

**แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2**
**Creative leadership development guidelines based on the Four Paths to
Accomplishment of school administrators under the Roi Et Primary
Educational Service Area Office 2**

ภัทรภรณ์ อัดมจักร^{1*}, พระเมธีวัชรภรณ์²
Pattaraporn Attachak^{1*}, Phrameteewatcharaphorn²

^{1,2} หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

^{1,2} Master of Education Program in Educational Administration, Mahamakut Buddhist University

Corresponding author's e-mail: pattaanny@gmail.com^{1}

Received: January 2, 2025

Revised: February 7, 2025

Accepted: February 19, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 และ 2) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 341 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 5 คน เครื่องมือวิจัยได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง .67 – 1.00 และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันเท่ากับ .97 และสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ .97 และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นเมื่อพิจารณาเป็น

รายด้าน ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ และ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มี ดังนี้ 2.1) ด้านวิสัยทัศน์ 4 แนวทาง 2.2) ด้านจินตนาการ 3 แนวทาง 2.3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 4 แนวทาง 2.4) ด้านการทำงานเป็นทีม 3 แนวทาง และ 2.5) ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว 3 แนวทาง

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา, ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, หลักอิทธิบาท 4, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of the research were 1) to study the current and desirable situation and needs of creative leadership development based on the four paths to accomplishment of school administrators under the Roi Et Primary Educational Service Area Office 2. 2) To guideline the creative leadership development based on the four paths to accomplishment of school administrators under the Roi Et Primary Educational Service Area Office 2. The sample group consisted of 341 administrators and teachers, and 5 key informants. The research instrument was a five-rating scale questionnaire with content validity of .67–1.00, the current reliability at .97, desired reliability at .97, and semi structured interview. The statistical analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, needs assessment using PNI Modified, and content analysis. The research found that 1) the current situation of creative leadership development based on the four paths to accomplishment of school administrators under the Roi Et Primary Educational Service Area Office 2 overall was at moderate level, and the overall of desirable situation was at high level. Considering each aspect of needs, the highest requirement was vision. 2) Guidelines for the creative leadership development based on the four paths to accomplishment of school administrators under the Roi Et Primary Educational Service Area Office 2 were as follows: 2.1) four approaches for vision, 2.2) three approaches for imagination, 2.3) four approaches for creative thinking, 2.4) three approaches for teamwork, and 2.5) three approaches for flexibility and adaptability.

Keywords: development guidelines, creative leadership, Four Paths to Accomplishment, school administrators

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

การเปลี่ยนแปลงของโลกก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวยังส่งผลกระทบต่อสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการเมืองของทุกประเทศ โดยเฉพาะความก้าวหน้าทางด้าน เทคโนโลยีและการสื่อสาร ทำให้คนทั้งโลกสามารถเชื่อมโยงและสื่อสารถึงกันได้อย่างรวดเร็ว การศึกษาเป็น การพัฒนาที่ยั่งยืน ดังนั้น การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างเยาวชนของชาติเพื่อก้าวเข้าสู่โลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนการสอนแบบดั้งเดิม ไปสู่กระบวนการสอนแบบใหม่ มีความยืดหยุ่น สร้างสรรค์ ทำหาย และซับซ้อน เป็นการศึกษาที่จะทำให้โลกเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วไปสู่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะการเรียนรู้การศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อ การพัฒนาประเทศ มีบทบาทโดยตรงต่อการพัฒนามนุษย์ให้มีคุณภาพเหมาะสม และมีคุณสมบัติสอดคล้องกับ ความต้องการในการใช้กำลังคนของประเทศ การศึกษาจึงเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญต่อการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน ของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557) สถานศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีผู้นำที่เหมาะสม และเป็นผู้นำที่มีศักยภาพสูง ในการขับเคลื่อนสถานศึกษาปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน

ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เพื่อความยืดหยุ่นและให้เป็นไปในทิศทางที่ดี สามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย ด้วยความสำเร็จ ซึ่งตัวแปรสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญในฐานะเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบ ในการบริหารให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น การสร้างผู้นำที่มีศักยภาพและมีพลังในทางบวกจะทำให้สามารถ ขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่การพัฒนาได้อย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ ซึ่งต้องอาศัยผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม เพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (เดือนใจ สุนกุล, 2562) ผู้นำจึงเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ ผู้นำควรเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดกระบวนการบริหารที่ทันสมัยและเกิดมุมมองใหม่ ๆ ในการบริหารงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ได้วางนโยบายในการจัดทำแผนพัฒนา การศึกษาขั้นพื้นฐานระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) โดยอยู่ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ได้มีการนำผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา มาวิเคราะห์ประกอบกรกำหนดนโยบาย ซึ่งจากการวิเคราะห์จุดแข็ง ด้าน สภาพแวดล้อมภายใน พบว่า ผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีภาวะผู้นำ ในการบริหารจัดการศึกษาแล้ว แต่ยังขาดการส่งเสริมในเรื่องของความคิดสร้างสรรค์ควบคู่ไปกับหลักคุณธรรม อีกทั้งบุคลากรบางส่วนขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ขาดทักษะ ประสิทธิภาพ และควมริเริ่มสร้างสรรค์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2553) การบริหารจัดการที่ดีนั้นผู้นำใช้หลักธรรมควบคู่ไปด้วย เพื่อให้เกิดการบริหารที่สัมฤทธิ์ผลและอยู่บนหลักพื้นฐานของความถูกต้อง หลักธรรมแห่งความสำเร็จที่ควรนำมา ปรับใช้กับการทำงานในสถานศึกษาคือหลักอิทธิบาท 4 หมายถึง ฐานหรือหนทางสู่ความสำเร็จ หรือคุณเครื่องให้ถึง ความสำเร็จ อันเป็นคุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมายมี 4 ประการ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2555) โดยใช้คำย่อว่า "ฉ วิ จิ วิ" และสรุปเป็นคำคล้องจองเพื่อให้จำง่ายว่า "มี ใจรัก พากเพียรทำ เคาจิตฝึกใฝ่ใช้ปัญญาสอบสวน" ซึ่งหลักธรรมดังกล่าวถือเป็นหัวใจของผู้นำในการนำพาองค์กรสู่ ความสำเร็จ

จากความสำคัญดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลและนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

การทบทวนวรรณกรรม

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือคำที่แปลมาจากภาษาอังกฤษว่า "creative leadership" ซึ่งมีนักวิชาการได้เสนอ แนวคิดและความหมายในมุมมองที่แตกต่างกัน ดังนี้

กาญจนา ศิลา (2556) ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า เป็นพฤติกรรมในการแสดงออกของ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรเป็นอันดับแรกในด้านความคิด ความสนใจ

ความต้องการหรือพฤติกรรมบุคคล หรือกลุ่มบุคคลในองค์การให้หันไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่น ประสานงานผู้อื่นด้วยการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีการทำงานเป็นทีม การเจรจาต่อรอง การไว้วางใจ การบริหารเวลา การสื่อสาร การสร้างมนุษยสัมพันธ์ โดยกระบวนการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ

กิตติ กาญจน ปฎิพันธ์ (2556) กล่าวถึงบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ว่าเป็น คนที่กล้านำความเปลี่ยนแปลงกล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ กล้านำเสนอแนวคิด และวิธีการที่แปลกใหม่คิดในสิ่ง ที่คนอื่นไม่คิด มองในสิ่ง ที่คนอื่นไม่มอง ทำในสิ่ง ที่คนอื่นไม่ทำ เป็นคนอารมณ์ดียิ้มแย้มแจ่มใส มีสติสัมปชัญญะแม้จะตกอยู่ในสถานการณ์ที่กดดันและเลวร้ายแค่ไหน ก็สามารถมองโลกในแง่ดี ได้สามารถฟันฝ่าอุปสรรค นานัปการ มองวิกฤตเป็นโอกาสเสมอ สรุปคุณสมบัติได้ 5 ประการ ดังนี้

1. มีความคิดริเริ่ม (originality) เป็นบุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ มีความกระตือรือร้น อยากรู้อยากเห็น ชอบกระทำ ในสิ่งที่สลับซับซ้อน กล้าแสดงออก เชื่อมั่นในแนวคิดของตนเอง จะกล้าคิด กล้าเสี่ยง กล้าทำทลายต่อปัญหาและกล้ายึดถอยอมรับความผิดพลาด

2. มีความยืดหยุ่น (flexibility) เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้ หลายแง่มุม ปรับเปลี่ยนความคิด การกระทำ และวิธีการตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างชาญฉลาด ปิดหูเปิดตาเปิดใจรับรู้และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

3. มีความคิดคล่อง (fluency) สามารถคิดหาคำตอบได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็วในระยะเวลาที่จำกัด สามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องแม่นยำทันท่วงที แม้จะอยู่ในสถานการณ์ที่ซับซ้อนมีความซับซ้อนในการตอบสนองต่อปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างดีเยี่ยม

4. มีความคิดละเอียดลออ (elaboration) เป็นบุคคลที่สามารถคิดได้อย่างละเอียดลออ สุขุมรอบคอบ มีเหตุผล ตระหนักรู้ ตระหนักคิดไตร่ตรองอย่างเป็นระบบ ไม่มองข้ามรายละเอียด เล็ก ๆ น้อย ๆ ที่คนอื่นมองข้าม เป็นบุคคลที่มีความประณีต พิถีพิถันมองทุกรายละเอียด

