

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสตูล
Creative Leadership of School Administrators
Satun Primary Educational Service Area Office

รติสรณ์ ตังสง่า

Ratisorn Tinga-nga

ศัจฉนันท์ แก้ววงศ์ศรี

Sajanun Kheowongsri

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล

Satun Primary Educational Service Area Office

E-mail: Ratisorn.tin023@hu.ac.th



Received: 5 July 2025; Revised: 19 December 2025; Accepted: 20 December 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล และ 3) เพื่อศึกษารวบรวมข้อเสนอแนะการพัฒนาของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 324 คน โดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที และค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D.= 0.53) 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะ พบว่า (1) ผู้บริหารควรได้รับการพัฒนาการอบรมเชิงปฏิบัติการทุก ๆ ภาคการศึกษา (2) ควรมีการคิดเชิงวิพากษ์ โดยการแยกแยะข้อเท็จจริงกับความคิดเห็นต่าง ๆ แล้วนำมาวิเคราะห์ปัญหาให้ครบทุกมุมก่อนที่จะตัดสินใจแก้ไข (3) ควรให้ความสำคัญกับความคิดของครูทุกคน สื่อสารเป้าหมายที่จะปฏิบัติงานแต่ละครั้งให้ชัดเจน เกิดความเข้าใจตรงกัน ให้ความสำคัญในบทบาทหน้าที่ของครูทุกคนอย่างเท่าเทียม และเน้นเรื่องการจัดลำดับความสำคัญของงานให้ถูกต้อง

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล

Abstract

This research aimed to 1) study the creative leadership of school administrators

under the Satun Primary Educational Service Area Office, 2) compare the creative leadership of school administrators under the Satun Primary Educational Service Area Office, and 3) study and collect suggestions for the development of creative leadership of school administrators under the Satun Primary Educational Service Area Office. The sample consisted of 324 people using a questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The research results found that 1) the creative leadership of school administrators under the Satun Primary Educational Service Area Office, overall and in each aspect, was at a high level (\bar{X} = 4.12, S.D. = 0.53). 2) The results of the comparison of creative leadership of school administrators under the Satun Primary Educational Service Area Office according to the opinions of teachers classified by general information of the respondents, including gender, education level, work experience, and size of the school, found that teachers of different genders were not different overall. 3) The results of the collection of recommendations found that (1) administrators should receive training workshops every semester. (2) They should have critical thinking by separating facts from different opinions and analyzing problems from all angles before deciding to solve them. (3) They should give importance to the ideas of all teachers, clearly communicate the goals of each work, create mutual understanding, give equal importance to the roles and duties of all teachers, and emphasize prioritizing work correctly.

Keywords : Creative Leadership, Educational Institution Administrators, Satun Primary Educational Service Area Office

บทนำ

การพัฒนาประเทศถือว่ากำลังคน คนเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญ การให้ความสำคัญในการเตรียมด้านกำลังคนและการเสริมสร้างศักยภาพของประชากร โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทุนมนุษย์ ที่มีศักยภาพสูงภายใต้การเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 (2560) ที่ได้ระบุไว้ว่าการศึกษาทั้งปวง ต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีมี วินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตนและมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ การศึกษาภาวะผู้นำมีพัฒนาการมาโดยตลอด แต่แนวคิดดังกล่าวก็ไม่เพียงพอที่จะอธิบายเกี่ยวกับผู้นำรุ่นใหม่และการศึกษาของไทยได้ จึงได้มีความพยายามที่จะพัฒนาภาวะผู้นำที่มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะพัฒนาด้วยวิธีการวิจัยทั้งในเชิงแนวคิด รูปแบบ และกระบวนการ (ธนาภรณ์ นิลพันธ์นันทน์, 2562) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อาศัยความเชื่อบนพื้นฐานที่ว่า ในโรงเรียนหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคน โดยการแสดงบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในลักษณะต่าง ๆ ซึ่งจำเป็นจะต้องอาศัยหลักการ 10 ประการ คือ 1) การเรียนรู้แบบทีม 2) การไว้วางใจมองครุว่าเป็นผู้นำ 3) สนับสนุนความคิดริเริ่ม 4) คิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ 5) ให้ความสำคัญกับคน 6) ให้ความสำคัญกับคน 7) สร้างเครือข่ายให้เกิดการสื่อสารแบบสองทาง 8) เอาใจใส่ใกล้ชิด

