวิตตั้งแต่แรกเกิดไปจนถึงการพัฒนาความสามารถศักยภาพของตนเองได้อย่างมีคุณภาพไปจนสามารถดำรงชีวิตและประกอบอาชีพได้ การศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในทุก ๆ ด้าน (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2559, หน้า 4)

การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพหากประเทศใดที่มีประชากรได้รับการศึกษาที่ดีอย่างเหมาะสมแล้วจะเป็นผลให้การพัฒนาทุกด้านประสบความสำเร็จ ซึ่งการจัดการศึกษาจะเป็นลักษณะใด ย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการของสถานศึกษาเป็นสำคัญ หากสถานศึกษาจัดการศึกษาที่มีคุณภาพก็จะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนด้วยบุคคลที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้มีคุณภาพได้ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำนโยบายและหลักสูตรไปปฏิบัติ ผู้บริหารในยุคเปลี่ยนแปลงในบริบทที่มีเทคโนโลยีสารสนเทศที่

ทันสมัยจึงควรเป็นผู้บริหารที่มีความทันสมัยเป็นผู้บริหารมืออาชีพที่มีความเข้าใจในการทำหน้าที่สำคัญในการกำหนดยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาโดยเน้นการสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพให้เกิดคุณภาพสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทและหน้าที่ที่มีความสำคัญ เป็นผู้ผลักดันการปฏิรูปการศึกษาให้ก้าวหน้าและยังเป็นกลไกหลักในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์และพันธกิจ รวมถึงดูแล ควบคุม กำกับส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน และการทำงานในส่วนต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้ดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา การพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนด จากบทบาทของผู้บริหารที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมจึงทำให้ภาระความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้นและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ดังนั้น คุณภาพการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาจะเป็นอย่างไรนั้นจึงขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ (ศักดิ์ชัย ภูเจริญ, 2557, หน้า 1)

ผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นผู้นำไม่ว่าจะในหน่วยงานใดย่อมมีบทบาทหน้าที่ที่เป็นผลต่อความสำเร็จหรือประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างยิ่ง ในบางครั้งแม้ว่าการจัดองค์กรจะไม่เรียบร้อยถูกต้องอยู่บ้าง แต่อาจได้ผลลัพธ์ของงานที่มีประสิทธิภาพสูงได้ หากผู้บริหารมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อบุคคลในหน่วยงาน และในทางตรงกันข้ามหากผู้บริหารหรือผู้นำในองค์กรมีคุณลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำของผู้บริหารไม่ดีหรือไม่พึงประสงค์ แม้การจัดองค์กรจะถูกต้องหรือดีเพียงใดก็ตาม ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์กรย่อมสมบูรณ์ได้ยากและอาจไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรหรือประสิทธิภาพต่ำกว่าที่ควรจะเป็นอันเนื่องมาจากคุณลักษณะที่ไม่พึงประสงค์ของผู้บริหารที่เป็นเหตุทำให้บุคคลในหน่วยงานไม่มีความตั้งใจหรือเต็มใจในการทำงานหรือปฏิบัติหน้าที่ตามที่ตนรับผิดชอบหรือปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่หรือเต็มความสามารถ ซึ่งส่งผลกระทบทางด้านลบให้เกิดขึ้นกับองค์กรหรือหน่วยงาน ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนผู้นำหรือหัวหน้างาน จึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์สำหรับบุคลากรในหน่วยงาน มีคุณสมบัติที่เหมาะสมและภาวะผู้นำที่ถูกต้อง เพื่อขับเคลื่อนงานขององค์กรให้นำไปสู่ความสำเร็จ เพราะความสำเร็จของงานทุกด้านขององค์กรขึ้นอยู่กับความเป็นผู้นำของผู้บริหารที่จะวินิจฉัยสั่งการหรือตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด (บุษบา คำนนท์, 2559, หน้า 2)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานภายใต้บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2565 สภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนอำเภอหนองหาน 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า ปัญหาที่มีในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีการบริหารจัดการโรงเรียนที่แตกต่างกันจึงทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่ได้แตกต่างกัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ได้มีการพัฒนาระดับคุณภาพของการจัดการศึกษาและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษามุ่งความเป็นเลิศและสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ปรับปรุงระบบบริหารจัดการการศึกษาให้มีประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร เพิ่มความคล่องตัวในการรองรับความหลากหลายของการจัดการศึกษา และสร้างเสริมธรรมาภิบาล จากการศึกษารายงานวิจัย พบว่า ยังไม่มีผู้ใดทำการศึกษาภาวะผู้เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เพื่อเป็นสารสนเทศพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นการเปรียบเทียบความก้าวหน้าในการจัดการศึกษาเพื่อยกระดับมาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3, 2565, หน้า 10)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มอำเภอหนองหาน 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาจัดทำข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ทั้งการพัฒนาตนเอง การพัฒนาคน และการพัฒนางาน อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีโอกาสทางการศึกษา มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 3 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3
2. เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 3 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในยุคสมัยที่การเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว องค์การการศึกษาต้องเผชิญกับความท้าทายมากมาย กลุ่มโรงเรียนในฐานะหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนการศึกษา จำเป็นต้องมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงกลายเป็นคุณสมบัติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารกลุ่มโรงเรียน งานวิจัยนี้มุ่งเน้นไปที่การวิเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยแบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ ความคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ความยืดหยุ่นและปรับตัว ความคิดสร้างสรรค์ และการทำงานเป็นทีม รายละเอียดดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ เป็นเข็มทิศนำทางสู่เป้าหมาย ผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนที่มีวิสัยทัศน์ เปรียบเสมือนเข็มทิศที่นำทางองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจน พวกเขาสามารถมองเห็นภาพอนาคตที่ต้องการบรรลุ และสามารถกำหนดทิศทางของการพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ยังช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในองค์กรร่วมมือกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เน้นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ กระตุ้นให้องค์กรมีการเปลี่ยนแปลง และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย (Bass, 1985) ทฤษฎีผู้นำแบบวิสัยทัศน์ (Visionary leadership) เน้นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ สามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กรได้อย่างชัดเจน และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย (Kouzes & Posner, 1995) ตัวอย่าง ผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนที่มีวิสัยทัศน์ อาจกำหนดเป้าหมายว่า นักเรียนทุกคนในกลุ่มโรงเรียนจะสามารถอ่านออกเขียนได้อย่างคล่องแคล่วภายใน 3 ปี ผู้บริหารจะริเริ่มโครงการต่างๆ เพื่อพัฒนาทักษะการอ่านเขียนของนักเรียน เช่น จัดอบรมครู จัดหาสื่อการสอน และสนับสนุนให้นักเรียนอ่านหนังสืออย่างสม่ำเสมอ

2. ความคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นพลังแห่งความหลากหลาย ผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ จะต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ความสำคัญกับความต้องการ ศักยภาพ และข้อจำกัดของบุคคลแต่ละคน ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ทฤษฎีความสัมพันธ์มนุษย์ (Human relations theory) เน้น

ความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้นำควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานเป็นทีม และส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ Mayo (1933) ทฤษฎีผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leadership) เน้นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับความต้องการ ศักยภาพ และข้อจำกัดของบุคคลแต่ละคน ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ Bass & Avolio (1994) ตัวอย่าง ผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ อาจจัดอบรมพัฒนาครูในหัวข้อที่หลากหลาย เพื่อรองรับความต้องการและศักยภาพของครูแต่ละคน ผู้บริหารยังสนับสนุนให้ครูมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันพัฒนางาน และสร้างสรรค์วิธีการใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอน

3. ความยืดหยุ่นและปรับตัว เป็นการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ จะต้องมีความยืดหยุ่นและปรับตัวได้ดี สามารถรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำพาองค์กรผ่านพ้นวิกฤตต่าง ๆ ไปได้ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ทฤษฎีผู้นำแบบปรับตัว (Adaptive leadership) เน้นผู้นำที่มีความยืดหยุ่นและปรับตัวได้ดี สามารถรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำพาองค์กรผ่านพ้นวิกฤตต่าง ๆ ไปได้ Heifetz (1994) ทฤษฎีผู้นำแบบกระจายอำนาจ (Empowering leadership) เน้นผู้นำที่กระจายอำนาจให้กับบุคลากรในองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน Spreitzer (1995) ยกตัวอย่าง ผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ อาจปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอน เพื่อรองรับสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 ผู้บริหารยังกระจายอำนาจให้กับครู เพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับนักเรียนแต่ละกลุ่ม