5. มีความคิดเชิงบวก (positive thinking) เป็นบุคคลที่มีความคิดที่หลากหลายมิติ มองเห็นโอกาสในวิกฤติเสมอ มองตนเองและคนรอบข้างในแง่ดีสุดชั้น ร่าเริง ยิ้มแย้มแจ่มใส มีอารมณ์ขันแม้จะตกอยู่ในบรรยากาศที่ตึงเครียด กดดัน ชอบคิดบวกกับทุก ๆ สิ่งและกับทุก ๆ คน มองความผิดพลาดและความบกพร่องเป็นเรื่องธรรมดา เล็กน้อย สามารถเกิดขึ้นได้กับสามัญชนทั่วไปได้เสมอ

แก้วมณี ปัทมะ (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ และนำบุคคลอื่น ๆ ด้วยแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ อย่างท้าทายและยืดหยุ่น รวมทั้งสนับสนุนการทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นการสนับสนุนให้เกิดความสร้างสรรค์จากบุคคลหนึ่งไปอีกบุคคลหนึ่ง เพื่อให้เกิดการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และสนับสนุนให้ผู้อื่นมีความสร้างสรรค์

Ash & Persall (2016) กล่าวว่า การเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์ (formative leadership) นั้นจำเป็นต้องอาศัยทักษะการสื่อสารอันยอดเยี่ยมในระดับสูง ทั้งนี้ เพราะสาระที่เป็นภารกิจหลักของทฤษฎีนี้ได้แก่ การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ การเรียนรู้แบบทีม การร่วมมือกันแก้ปัญหา การจินตนาการ สร้างภาพอนาคตที่ควรเป็น การตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน การใช้คำถาม การรวบรวมวิเคราะห์ และแปลผลข้อมูล ตลอดจนกระตุ้นครูอาจารย์ ตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ในเรื่องการเรียนการสอน เป็นต้น ภารกิจดังกล่าวเหล่านี้ล้วนแสดงออกถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ทั้งสิ้น

Harris (2009) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เกี่ยวข้องกับการติดต่อประสานงานกับบุคคลที่มีความคิดเห็นที่ตรงกันและแตกต่างกัน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำเป็นต้องอาศัยเวลาและโอกาสเพื่อที่จะให้มีโอกาสได้

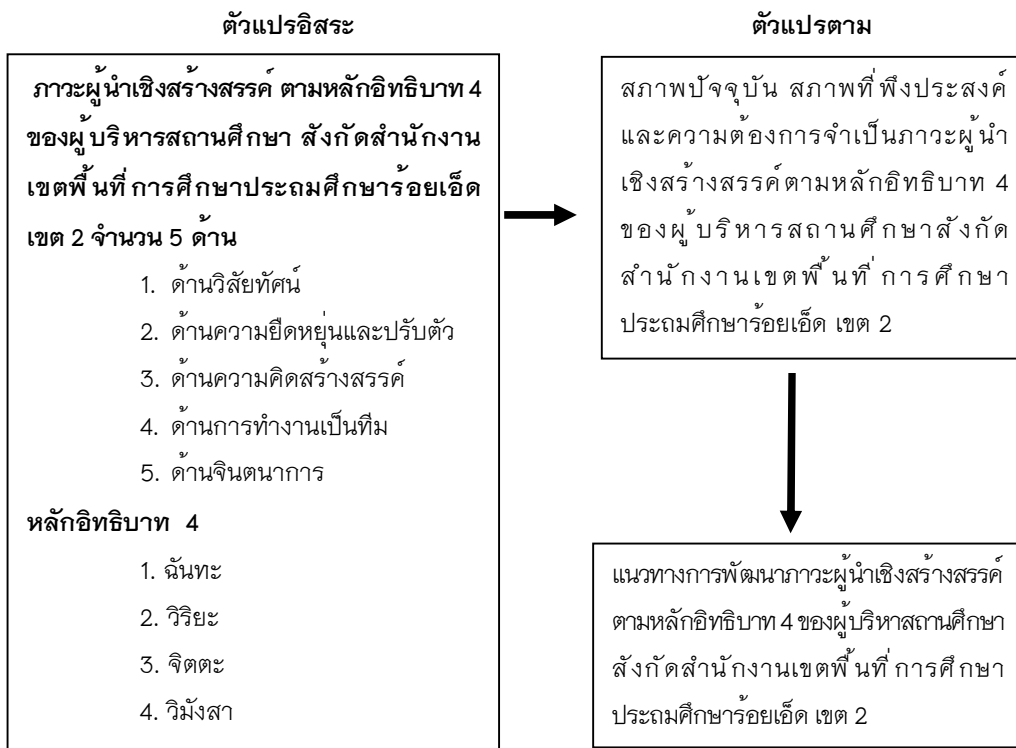
เรียนรู้ร่วมกัน อย่างไรก็ตามคำตอบที่ได้อาจจะไม่ได้มาจากความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน อาจจะมาจากผลของความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน อันจะนำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่เรื่องง่าย ๆ แต่ก็ต้องกล้าเปลี่ยนความคิดเดิม ๆ และเผชิญกับความเชื่อมั่นกับวิธีการใหม่ที่จะสร้างขึ้นเป็นภาวะผู้นำที่พัฒนาสมรรถนะและความสามารถต่าง ๆ ของบุคคลภายในองค์กรเพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในทุกสถานที่และทุกระดับ เพื่อจะได้รับการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้น และที่สำคัญคือการมีภาวะผู้นำที่ปราศจากการยึดมั่นถือมั่น ซึ่งโดยทั่วไปแล้วภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวทาง วิธีการใหม่ ๆ และความท้าทายมากกว่าการคงอยู่ในสภาพแบบเดิมที่เป็นอยู่