9) กระจายอำนาจการตัดสินใจ และ 10) มีความสามารถสูงในการปฏิบัติภารกิจอยู่ท่ามกลางสภาวะแวดล้อมที่ไม่แน่นอน (จุฑาธิปต์ ทัพไทย, 2560)

สอดคล้องกับแนวคิดของปีลันธน์ วีระภัทรกุล (2560) กล่าวว่า องค์กรที่จะประสบผลสำเร็จจะต้องดำเนินงานโดยใช้ความรู้เป็นฐานมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์หรือมีแนวคิดทางบวกเพื่อเป็นช่องทาง ในการพัฒนาตนเข้าสู่ความเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ โดยมีหลักการ 10 ประการ คือ 1) เป็นผู้นำการเรียนรู้การทำงานเป็นทีม 2) การมีทัศนคติเชิงบวก 3) เป็นผู้นำที่มีความไว้วางใจ 4) เป็นผู้นำที่มี วิสัยทัศน์ 5) เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการทำงานและมีความเป็นผู้นำของผู้เป็นที่ 6) เป็นผู้นำสร้างแรงจูงใจให้ความสำคัญต่อลูกค้า 7) เป็นผู้นำการสร้างเครือข่ายการสื่อสารแบบสองทาง 8) เป็นผู้นำสัมพันธ์ภาพและความใกล้ชิด 9) เป็นผู้นำกระจายอำนาจและการตัดสินใจ และ 10) เป็นผู้นำบริหารความเสี่ยง

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรในการบริหารให้องค์กรมีความก้าวหน้า และมีความเจริญรุ่งเรืองขององค์กร มีความสามารถในการคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า และสร้างวัฒนธรรมใหม่อย่างกว้างขวาง ซึ่งเหมาะสมกับปัจจุบันและในอนาคตอย่างยิ่ง จะเห็นได้ว่าการที่สถานศึกษาแต่ละแห่งจะประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการที่จะขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่การพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ เนื่องจากผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์นั้น จะเป็นต้นแบบและมาตรฐานให้กับบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้เขาได้ยึดถือด้วยวิธีการที่แปลกใหม่ สร้างสรรค์ และเป็นประโยชน์ต่อสังคม (รอชียะห์ ลาเต๊ะ, 2561)

ดังนั้นโรงเรียนที่มีประสิทธิผล หรือโรงเรียนที่ ประสบความสำเร็จนั้น จำเป็นที่จะต้องอาศัยปัจจัยหลาย ๆ ด้านประกอบเข้าด้วยกัน โดยการติดตาม การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาอย่างใกล้ชิด เช่น ความเจริญเติบโต ทางเศรษฐกิจ วิวัฒนาการด้านเทคโนโลยี ตลอดจนการเพิ่มจำนวนของนักเรียน สิ่งเหล่านี้โรงเรียนจะต้องใช้เป็นข้อมูลในการทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ โดยผู้ที่มีบทบาทสำคัญมากที่สุดในการที่จะทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผล คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเนื่องจากถือเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนา หรือปรับปรุงสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จของสถานศึกษา และจำเป็นที่ต้องเตรียมความพร้อมด้วยการส่งเสริมและสนับสนุน ตลอดจนร่วมวางแผนให้สถานศึกษามีระบบการพัฒนาผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตัวเองอย่างต่อเนื่องและตลอดชีวิต มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ มีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ แก้ปัญหาอย่างรอบคอบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณธรรมนำความรู้ รัก ความเป็นไทย และสามารถก้าวไกลในเวทีระดับนานาชาติ (ศิริวรรณ คำภูเงิน, 2561)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 159 โรงเรียน และมีวิสัยทัศน์เป็น องค์กรที่มีสมรรถนะสูงขับเคลื่อนให้โรงเรียนในสังกัดมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาลและแผนการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 21 สู่การปฏิบัติในระดับ พื้นที่อย่างเป็นรูปธรรม เชื่อมโยง บูรณาการเป็นจริงและประสบความสำเร็จนั้น ต้องพัฒนาที่ตัวผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นที่ต้องเตรียมความพร้อมในการรับกับสภาพสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ในปัจจุบันด้วยการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ รับผิดชอบ ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับแผนปฏิบัติงานประจำปี 2567 ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารในสังกัดโดยมีการจัดโครงการพัฒนาศักยภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาในเรื่องของการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารให้เตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงใน ปัจจุบัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล, 2567)