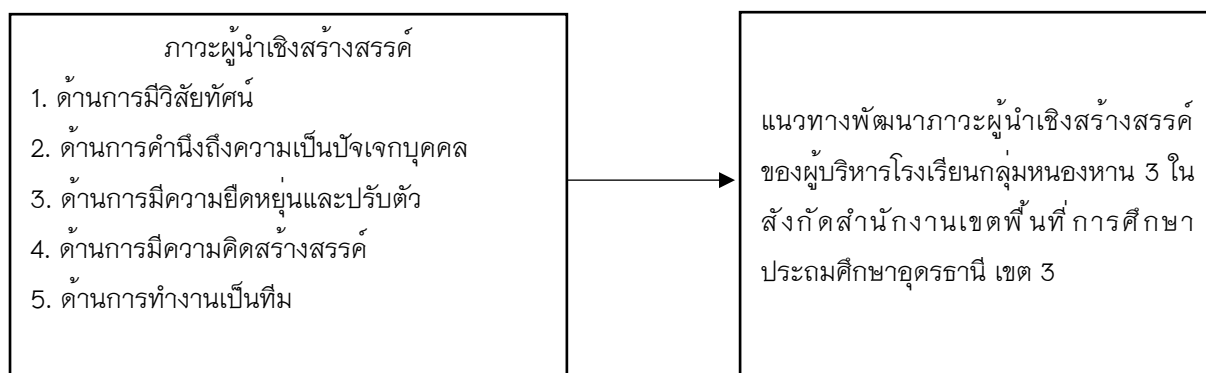
4. ความคิดสร้างสรรค์ เป็นพลังแห่งการริเริ่มผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ จะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถคิดริเริ่มหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา พัฒนาองค์กร และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ทฤษฎีผู้นำแบบคิดสร้างสรรค์ (Creative leadership) เน้นผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถคิดริเริ่มหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา พัฒนาองค์กร และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ Amabile (1996) ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เน้นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ กระตุ้นให้องค์กรมีการเปลี่ยนแปลง และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย Bass (1985) ยกตัวอย่าง ผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ อาจริเริ่มโครงการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนานักเรียน เช่น โครงการส่งเสริมการอ่าน โครงการพัฒนาทักษะการคิด โครงการส่งเสริมผู้มีความสามารถพิเศษ

5. การทำงานเป็นทีม เป็นพลังแห่งความร่วมมือ ผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ จะต้องส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรทำงานเป็นทีม ร่วมมือกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ทฤษฎีความสัมพันธ์มนุษย์ (Human relations theory) เน้นความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้นำควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานเป็นทีม และส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ (Mayo, 1933) ทฤษฎีผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participatory leadership) เน้นผู้นำที่กระจายอำนาจให้กับบุคลากรในองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน Vroom & Jago (1980) ยกตัวอย่าง ผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ อาจจัดกิจกรรมส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เช่น กิจกรรมกลุ่ม กิจกรรมอาสาสมัคร กิจกรรมกีฬา

สรุป ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นคุณสมบัติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารกลุ่มโรงเรียน ผู้บริหารที่มีคุณสมบัตินี้ จะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ พัฒนานักเรียนให้บรรลุศักยภาพสูงสุด และสร้างอนาคตที่ดีใ้ให้กับการศึกษา