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (2546) กล่าวว่า อิทธิบาท หรือ อิทธิบาท 4 เป็นศัพท์ในพระพุทธศาสนา หมายถึง ฐานหรือหนทางสู่ความสำเร็จ หรือคุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จ คุณเครื่องสำเร็จสมประสงค์กับทางแห่งความสำเร็จคุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จ ธรรมที่ทำให้ผู้ปฏิบัติตามประสบความสำเร็จ 4 ประการ ได้แก่ 1) ฉันทะ (ความพอใจ) คือ ความต้องการที่จะทำ ไฟใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่ง ๆ ขึ้นไป 2) วิริยะ (ความเพียร) คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อุตุนเอาธุระ ไม่ท้อถอย 3) จิตตะ (ความคิด) คือ ตั้งจิตรับรู้อะไรที่กระทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝึกฝนไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป และ 4) วิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือ ทดลอง) คือ หมั่นใช้ปัญญา พิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบเหตุผล และตรวจสอบข้อที่ยังหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง

ผู้วิจัยจึงสรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 คือ การพัฒนาพฤติกรรมความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ประกอบด้วย ด้านวิสัยทัศน์ตามหลักอิทธิบาท 4 หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความรักและศรัทธา (ฉันทะ) ในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัวตามหลักอิทธิบาท 4 หมายถึงผู้บริหารมีความเพียรพยายามในการในการคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ (วิริยะ) ด้านความคิดสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 หมายถึง ผู้บริหารมีการแสวงหาความรู้ใหม่มาบูรณาการกับความรู้เดิมแล้วสร้างองค์ความรู้ใหม่ รวมทั้งกระตุ้น ผลักดัน ให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมมือปรับปรุงแก้ไขพัฒนาร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ (จิตตะ) ด้านการทำงานเป็นทีมตามหลักอิทธิบาท 4 หมายถึง การสร้างความตระหนักร่วมกัน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องที่สำคัญต่อการบริหารหน่วยงาน มีเหตุผลและมีการประเมินผลที่ดีและเป็นธรรม (วิมังสา) และด้านจินตนาการตามหลักอิทธิบาท 4 หมายถึง มีความเชื่อมั่นและกล้านำเสนอความคิดใหม่ ๆ อย่างเป็นระบบบนพื้นฐานเหตุและผลภายใต้หลักธรรมมาภิบาล (วิมังสา)

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของจินตนา ดีดวงพันธ์ (2565) และ ฌณัฐ ช่วยงาน (2565) จึงได้นำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 2,986 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 261 คน ครูผู้สอน 2,725 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารและครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 341 คน และเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 5 คน ที่มีความเป็นเลิศด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานทางวิชาการต่าง ๆ ที่บ่งชี้ถึงการเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เช่น รางวัล OBEC Award รางวัล best practice โรงเรียนคุณธรรม เป็นต้น

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 แบบ คือ

2.1 แบบสอบถาม ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม มี 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (check list) ตอนที่ 2 แบบสอบถาม สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวนคำถามออกเป็น 5 ด้าน คือ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว 3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการทำงานเป็นทีม และ 5) ด้านจินตนาการ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ได้ค่า IOC ระหว่าง .67-1.00 และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารและครูผู้สอน โรงเรียนเมืองร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

2.2 แบบสัมภาษณ์ มีลักษณะแบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขออนุญาตและใบแจ้งการเก็บข้อมูล จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคามราชวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

3.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขออนุญาตและใบแจ้งการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย เสนอต่อ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

3.3 ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บข้อมูลแบบออนไลน์ผ่าน google form และแปลงเป็นคิวอาร์โค้ด โดยทำการชี้แจงรายละเอียดของแบบสอบถาม ให้ทราบวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือเพื่อให้ได้ผลตามความเป็นจริง