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล ประกอบด้วยโรงเรียน 159 โรงเรียน ซึ่งการบริหารจัดการสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาย่อมมีความแตกต่างกันในด้านการ

บริหารงานทั้ง 4 งานหลัก คือ งานบริหารวิชาการ งานบริหารบุคคล งานบริหารงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป ซึ่งย่อมมีผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา โดยโรงเรียนในแต่ละกลุ่มมีผลการจัดการศึกษาที่แตกต่างกัน ในเรื่องของผลการทดสอบและประเมินผลระดับชาติ O-NET ของนักเรียน อีกทั้งยังรวมถึงขนาดโรงเรียนและการจัดการศึกษาที่แตกต่างกัน ทั้งหมดนี้ล้วนต้องใช้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษารวมถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีผลต่อการบริหารจัดการและควมมีประสิทธิภาพของโรงเรียน นอกจากนี้จุดเน้นการพัฒนาสถานศึกษาของ ส.พ.ป. สกล ให้มีการปฏิรูปการศึกษา เป้าหมายคือห้องเรียน โดยเชื่อว่าห้องเรียนมีคุณภาพ นักเรียนก็จะมีคุณภาพตามไปด้วย นวัตกรรมต่อภาคการศึกษา ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับตัวและปรับเปลี่ยนแนวความคิดในการที่จะนำสิ่งใหม่ๆ และวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล, 2567)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล
- 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของครู ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา
- 3) เพื่อศึกษารวบรวมข้อเสนอแนะการพัฒนาของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวิธีการวิจัย ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล ปีการศึกษา 2567 จำนวน 159 แห่ง ประชากรทั้งหมดจำนวน 1,712 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล, 2567) 1.2 กลุ่มตัวอย่างคือ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล ปีการศึกษา 2567 ได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรยามานะ (Yamane, 1973) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมวิจัย ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ และขนาดของสถานศึกษาในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการประมวลแนวความคิดที่ได้จากการศึกษา วิเคราะห์เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 43 ข้อ ที่มีความสอดคล้องกับเนื้อหา 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านความยืดหยุ่น 3) ด้านจินตนาการ 4) ด้านแรงจูงใจ และ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open

From) เกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษารายละเอียดของสถานศึกษาและตรวจสอบรายชื่อสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด ส.พ.ป. สกล
2. ขอนหนังสือแนะนำตัวจากคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ส่งถึงผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาสกล เพื่อแนะนำตัวและขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามและเก็บแบบสอบถาม ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของการศึกษา
3. การแจกแบบสอบถามให้กับสถานศึกษาโดยการแบบสอบถามฉบับจริง ให้กับสถานศึกษาเพื่อแจกจ่ายให้ครูผู้สอนได้ดำเนินการกรอกให้ข้อมูล
4. ผู้วิจัยติดตามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน หลังจากแจกแบบสอบถามไป แล้ว 2-3 สัปดาห์
5. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผล ตามขั้นตอนของการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วเทียบกับเกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) ซึ่งแบ่งค่าช่วงคะแนนเป็นช่วง ๆ โดยมี ความหมายดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล จำแนกตามตัวแปร เพศ ระดับ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) แบบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples)

ตอนที่ 4 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล จำแนกตามตัวแปร เพศ ระดับ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกันตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนรายกลุ่ม (One-Way Analysis of Variance: ANOVA) และหากพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe')

ตอนที่ 5 แบบสอบถามตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะของครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล รายด้านทั้ง 5 ด้าน โดยนำผลที่ได้จากการรวบรวมมาทำการสรุปเนื้อหาและจัดลำดับความถี่

