ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 *

CREATIVE LEADERSHIP OF EDUCATIONAL ADMINISTRATORS UNDER THE SISAKET PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 1

ณัฐฐาภรณ์ แสงทอง

Natthaporn Seanthong

วิทยาลัยนครราชสีมา

Nakhonratchasima College, Thailand

Corresponding Author's Email: yindeejan31@gmail.com

วันที่รับบทความ : 5 พฤษภาคม 2568; วันแก้ไขบทความ 12 มิถุนายน 2568; วันตอบรับบทความ : 13 มิถุนายน 2568

Received 5 May 2025; Revised 12 June 2025; Accepted 13 June 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา 3. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วยบุคลากรทางการศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 320 คน โดยเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ (IOC อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00) และมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87 รวมถึงการสัมภาษณ์

Citation:

* ณัฐฐาภรณ์ แสงทอง. (2568). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 3(3), 999-1013.

Natthaporn Seanthong. (2025). Creative Leadership Of Educational Administrators Under The Sisaket Primary Education Service Area Office 1. Journal of Interdisciplinary Social Development, 3(3), 999-1013.; DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

แบบมีโครงสร้าง ข้อมูลที่ได้ถูกวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตลอดจนใช้การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé)

ผลการศึกษาพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่ศึกษาดังกล่าวอยู่ในระดับมาก

2. การประเมินมาเปรียบเทียบตามเกณฑ์ของประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียน ไม่พบความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติในภาพรวมและแต่ละด้าน

3. แนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ควรมุ่งเน้นที่การพัฒนาทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การเสริมแรงจูงใจและสร้างกำลังใจแก่บุคลากร การตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การปรับตัวได้ตามสถานการณ์ และการสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของผู้บริหารในการนำองค์กรไปสู่การพัฒนาอย่างมีคุณภาพ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, เชิงสร้างสรรค์, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research article are: To study the creative leadership of school administrators under the jurisdiction of the Sisaket Primary Educational Service Area Office 1. To compare the levels of personnel opinions toward the creative leadership of school administrators under the jurisdiction of the Sisaket Primary Educational Service Area Office 1, categorized by work experience and school size. To explore the approaches for developing creative leadership among school administrators under the jurisdiction of the Sisaket Primary Educational Service Area Office 1. The sample group used in this study consisted of a total of 320 educational personnel. The data collection tools included a five-point Likert scale questionnaire, which was validated for content accuracy by experts (IOC ranging from 0.80 to 1.00) and had a reliability coefficient

of 0.87. Additionally, structured interviews were conducted. The collected data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as inferential statistics such as t-test, one-way ANOVA, and pairwise comparisons using Scheffé's method.

The findings of the study revealed that

1. The level of creative leadership among school administrators in the specified educational area was high.

2. There were no statistically significant differences in overall or individual aspects of creative leadership when comparing personnel opinions based on work experience and school size.

3. The proposed guidelines for promoting creative leadership should focus on developing effective communication skills, enhancing motivation and morale among personnel, making efficient and timely decisions, setting a clear vision, adapting to situations, and supporting teamwork. These efforts aim to strengthen the leadership capacity of administrators in leading their organizations toward quality development.

Keywords: Leadership, Creative, Educational Administrator

บทนำ

ในปัจจุบันการศึกษาได้กลายเป็นกลไกสำคัญที่มีบทบาทโดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการขับเคลื่อนประเทศให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ สังคม หรือเทคโนโลยี ส่งผลให้องค์กรต่างๆ จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับบริบทใหม่ ขณะที่ยังต้องรักษาคุณภาพและประสิทธิภาพของงานไว้ หากผู้บริหารยังคงยึดแนวทางการบริหารแบบดั้งเดิม ย่อมเป็นอุปสรรคต่อการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน ภาวะผู้นำจึงกลายเป็นองค์ประกอบหลักที่สะท้อนถึงขีดความสามารถในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะ “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์” ซึ่งเน้นมุมมองที่กว้างไกล การเคารพความแตกต่างของบุคคล การปรับตัวให้เท่าทันสถานการณ์ และการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (อิบตีซาม เจะหะ อ้างถึงใน กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์, 2562)

นโยบายด้านการศึกษาของประเทศสะท้อนแนวคิดดังกล่าวอย่างชัดเจน เช่น แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ซึ่งมุ่งเน้นให้คนไทยสามารถเข้าถึงการเรียนรู้อย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และพร้อมปรับตัวในยุคศตวรรษที่ 21 โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางหลักในการพัฒนา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) การวางเป้าหมายเช่นนี้จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ และมีวิสัยทัศน์ที่ล้ำหน้า ตลอดจนมีความสามารถในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