3.4 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการตอบ แล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.5 ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์ผู้บริหารกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ รวบรวม เรียบเรียงข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ เพื่อนำมาเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาเปลี่ยนเป็นรหัสตัวเลขเพื่อนำไปคำนวณค่าทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

4.1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งในภาพรวม รายด้านและเป็นรายข้อ แล้วแปรผลตามเกณฑ์การวิเคราะห์แต่ละข้อ

4.2 ศึกษาข้อคิดเห็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยวิเคราะห์

เนื้อหา ผลการสัมภาษณ์ อาศัยแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาสนับสนุนข้อมูลในการวิเคราะห์ เพื่อสรุปเป็นภาพรวมแล้วนำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 สรุปผลได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยวิธีการหาค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยายปรากฏดังตาราง 1 – 2

ตาราง 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านวิสัยทัศน์	3.02	.89	ปานกลาง	5	4.63	.69	มากที่สุด	5
2. ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว	3.44	.84	ปานกลาง	1	4.66	.81	มากที่สุด	2
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์	3.43	.68	ปานกลาง	2	4.68	.79	มากที่สุด	1
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.41	.79	ปานกลาง	3	4.64	.85	มากที่สุด	4
5. ด้านจินตนาการ	3.38	.76	ปานกลาง	4	4.66	.82	มากที่สุด	3
รวมเฉลี่ย	3.34	.79	ปานกลาง	-	4.65	.79	มากที่สุด	-

จากตาราง 1 พบว่า สภาพปัจจุบัน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = .79) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = .84) รองลงมาคือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = .68) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = .79) ด้านการมีจินตนาการ ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = .76) และด้านที่มีคะแนนต่ำที่สุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.02$, S.D. = .89)

สภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = .79) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = .79) รองลงมาคือ ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = .81) ด้านจินตนาการ ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = .82) และด้านที่มีคะแนนต่ำที่สุดคือ ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = .69)

ตาราง 2 ความต้องการจำเป็น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 รายด้าน

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์ (I)	PNI	ลำดับ
เชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4	(D)	พึงประสงค์ (I)		
1. ด้านวิสัยทัศน์	3.02	4.63	.54	1
2. ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว	3.44	4.66	.35	5
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์	3.43	4.68	.36	3
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.41	4.64	.36	4
5. ด้านจินตนาการ	3.38	4.66	.38	2

จากตาราง 2 พบว่า ความต้องการจำเป็น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เมื่อพิจารณาด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ มีค่า $PNI_{Modified} = .54$ รองลงมาคือด้านจินตนาการ $PNI_{Modified} = .38$ ด้านความคิดสร้างสรรค์และด้านการทำงานเป็นทีม $PNI_{Modified} = .36$ และด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว $PNI_{Modified} = .35$

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน สรุปแนวทางดังต่อไปนี้

2.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ตามหลักอิทธิบาท 4 ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในบริบทต่าง ๆ โดยเข้าใจลักษณะเฉพาะขององค์กรและมุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากร มีโอกาสแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนาเพื่อสร้างความร่วมมือที่ดีภายในองค์กร ผู้บริหารควรมีความรู้ความเข้าใจในนโยบายที่องค์กรกำหนดและรับผิดชอบอย่างเต็มที่ต่อหน้าที่ของตน โดยมีการวางแผนการพัฒนาที่ชัดเจนและสอดคล้องกับทิศทางและนโยบายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ด้านจินตนาการตามหลักอิทธิบาท 4 ผู้บริหารควรมีความมั่นใจในการวางแผนอนาคตขององค์กร พร้อมทั้งสามารถนำแผนดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติและสร้างผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมได้จริง ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ซึ่งนำไปสู่การสร้างผลงานที่เป็นประจักษ์ นอกจากนี้ ผู้บริหารควรเป็นผู้ริเริ่มและค้นหาหลักการ แนวทาง และความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ด้านความคิดสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ผู้บริหารมุ่งมั่นในการค้นหาความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ควรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรมหรือค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เปิดโอกาส กระตุ้น ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ที่หลากหลาย โดยไม่จำกัดความคิด ให้บุคลากรสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

2.4 ด้านการทำงานเป็นทีมตามหลักอิทธิบาท 4 ผู้บริหารควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากคนในองค์กร อีกทั้งต้องใส่ใจและสังเกตลักษณะนิสัยของบุคลากรในองค์กร พร้อมทั้งเรียนรู้และให้คำปรึกษาเมื่อพวกเขาประสบปัญหาหรือมีความไม่สบายใจในการทำงาน ผู้บริหารต้องเป็นผู้สร้างความสามัคคีในองค์กร โดยยึดมั่นในความยุติธรรม และคอยรับฟังความคิดเห็น รวมถึงปัญหาของบุคลากรในองค์กร พร้อมทั้งยินดีที่จะช่วยเหลือและสนับสนุนให้เกิดการแก้ไขปัญหาด้วยความเต็มใจ