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วเทียบกับเกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) โดยภาพรวม รายด้าน และรายข้อ ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ด้านวิสัยทัศน์	4.12	0.53	มาก
ด้านความยืดหยุ่น	4.11	0.53	มาก
ด้านจินตนาการ	4.11	0.58	มาก
ด้านแรงจูงใจ	4.15	0.56	มาก
ด้านการทำงานเป็นทีม	4.14	0.54	มาก
รวม	4.12	0.53	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ครูมีความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด ส.พ.ป. สกล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12$, S.D.= 0.53) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านแรงจูงใจ ($\bar{x} = 4.15$) รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{x} = 4.14$) และด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{x} = 4.12$) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของครูผู้สอน ได้แก่ เพศ และระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของครูผู้สอน ได้แก่ เพศ และระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) แบบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples) และใช้การทดสอบค่าเอฟ (F- test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนรายกลุ่ม (One-Way Analysis of Variance: ANOVA) และหากพบว่ามีมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีการ ของเชฟเฟ (Scheffe') แสดงไว้ในตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล ตามตัวแปร เพศ โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ชาย		หญิง		T	Sig.
	n = 129		n = 195			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
ด้านวิสัยทัศน์	4.18	0.64	4.07	0.44	1.698	.91
ด้านความยืดหยุ่น	4.22	0.65	4.04	0.44	2.629	.009**
ด้านจินตนาการ	4.21	0.68	4.04	0.49	2.605	.010**
ด้านแรงจูงใจ	4.25	0.69	4.08	0.46	2.46	.014*
ด้านการทำงานเป็นทีม	4.21	0.67	4.11	0.43	1.433	.153
รวม	4.18	0.64	4.07	0.45	1.698	.091

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 พบว่าครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า แตกต่างจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านแรงจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี n = 287 คน		สูงกว่าปริญญาตรี n = 37 คน		T	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านวิสัยทัศน์	4.12	0.55	4.07	0.45	0.603	.547
ด้านความยืดหยุ่น	4.12	0.55	4.04	0.48	0.847	.398
ด้านจินตนาการ	4.12	0.59	4.05	0.52	0.622	.534
ด้านแรงจูงใจ	4.15	0.58	4.10	0.47	0.576	.565
ด้านการทำงานเป็นทีม	4.15	0.57	4.11	0.39	0.446	.656
รวม	4.12	0.54	4.07	0.45	0.603	.547

จากตารางที่ 3 พบว่าครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ต่ำกว่า 10 ปี n = 108		ตั้งแต่ 11-20 ปี n = 92		สูงกว่า 21 ปี n = 124	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
ด้านวิสัยทัศน์	4.09	0.50	4.10	0.44	4.15	0.62
ด้านความยืดหยุ่น	4.09	0.55	4.03	0.43	4.19	0.59
ด้านจินตนาการ	4.10	0.56	4.04	0.44	4.17	0.68
ด้านแรงจูงใจ	4.13	0.58	4.09	0.44	4.21	0.64
ด้านการทำงานเป็นทีม	4.11	0.57	4.11	0.42	4.21	0.61
รวม	4.09	0.51	4.10	0.44	4.16	0.62

จากตารางที่ 4 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล โดยเรียงค่าเฉลี่ยตามลำดับ คือ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงกว่า 21 ปี ($X = 4.16$) ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 11 – 20 ปี ($X = 4.10$) และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี ($X = 4.09$)

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด ส.พ.ป. สกล ตามตัวแปร ขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดเล็ก n = 103		ขนาดกลาง n = 185		ขนาดใหญ่ n = 36	
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.
ด้านวิสัยทัศน์	4.05	0.44	4.18	0.57	4.03	0.59
ด้านความยืดหยุ่น	4.04	0.42	4.18	0.57	3.99	0.65
ด้านจินตนาการ	4.06	0.41	4.16	0.64	3.97	0.65
ด้านแรงจูงใจ	4.08	0.45	4.21	0.58	4.02	0.72
ด้านการทำงานเป็นทีม	4.09	0.42	4.21	0.57	3.99	0.71
รวม	4.05	0.44	4.18	0.57	4.03	0.59