ในยุคปัจจุบัน บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาได้เปลี่ยนไปจากเดิมอย่างมาก จากผู้ควบคุมสู่ผู้สร้างแรงบันดาลใจและผลักดันองค์กรสู่ความสำเร็จ โดยเฉพาะการมีภาวะผู้นำที่ส่งเสริมการคิดเชิงระบบและนวัตกรรม กลายเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นอย่างยิ่ง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไม่เพียงแต่ช่วยในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง แต่ยังส่งผลต่อการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร และการเพิ่มศักยภาพของนักเรียนและบุคลากร (บุศรา ปุณริบูรณ์, 2563; จินตนา ดีดวงพันธ์, 2565)

ผู้นำทางการศึกษาที่มีความสามารถในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีทักษะการสื่อสารที่ดี และสามารถผนึกกำลังจากหลากหลายฝ่ายเพื่อผลักดันสถานศึกษาให้พัฒนาอย่างรอบด้าน (กฤษธรา ยองใย, 2561) รวมถึงการใช้ภาวะผู้นำในลักษณะที่ยืดหยุ่น คิดอย่างสร้างสรรค์ และสามารถโน้มน้าวใจผู้อื่นด้วยแนวทางที่สอดคล้องกับการบริหารยุคใหม่ (เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์, 2562; อิบตีซาม เจะหะ, 2564)

อย่างไรก็ตาม แม้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะมีความสำคัญ แต่ก็ยังมีปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา เช่น การขาดแนวคิดสร้างสรรค์ในตัวผู้นำ การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงจากบุคลากร และการขาดการสนับสนุนจากนโยบายระดับบน ซึ่งส่งผลให้แนวทางใหม่ๆ ไม่สามารถถูกนำไปใช้ได้จริง ความท้าทายเหล่านี้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการส่งเสริมทักษะและสมรรถนะด้านภาวะผู้นำในมิติของการคิดอย่างสร้างสรรค์ในกลุ่มผู้บริหารการศึกษา

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยมีเป้าหมายเพื่อค้นหาแนวทางที่จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดและตอบโจทย์การเปลี่ยนแปลงในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต **1** จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำนวนบุคลากร 1,960 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ บุคลากรของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำนวน 320 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการสุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Robert V. Krejcie and Earyle W. Morgan, 1970) โดยได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดสถานศึกษา

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน ผู้เชี่ยวชาญ ที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนว 3 คน รวมจำนวน 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เป็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า โดยผู้ตอบจะได้รับคำถามเช่นเดียวกัน และในลำดับขั้นตอนเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ถามถามได้ตรงประเด็นที่ต้องการไม่ออกนอกเรื่อง ไม่เกินขอบเขตที่กำหนดไว้ และข้อมูลที่ได้รับสามารถนำมาประมวลผลได้ โดยมีขั้นตอนการสัมภาษณ์ ดังนี้

4.1 กำหนดเวลาในการสัมภาษณ์ 15-20 นาที และนัดหมายกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

4.2 เตรียมอุปกรณ์จดบันทึกให้เหมาะสมกับสถานการณ์

4.3 แนะนำตัวเอง และสร้างบรรยากาศให้รู้สึกเป็นกันเอง

4.4 บอกวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์ และขออนุญาตจดบันทึกหรือใช้เครื่องมือบันทึกเสียงจากผู้รับการสัมภาษณ์

4.5 ป้อนคำถามเหมาะสมกับเวลา และทำการบันทึกหลังจากการสัมภาษณ์เสร็จ

4.6 ขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษา ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย (X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 136 -143) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ t-test (Independent Samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยใช้ค่า F-test (One way ANOVA)

5. วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1.1 ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

1.2 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.1 ความถี่ (Frequency)

2.2 ร้อยละ (Percentage)

2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 136 -143)

3.1 f- test แบบ One way ANOVA

3.2 t-test แบบ Independent Samples

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.90 (จำนวน 166 คน) ขณะที่อีกกลุ่มซึ่งมีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี มีจำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 48.10 เมื่อพิจารณาตามขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มที่ทำงานในโรงเรียนขนาดกลางมีจำนวนมากที่สุด คือ 152 คน (คิดเป็นร้อยละ 47.50) รองลงมาคือกลุ่มโรงเรียนขนาดเล็ก 103 คน (ร้อยละ 32.20) และขนาดใหญ่ 65 คน (ร้อยละ 20.30)

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับ "มาก" โดยเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปยังต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ด้านการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ด้านการยืดหยุ่นและการปรับตัว ด้านความสามารถในการตัดสินใจ ด้านความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นด้านที่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดในบรรดาทั้งหมด รายละเอียดผลการวิเคราะห์รายด้าน

การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับวิธีการสื่อสารให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย สื่อสารในสถานการณ์ที่มีความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างแรงบันดาลใจผ่านการใช้ภาษาที่เหมาะสม อย่างไรก็ตาม ด้านที่ยังพัฒนาได้คือการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างตั้งใจ