2.5 ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัวตามหลักอิทธิบาท 4 ผู้บริหารควรปรับตัวให้สอดคล้องกับองค์กรชุมชน และสังคม โดยคำนึงถึงความต้องการและบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปผู้บริหารควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจผู้บริหารควรเป็นผู้ที่แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจเพื่อนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1.1 สภาพปัจจุบัน ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัวตามหลักอิทธิบาท 4 มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีการสร้างบรรยากาศแห่งความสุขในการทำงานก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือเกื้อกูลกัน (ฉันทะ) อีกทั้งมีความพยายามในการปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสถานการณ์ (จิตตะ) รวมถึงการที่ผู้บริหารมีความยินดีรับฟังความคิดเห็นจากครูและบุคลากรในสถานศึกษา (ฉันทะ) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแก้วมณี ปัทมะ (2564) ได้ทำการศึกษา สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบัน โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารยังขาดความพร้อมและยินดีในการหาโอกาสเพื่อพัฒนาตนเอง (ฉันทะ) เนื่องด้วยภาระหน้าที่ในการรับผิดชอบบริหารจัดการงานในองค์กรซึ่งมีเข้ามาตลอดปีการศึกษา อีกทั้งการปรับเปลี่ยนนโยบายการศึกษาที่ทำให้ผู้บริหารจะต้องคิดและปรับเปลี่ยนการบริหารให้สอดคล้องไปตามนโยบายซึ่งส่งผลให้ขาดโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแก้วมณี ปัทมะ (2564) ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และยิ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ (2566) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบ และหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากและมากที่สุดตามลำดับ

1.3 ความต้องการจำเป็น ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ตามหลักอิทธิบาท 4 ($PNI_{Modified} = .54$) มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ยังขาดความมุ่งมั่น ทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ (จิตตะ) ทั้งนี้อาจเป็นผลพวงมากจากการปรับเปลี่ยนนโยบายการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

ทำให้ผู้บริหารขาดความมุ่งมั่นและแรงจูงใจเพราะไม่ต้องการให้เกิดความเสี่ยงในการบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวินา สุทธิโพธิ์ และจักรกฤษณ์ โปตาพล (2561) ได้ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์

2. การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

2.1 ด้านวิสัยทัศน์ตามหลักอิทธิบาท 4 ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ทันทต่อเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงของบริบทต่าง ๆ อีกทั้งควรรักและเข้าใจบริบทขององค์กร และวางแผนในการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทขององค์กร เป็นผู้ที่มีความรู้ เข้าใจ ในนโยบายและมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (ฉันทะ) มีการวางแผนในการพัฒนาที่ชัดเจนและสอดคล้องกับนโยบาย (วิริยะ) และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น (วิมังสา) ตรงกับนิยามของเสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ (vision) หมายถึง กระบวนการคิดและการมองภาพรวมที่เป็นไปได้ในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ มองการณ์ไกลใจกว้าง คิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สถานการณ์ทุกมิติอย่างลึกซึ้งพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ สะท้อนภาพให้เห็นถึงสิ่งที่สมาชิกต้องการ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของวัลลภา หมิ่นมา (2559) ได้ทำการศึกษาระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดภาพอนาคตของสถานศึกษาในการปฏิบัติงานที่เป็นไปได้และชัดเจน มีการวางแผนระยะวิสัยทัศน์ที่มีจุดเน้น เป้าหมาย สอดคล้องกับนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและนโยบายเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโดยมุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ มีทักษะด้านเทคโนโลยี สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมโลกได้อย่างสันติ

2.2 ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว ผู้บริหารควรมีการปรับเปลี่ยนตนเองให้เข้ากับองค์กร ชุมชน และสังคม เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เปิดโอกาสให้บุคลากร ชุมชน ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น (วิมังสา) อีกทั้งเป็นผู้ที่แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และพัฒนาตนเองตลอดเวลา (วิริยะ) พร้อมส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ตรงกับเตือนใจ สุนกุล (2562) สรุปไว้ว่า ด้านความยืดหยุ่น หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ไขกฎระเบียบ วิธีการปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยเน้นการส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม สอดคล้องกับงานวิจัยของสมทรง นัทธิตี (2561) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่าด้านการมีความยืดหยุ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มากที่สุด คือ เข้าใจและวิเคราะห์พฤติกรรมทั้งของตนเองและของผู้อื่นเพื่อปรับปรุงตนเอง โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล รองลงมา คือ สามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคล และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง และน้อยที่สุด คือ เปิดใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างรับความคิดเห็นใหม่ ๆ