จากตารางที่ 5 ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล โดยเรียงค่าเฉลี่ยตามลำดับ คือ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานสถานศึกษาขนาดกลาง ($\bar{x} = 4.18$) ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานสถานศึกษาขนาดเล็ก ($\bar{x} = 4.05$) และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานสถานศึกษาขนาดใหญ่ ($\bar{x} = 4.03$)

3. ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล

ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล พบว่า ครูผู้สอนมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล ดังนี้

1) ด้านวิสัยทัศน์ ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุดสามลำดับแรก คือ ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับผู้บริหารทุก ๆ ภาคการศึกษา หรือบังคับการฝึกปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้างทักษะการวางแผนในการพัฒนาองค์กรด้วยกระบวนการที่หลากหลาย รองลงมา คือ ควรสำรวจและทำความเข้าใจสถานการณ์ปัจจุบันของสถานศึกษา เช่น ข้อดี ข้อเสีย และแนวทางการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา และควรใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ ให้ครู นักเรียน และผู้ปกครอง ได้มีส่วนร่วมรับทราบถึงปัญหาและแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ตามลำดับ

2) ด้านความยืดหยุ่น ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุดสามลำดับแรก คือ ควรมีการสังเกตพฤติกรรมอารมณ์ของคณะครู และมีการสื่อสารที่ใช้คำพูด น้ำเสียง ที่ช่วยลดความตึงเครียดของงาน เพื่อให้บรรยากาศการทำงานได้ผ่อนคลายและเกิดคุณค่าและมีความสุขกับการทำงาน รองลงมา คือ ควรมีการเตรียมตัวรับมือกับความเปลี่ยนแปลง เช่น มีแผนสำรองไว้เพื่อปรับทิศทางการทำงานให้ทันกับสถานการณ์ และเรียนรู้จากสิ่งที่ยั่งยืนไปแล้วนำมาปรับใช้ในครั้งหน้า และควรทำความเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง เช่น สามารถวิเคราะห์หรือระบุปัญหาได้อย่างชัดเจน และเลือกวิธีการแก้ไขโดยพิจารณาจากมุมมองที่หลากหลาย เช่น วิธีการทางกฎหมายหรือระเบียบ หรือวิธีการจากประสบการณ์เดิม ตามลำดับ

3) ด้านจินตนาการ ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุดสามลำดับแรก คือ ควรมีการคิดเชิงวิพากษ์ โดยการแยกแยะข้อเท็จจริงกับความคิดเห็นหรือคำพูดต่าง ๆ ที่ได้ยินมา และวิเคราะห์ปัญหาให้ครบทุกมุมก่อนที่จะตัดสินใจแก้ไข รองลงมา คือ ควรมีความคิดหลายแง่มุมในการเข้าใจคณะครูอย่างรอบด้าน เช่น บางสถานการณ์ก็ยากให้ผู้บริหารเกิดมุมมองต่อครูให้เหมือนกับเพื่อนร่วมงานคนหนึ่ง ที่มีสถานะเท่าเทียมกัน โดยไม่คิดว่าตัวเองคือผู้มีอำนาจตัดสินใจทุกอย่าง และควรปฏิบัติตนโดยการแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่น

ชื่อสัตย์ ตั้งใจในการทำงาน มีความรับผิดชอบ และยึดมั่นในคุณธรรม และให้ความสำคัญกับครูทุกคน ทำให้ทุกคนรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในบทบาทของงานในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียม ตามลำดับ

4) ด้านแรงจูงใจ ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุดสามลำดับแรก คือ ควรคำนึงถึงความสุขของครูในการทำงาน เช่น กล่าวคำชมเชยและให้กำลังใจอย่างสม่ำเสมอ เพื่อตอบสนองความสำเร็จและความพยายาม หรือเป็นการแสดงออกในการชื่นชมผลงานโดยใช้คำพูดที่ช่วยสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมา คือ ควรให้ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในศักยภาพของครูทุกคน ในการมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติแต่ละครั้ง มีการติดตามงานอย่างเป็นมิตร ไม่สร้างความกดดันและความตึงเครียดเพิ่มให้กับครู และควรเปิดใจรับฟังปัญหาและความต้องการของผู้ปกครองและชุมชนอย่างจริงจัง และเข้าถึงผู้ปกครองและชุมชน เช่น การลงพื้นที่ไปร่วมงานต่างๆ ของชุมชน หรือให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนมากขึ้น ตามลำดับ