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 3 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยผู้วิจัยกำหนดกรอบเนื้อหาการวิจัยจากกรอบแนวคิดของโรบินสัน (Robinson, 2007, p. 120) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 4) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม สามารถอธิบายตามภาพดังนี้ มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนหนองหาน 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำนวน 149 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนหนองหาน 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำนวน 108 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Mogan 1970, p. 608) ได้มาด้วยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ได้แก่ การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนจำนวนประชากรครูผู้สอน และสุ่มอย่างง่ายด้วยการจับสลาก จำแนกได้ดังนี้ ข้าราชการครู จำนวน 87 คน พนักงานราชการ (ครู) จำนวน 2 คน และครูอัตราจ้าง จำนวน 19 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 3 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 3 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวความคิดของ Likert's scale (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121) ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 3 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

2. แบบสัมภาษณ์ได้นำผลจากการวิเคราะห์ตามขั้นตอนที่ 1 ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มาสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อหาคำตอบแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 3 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 กับผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน 1) สร้างแบบสอบถามแล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถามความชัดเจนของภาษา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ 2) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบเครื่องมือในด้านความตรงตามเนื้อหา (Content validity) ความถูกต้องของรูปแบบ (Format) และการใช้ภาษา (Wording) และพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวัด (Index of item objective Congruence: IOC) ความครอบคลุมของข้อคำถามและความชัดเจนของภาษาที่ใช้ โดยให้ค่าความสอดคล้อง ดังนี้ +1 หมายถึง เห็นด้วย ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการศึกษา 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการศึกษา -1 หมายถึง ไม่เห็นด้วย ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการศึกษา 3) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อหาความเชื่อมั่นกับประชากรผู้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นหาคุณภาพเครื่องมือ โดยตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .90 4) จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป และ 5) แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการหาคำตอบแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 3 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยนำผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณมาตั้งคำถามสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้แนวทางพัฒนาในลำดับต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยดำเนินการโปรแกรม Google form เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้รับอีเมลแบบสอบถามตอบกลับทั้งหมด 88 คน คิดเป็นร้อยละ 81.48

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามจัดระเบียบข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามตอนที่ 1

ได้แก่ ประเภทครู และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2) ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 3 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วแปลความหมายโดยเทียบกับ
เกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121) 3) ข้อมูลแนวทางพัฒนาพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
โรงเรียนกลุ่มหนองหาน 3 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 วิเคราะห์เชิงเนื้อหา
(Content analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 3 ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยนำข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามมาหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามในรูปตาราง
และบรรยายประกอบ ดังตาราง 1

ตาราง 1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 3 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ด้านการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์	3.66	.57	มาก
2	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.61	.89	มาก
3	ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	3.64	.70	มาก
4	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	3.62	.66	มาก
5	ด้านการทำงานเป็นทีม	3.51	.71	มาก
รวม		3.61	.90	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนหนองหาน 3 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการกระจายตัวน้อย ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = .90) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.66$, S.D.=.57) รองลงมาคือ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ($\bar{X} = 3.64$, S.D.= .70) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.62$, S.D.= .66) และด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.51$, S.D.= .71)

แนวทางพัฒนาผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนหนองหาน 3 เรียงลำดับจากค่าความถี่มากไปหาน้อย ดังนี้ บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะในการบริหารจัดการสถานศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่มีความชัดเจน กว้างไกล และสร้างสรรค์เพื่อนำพาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ต้องมอบหมายงานตามความถนัดและความสามารถของบุคลากร มีความยุติธรรม มอบหมายและกระจายงานให้บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานโดยกล่าวคำชมหรือให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา มองโลกในแง่ดี มีความคิดเชิงบวกและมี

ความเฉลียวฉลาดสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี และควรสนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากรใน สถานศึกษาได้ เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนหนองหาน 3 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 สามารถอภิปรายผลได้ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนหนองหาน 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากการปฏิรูปการศึกษาที่ส่งผลให้ ผู้บริหารสถานศึกษามี การปรับเปลี่ยนแนวความคิด ปรับตัวให้ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุค ปัจจุบัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของพนิตา ไชยเทพ (2558, หน้า 81-82) พบว่า 1) การศึกษาภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มตำบลแพรกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1ตามความคิดเห็นของครู 5 ด้าน คือ ด้านการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยี ด้านการเจรจาต่อรอง ด้านการสร้างมนุษย สัมพันธ์ ด้านการสื่อสาร และด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลเช่นนี้ยังสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของภรณ์ทิพย์ บั่นก่อ (2559, หน้า 86-87) ผลการวิจัยของเสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริโรจน์, 2562, หน้า 84-85) ผลการวิจัยของสุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563, หน้า 48) ผลการวิจัยของมนัญญา ควรรำพึง (2564, หน้า 17-18) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ยอมรับและเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการ กำหนดทิศทาง ปรับตัวเข้ากับ ความเปลี่ยนแปลงในบริบทของสังคมได้อย่างกลมกลืน

2. ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนหนองหาน 3 ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 สามารถสรุปได้ ดังนี้ 2.1) ด้านการมีด้านการเป็นผู้นำด้าน วิสัยทัศน์ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะในการบริหารจัดการ สถานศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่มีความชัดเจน กว้างไกล และสร้างสรรค์เพื่อนำพาสถานศึกษาสู่ ความเป็นเลิศ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้ เทคโนโลยีสมัยใหม่ ร่วมกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับผลการวิจัยของคิตพงษ์ อ่อนไชย (2564, หน้า 71-72) พบว่า แนวทางพัฒนาบริหารสถานศึกษาควรมีทักษะในการบริหารจัดการสถานศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์ของ สถานศึกษาที่มีความชัดเจน และสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยร่วมกับรูปแบบการจัดการ เรียนรู้ที่หลากหลาย และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ผลเช่นนี้ยัง สอดคล้องกับผลการวิจัยของเสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริโรจน์ (2562, หน้า 83-84) ผลการวิจัยของ แก้วมณี ปัทมะ (2564, หน้า 94-95) ผลการวิจัยของเสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริโรจน์ (2562, หน้า 83-84) ผลการวิจัยของคิตพงษ์ อ่อนไชย (2564, หน้า 71-72)

องค์ความรู้ใหม่

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา การ ปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน มีความสามารถในการ บริหารงาน ซึ่งการบริหารเป็นความสามารถทางพฤติกรรมในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์

ที่กำหนด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะสร้างให้เกิดคุณภาพภายใต้ระบบการบริหารจัดการสถานศึกษานั้น ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนให้สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างยั่งยืน สรุปภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 4) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1.1 ด้านการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารมีความสามารถสะท้อนภาพให้เห็นถึงสิ่งที่สมาชิกต้องการได้
- 1.2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
- 1.3 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม
- 1.4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารมีพฤติกรรมในการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัด
- 1.5 ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงความเป็นผู้นำได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีประสิทธิภาพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน
- 2.2 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนหนองหาน 3 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

เอกสารอ้างอิง

- แก้วมณี ปัทมะ. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- คตติพงษ์ อ่อนไชย. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดบุญสม ศรีสะเกษ. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุษบา คำนันท์. (2559). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตบัณฑิต: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พนิตา ไชยเทพ. (2558). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มตำบลแพรกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภรณ์ทิพย์ ปั่นกอง. (2559). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

- มนัญชยา ควรรำพึง เบญจพร ชนะกุล และสุภาพ เต็มรัตน์. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์*, 6(3), 17-32.
- ศักดิ์ชัย ภูเจริญ. (2557). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารราชพฤกษ์*, 13(3), 1-7.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. (2565). *แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2565*. อุดรธานี: สรรค์ดี เล็กวงษ์. (2563). *บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. บัณฑิตมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Amabile, T. M. (1996). *Creativity in context*. Westview Press.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership: Theory and practice*. Random House.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Heifetz, R. A. (1994). *Leadership without easy answers*. Harvard Business School Press.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (1995). *The leadership challenge: How to take charge, get things done, and create a culture for thriving performance*. Jossey-Bass.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities, Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.
- Mayo, E. (1933). *The human problems of an industrial civilization*. Harvard University Press.
- Robinson, K. (2007). *The Principles of Creative Leadership*. New York: McGraw-Hill.
- Spreitzer, G. M. (1995). *Psychological empowerment: Empowering others to succeed*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Vroom, V. H., & Jago, A. G. (1980). *Participation and decision-making*. Prentice-Hall.