2.3 ด้านความคิดสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ผู้บริหารควรเป็นผู้หมั่นแสวงหาความรู้และหรือนวัตกรรมใหม่ (วิริยะ, วิมังสา) เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กร มุ่งมั่นส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการอบรมหรือแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากร ได้ร่วมแสดงความคิดเห็นหรือมุมมองใหม่ ๆ ที่หลากหลาย

ไม่จำกัดความคิด คอยกระตุ้น ส่งเสริม และช่วยเหลือให้บุคคลากรเกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ ตรงกับจินตนา ดีดวงพันธ์ (2565) ได้สรุปไว้ว่า ลักษณะของการมีความคิดสร้างสรรค์ คือ การเป็นบุคคล ที่มีแนวคิดใหม่ ชอบค้นหาทางเลือกใหม่ เป็นผู้ที่มีความตั้งใจเปิดกว้างสำหรับการเรียนรู้ประสบการณ์ต่าง ๆ เป็นผู้ที่มีความเป็นตัวของตัวเอง ไม่มีความวิตกกังวลต่อสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น มีความสามารถเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ ให้มีความสัมพันธ์กันได้ในลักษณะที่บุคคลทั่วไปคาดคิดไม่ถึง และมีความเฉียบแหลมฉับไวทางด้านการใช้ความคิด สอดคล้องกับงานวิจัยของแก้วมณี ปัทมะ (2564) พบว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆอย่างมีเหตุผล ชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การมีความคล่องแคล่วในการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงรวดเร็ว ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้า การประดิษฐ์คิดค้นทดลองและกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ ชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรจนประสบผลสำเร็จ

2.4 ด้านการทำงานเป็นทีมตามหลักอิทธิบาท 4 ผู้บริหารควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างความเชื่อมั่นให้กับคนในองค์กร (ฉันทะ) ต้องรู้จักเอาใจใส่ สังเกต เรียนรู้ลักษณะนิสัยของคนในองค์กร และคอยให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาหรือความไม่สบายใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรเป็นผู้สร้างความสามัคคีในองค์กร มีความยุติธรรมและคอยรับฟังความคิดเห็นและปัญหาของคนในองค์กร (จิตตะ วิมังสา) พร้อมทั้งเต็มใจช่วยเหลืออย่างเต็มความสามารถ ซึ่งตรงกับธนาภรณ์ นิลพันธ์นันท์ (2562) กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง เป็นการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีการทำงานเป็นกลุ่มที่เกิดจากความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีการบริหารแบบทีมงาน มีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกมีการกำหนดบทบาทของสมาชิก ร่วมดำเนินกิจกรรม มีเป้าหมายร่วมกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา ศิลา (2556) ที่ทำการศึกษาระดับปริญญาโทของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก การทำงานเป็นทีมนับว่าเป็นกลยุทธ์สำคัญของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้จุดประกายความคิดของทีมงานให้ผืนกกำลังร่วมกันปฏิบัติงาน สร้างทีมงานให้แข็งแกร่งและผลักดันงานไปสู่ความสำเร็จ อีกทั้งยังกำกับดูแลและกระตุ้นใจให้คนอยากทำงานด้วยความรักความทุ่มเทและเสียสละอุทิศตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2.5 ด้านจินตนาการตามหลักอิทธิบาท 4 ผู้บริหารควรมีความเชื่อมั่น มั่นใจ (ฉันทะ) สร้างและวางแผนอนาคตขององค์กรที่สามารถลงมือปฏิบัติให้เห็นผลลัพธ์ได้จริง (วิริยะ) เป็นผู้เปิดโอกาสให้บุคคลากรสร้างองค์ความรู้ใหม่และนำไปสู่การสร้างผลงานเชิงประจักษ์ เป็นผู้ริเริ่ม แสวงหาหลักการ แนวทาง ความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ตรงกับเสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562) กล่าวว่า จินตนาการ (imagination) หมายถึง ความสามารถในการคิดความเชื่อ ความศรัทธา และความคาดหวัง ซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ เป็นพฤติกรรมในการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัด และสอดคล้องกับงานวิจัยของเดือนใจ สุนกุล (2562) ได้ทำการศึกษาระดับปริญญาโทของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้แก่ 2.1) ด้านจินตนาการ ผู้บริหารสถานศึกษามีความทุ่มเทให้การทำงานตามเป้าหมายของโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ 2.2) ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด มีการไตร่ตรอง ทบทวนความคิดก่อนการตัดสินใจ สร้างวิธีการใหม่ ๆ และหาแนวทางในการดำเนินงานให้มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน พร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษาให้ได้

อย่างมีประสิทธิภาพ 2.3) ด้านแรงบันดาลใจผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของครูในสถานศึกษาอย่างสมอบต้นเสมอปลาย ประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดี สร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจให้กับตนเอง ครู และบุคลากรในสถานศึกษาให้ปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรม และ 2.4) ด้านความยืดหยุ่น ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงาน ด้วยวิธีที่หลากหลายตามสถานการณ์ ปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์ วิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