การสร้างแรงจูงใจ ผู้บริหารมีบทบาทในการเสริมสร้างกำลังใจให้กับบุคลากร เป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถโน้มน้าวใจให้บุคลากรทำงานตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความสม่ำเสมอในการพัฒนาตนเองและงานอย่างต่อเนื่อง

การตัดสินใจ ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ พิจารณาทางเลือกอย่างรอบคอบ และกล้าตัดสินใจในภาวะวิกฤต อย่างไรก็ตาม ยังสามารถพัฒนาเพิ่มเติมในด้านการปรับเปลี่ยนการตัดสินใจให้เหมาะสมกับสถานการณ์ใหม่ ๆ

การสร้างวิสัยทัศน์ ผู้นำสามารถกำหนดและสื่อสารเป้าหมายขององค์กรได้ดี ปรับเปลี่ยนทิศทางตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปได้อย่างยืดหยุ่น แต่ด้านที่ยังมีช่องว่างคือการทำให้วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ชัดเจนและปฏิบัติได้จริง

การยืดหยุ่นและการปรับตัว มีการปรับเปลี่ยนกฎระเบียบและแนวทางการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เปิดรับความคิดเห็นจากบุคลากร และแก้ปัญหาได้หลากหลายวิธี ด้านที่ยังพัฒนาได้คือการใช้เหตุผลและความมั่นใจในการแสดงความคิดเห็นต่อสถานการณ์ขัดแย้ง

การทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสามารถประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในเป้าหมายร่วมกัน และส่งเสริมให้เกิดการแสดงออกอย่างอิสระ ด้านที่ควรปรับปรุงคือ การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ในทีม

การแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า กระตุ้นให้บุคลากรคิดเชิงบวก และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดคือการใช้วิธีคิดหลากหลายแง่มุมในการสร้างแรงจูงใจ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น ตามประสบการณ์ทำงาน: ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งในภาพรวมและรายด้าน ตามขนาดของสถานศึกษา เช่นเดียวกัน ไม่พบความแตกต่างทั้งในระดับภาพรวมและแยกเป็นรายด้าน

3. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จากข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่สำคัญ ได้แก่ การเพิ่มทักษะการสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจ การพัฒนาแรงจูงใจทั้งตนเองและทีมงาน การวิเคราะห์ปัญหาอย่างมีระบบ การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและนำไปปฏิบัติได้จริง การเสริมสร้างความยืดหยุ่นและความสามารถในการรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ตลอดจนการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและความสามารถในการคิดเชิงสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน อาจเนื่องมาจากบริหารอาจได้รับการสนับสนุนและความร่วมมือจากทีมงานและบุคลากรภายในสถานศึกษา ทำให้สามารถดำเนินการตามแนวทางการบริหารที่มีความสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับ จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษามุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว การมีความคิด สร้างสรรค์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การทำงานเป็นทีม และการมีจินตนาการ 2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร อยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากผู้บริหารในพื้นที่นี้อาจใช้แนวทางการบริหารที่มีการวางแผนและระบบการดำเนินงานที่เหมือนกัน เช่น การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การตัดสินใจที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งทำให้ไม่ว่าผู้บริหารจะมีประสบการณ์มากหรือน้อยก็สามารถนำแนวทางนี้ไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ธิติสุดา แก้วหาญ และทนงศักดิ์ คุ้มไข่น้ำ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือด้านการทำงานเป็นทีมรองลงมาคือด้านการมีวิสัยทัศน์และด้านที่มีการปฏิบัติเป็นลำดับสุดท้ายคือด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เป็นลำดับสุดท้าย 2) สมรรถนะครูโดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนรองลงมาคือด้านการวัดและประเมินผลและด้านที่มีการปฏิบัติเป็นลำดับสุดท้ายคือการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิกเห็นของบุคลากรด้านประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำแนกตาม ขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากผู้บริหารในทุกขนาดของสถานศึกษาอาจมีโอกาสในการพัฒนาและฝึกฝนภาวะผู้นำจากการอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาผู้นำที่มีมาตรฐานเดียวกัน ทำให้สามารถพัฒนาทักษะผู้นำที่มีความสร้างสรรค์ได้ในระดับที่เท่ากัน สอดคล้องกับ สืบพงษ์ ทัพหลวง (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า 1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2.ภาวะผู้นำเชิง

สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ไม่แตกต่างกันทั้งในด้านเพศ ตำแหน่งและขนาดสถานศึกษา 3. การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 มีส่วนประกอบของแนวทาง ได้แก่ 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) กลุ่มเป้าหมาย 4) รูปแบบและวิธีการพัฒนา 5) เนื้อหา 6) เทคนิคและเครื่องมือ และ7) การประเมินผล วิธีการพัฒนาการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ 1) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 2) การฝึกอบรม 3) การศึกษาดูงาน Model การ พัฒนาการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 5 Model ได้แก่ Model 1 ด้านการมี วิสัยทัศน์Model 2 ด้านคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล Model 3 ด้านการมีความยืดหยุ่นและ ปรับตัว Model 4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์Model 5 ด้านการทำงานเป็นทีม ผลการประเมิน ความเหมาะสมของโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

4. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่า

ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การพัฒนาทักษะการสื่อสาร ซึ่งเป็นหัวใจของการบริหารผู้คน ผู้บริหารควรเสริมสร้างความสามารถในการฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างตั้งใจ พร้อมทั้งสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในทีมงาน นอกจากนี้ การสื่อสารในสถานการณ์ขัดแย้งหรือความเข้าใจผิดก็เป็นสิ่งที่ต้องพัฒนา เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์และไม่ก่อให้เกิดความตึงเครียดในองค์กร

ด้านความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ การเสริมสร้างแรงจูงใจ เป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญในการพัฒนาผู้นำ ผู้บริหารควรเน้นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ด้วยการยกย่องและสนับสนุนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังควรมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและการเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่

ด้านความสามารถในการตัดสินใจ การตัดสินใจเป็นอีกหนึ่งทักษะที่ต้องพัฒนาให้มีความแม่นยำและรวดเร็ว ผู้บริหารควรฝึกฝนการวิเคราะห์สถานการณ์และพิจารณาทางเลือก

ต่าง ๆ ก่อนตัดสินใจ รวมทั้งเปิดรับข้อมูลใหม่ ๆ ที่อาจนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทางการตัดสินใจให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ด้านความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ การสร้างวิสัยทัศน์ ก็เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาผู้นำ ผู้บริหารควรมีความคิดริเริ่มในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร และต้องสามารถนำเสนอวิสัยทัศน์นั้นให้กับบุคลากรเข้าใจและเชื่อมั่นเพื่อให้ทุกคนมีทิศทางในการทำงานที่ชัดเจน

ด้านการยืดหยุ่นและการปรับตัว การยืดหยุ่นและการปรับตัว เป็นทักษะที่ไม่สามารถละเลยได้ โดยผู้บริหารควรมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยการเปิดรับข้อเสนอแนะจากบุคลากรและสามารถนำมาใช้ในการพัฒนางานและสถานศึกษา

ด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ถือเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำที่ช่วยเสริมสร้างความสำเร็จในองค์กร ผู้บริหารควรส่งเสริมการทำงานร่วมกัน โดยการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทและเป้าหมายร่วมกัน เพื่อให้เกิดความสามัคคีและความร่วมมือที่ดีภายในทีม

ด้านการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ คิดเป็นร้อยละ ผู้บริหารสามารถนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่มาคิดสร้างสิ่งใหม่ให้เกิดประโยชน์ และคุ้มค่า ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้บุคลากรร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย ด้วยการคิดบวก

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 เมื่อพิจารณษตามประสบการณ์ในการทำงาน และ ขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 เน้นที่การเสริมสร้างทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้บุคลากร การตัดสินใจที่แม่นยำและรวดเร็ว การสร้างวิสัยทัศน์ที่

ชัดเจน การยืดหยุ่นและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ รวมถึงการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยมุ่งหวังให้ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการที่สร้างสรรค์และนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาและการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมให้ผู้บริหารมีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ โดยการยกย่องและให้รางวัลสำหรับความพยายาม

1.2 ด้านความสามารถในการตัดสินใจ ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารฝึกฝนทักษะการตัดสินใจโดยการใช้ข้อมูลและการวิเคราะห์ที่แม่นยำ โดยเน้นการพิจารณาทางเลือกและการประเมินความเสี่ยงที่ดี

1.3 ด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สนับสนุนการฝึกอบรมและกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างทักษะการทำงานเป็นทีม โดยให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทและเป้าหมายการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาผลกระทบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาบทบาทของเทคโนโลยีสารสนเทศในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 ควรศึกษาการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษาขนาดต่างๆ

เอกสารอ้างอิง

กฤษธรา ยองใย. (2561). ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานการวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์. (2562). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 11(2), 1-16.

จินตนา ดีดวงพันธ์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร. ใน ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธิติสุดา แก้วหาญ และ ทนงศักดิ์ คุ้มไข่น้ำ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย, 6(4), 32.

บุศรา ปุณริบูรณ์. (2563). องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สืบพงษ์ ทัพหลวง. (2564). การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อิบตีซาม เจะหะ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). “Determining sample size for research activities”. Educational and psychological measurement, 30(3), 607-610