องค์ความรู้ใหม่

การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ได้องค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 คือ 1) ด้านวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 4 แนวทาง คือ 1.1) มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล 1.2) ทันทต่อเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงของบริบทต่าง ๆ 1.3) รักและเข้าใจบริบทขององค์กร 1.4) วางแผนในการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทขององค์กร 2) ด้านจินตนาการ ประกอบด้วย 3 แนวทาง คือ 2.1) มีความเชื่อมั่น มั่นใจ (ฉันทะ) 2.2) สร้างและวางแผนอนาคตขององค์กรที่สามารถลงมือปฏิบัติให้เห็นผลลัพธ์ได้จริง (วิริยะ) 2.3) เป็นผู้เปิดโอกาสให้บุคลากรสร้างองค์ความรู้ใหม่และนำไปสู่การสร้างผลงานเชิงประจักษ์ให้เป็นผู้ริเริ่ม แสวงหาหลักการ แนวทางความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน 3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 แนวทาง คือ 3.1) มุ่งมั่นในการค้นหาความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ 3.2) สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรมหรือค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปใช้ใน การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3.3) เปิดโอกาส กระตุ้น ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ที่หลากหลาย 3.4) ช่วยเหลือให้บุคลากรเกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ 4) ด้านการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 3 แนวทาง คือ 4.1) เป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างความเชื่อมั่นให้กับคนในองค์กร (ฉันทะ) 4.2) ต้องรู้จักเอาใจใส่ สังเกต เรียนรู้ลักษณะนิสัยของคนในองค์กร และคอยให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาหรือความไม่สบายใจในการปฏิบัติงาน 4.3) เป็นผู้สร้างความสามัคคีในองค์กร มีความยุติธรรมและคอยรับฟังความคิดเห็นและปัญหาของคนในองค์กร (จิตตะ วิมังสา) และ 5) ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว 3 แนวทาง คือ 5.1) ปรับเปลี่ยนตนเองให้เข้ากับองค์กร ชุมชน และสังคม เป็นผู้มียุทธศาสตร์ที่ดี 5.2) เปิดโอกาสให้บุคลากร ชุมชน ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น (วิมังสา) 5.3) เป็นผู้แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และพัฒนาตนเองตลอดเวลา (วิริยะ) พร้อมส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะ

1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัวตามหลักอิทธิบาท 4 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหาร ควรเป็นผู้ที่มีความสามารถในการรู้จักปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ พร้อมเปิดกว้างและยินดียอมรับความคิดเห็นของ ผู้ร่วมงาน มีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างบรรยากาศการทำงานที่อิสระ หลากหลาย

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความพร้อมและยินดีในการหาโอกาสเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และมีการบูรณาการเชื่อมโยงความรู้ และประสบการณ์ อย่างมีเหตุผลและสร้างสรรค์

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ค่าความต้องการจำเป็น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านวิสัยทัศน์ ตามหลักอิทธิบาท 4 มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด เมื่อพิจารณารายข้อแล้วปรากฏว่าข้อที่มีดัชนีสูงที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่น ทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรแสดงออกถึงความมุ่งมั่นทุ่มเทและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในองค์กรได้เห็นเป็นประจักษ์

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในพื้นที่อื่น ๆ เพื่อทำการศึกษาเปรียบเทียบ และสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 เพื่อใช้ประโยชน์เชิงวิชาการที่กว้างขวางขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา ศิลลา. (2556). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กิตติ์กัญญาณ์ ปฏิพันธ์. (2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์. ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.
- แก้วมณี ปัทมะ. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จินตนา ดีดวงพันธ์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษามุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เดือนใจ สุนกุล. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณณัฐ ช่วยงาน. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ธนาภรณ์ นิลพันธ์นันท์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2546). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต). (2555). พุทธธรรม ฉบับปรับขยาย (พิมพ์ครั้งที่ 32). พุทธธรรมประดิษฐาน 26 ศตวรรษกาล.
- รัชนีวรรณ สุวรรณชัยรบ. (2566). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- วีนาศุทธิโพธิ์ และจักรกฤษณ์ โปตาพล. (2561). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. *วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง*, 7(2), 99-114.
- วัลลภา หมื่นมา. (2559). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคามราชวิทยาลัย*.
- สมทรง นทีศิริ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคามราชวิทยาลัย*.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). *แนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมสู่ศตวรรษที่ 21*. รายงานการวิจัย. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*.
- Ash, R. C. & Persall, J. M. (2000). The principal as Chief Learning Officer. *National Association of Secondary School Principals*, 84(616), 15-22.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Harris, A. (2009). Creative leadership: Developing future leaders. *Journal of Management in Education*, 23(1), 9-11.