5) ด้านการทำงานเป็นทีม ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุดสามลำดับแรก คือ ควรให้ความสำคัญกับความคิดของครูทุกคน และสื่อสารเป้าหมายที่จะปฏิบัติงานแต่ละครั้งให้ชัดเจน ให้ครูทุกคนเกิดความเข้าใจตรงกัน รองลงมา คือ ควรให้ความสำคัญและบทบาทกับครูทุกคนในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เช่น อยากให้มีการโหวตคะแนนเสียงแบบประชาธิปไตย โดยให้เสียงส่วนข้างมากเป็นข้อยุติการตัดสินใจ และควรเน้นเรื่องการจัดลำดับความสำคัญของงานให้ถูกต้อง แยกแยะสำหรับงานที่เร่งด่วนและงานที่สำคัญ แบ่งงานให้เหมาะสมกับกำลังคนและกำหนดเวลาการส่งงานให้ชัดเจน ตามลำดับ

อภิปรายผล

1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล มีการปรับบทบาทของตนเองให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมและความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนา "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์" ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน สามารถมองเห็นภาพรวมขององค์กร เข้าใจบริบทและปัญหาที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งมีทักษะในการใช้ความคิดเชิงสร้างสรรค์ เพื่อออกแบบแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาและพัฒนาอย่างไม่หยุดนิ่ง มีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ ไม่ยึดติดกับกรอบความคิดหรือวิธีการแบบเดิม ๆ เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้แสดงศักยภาพในการคิดริเริ่ม พัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ทางการศึกษา ส่งเสริมบรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลให้ทั้งบุคลากรและองค์กรเติบโตไปพร้อมกัน มีความรู้ความเข้าใจในภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ยังทำให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันได้ดียิ่งขึ้น เพราะการศึกษาในยุคดิจิทัลต้องการความคล่องตัว การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และแนวคิดใหม่ ๆ ที่สามารถตอบโจทย์ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างแท้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑาธิปต์ ทัพไทย (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลสามเสน (สลากกินแบ่งรัฐบาลอุบลฯ) ส.พ.ป. กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลสามเสน (สลากกินแบ่งรัฐบาลอุบลฯ) โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลสามเสน (สลากกินแบ่งรัฐบาลอุบลฯ) สังกัด ส.พ.ป. กรุงเทพมหานคร มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อครู มีความไว้วางใจและมีการสื่อสารที่ดีจึงทำให้ครูมีความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารที่ดีจำเป็นต้องมีคุณธรรมจริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ความมีวินัยและความอดทน ซึ่งถือว่าเป็นหลักที่สำคัญในการบริหาร นอกจากนี้ผู้บริหารควรจะมีความรู้ ความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยส่งเสริมให้ครูและนักเรียนภายในสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์และบริหารให้สถานศึกษาพัฒนาได้ตามเป้าหมาย เช่นเดียวกับ

ผลวิจัยของ จินตนา ตีดวงพันธ์ (2565) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องเป็นบุคคลที่สามารถมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่ความเป็นเลิศ มีการวางแผน และสร้างกระบวนการทัศน์ในการทำงานเพื่อสร้างสรรค์ให้เกิดนวัตกรรมใหม่ที่โดดเด่น ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สามารถสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ บรรยากาศการทำงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลในองค์กรได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่น ความสามารถในการปรับตัว ความร่วมมือและความเชื่อมโยงการมีความคิดสร้างสรรค์ คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การพัฒนาบุคลากรและทีมงานที่ตรงกับความต้องการระยะยาวของหน่วยงาน และการมีภาวะผู้นำร่วมกันภายในองค์กร เป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อม สำหรับการเป็นผู้ดำเนินการในอนาคต มีความเชื่อมั่นในสิ่งที่คิดไม่เน้นกฎระเบียบแบบแผนมากเกินไป มีการสร้างความรู้ใหม่ไปสู่การสร้างสรรค์ผลงานเชิงประจักษ์ ตลอดจนแก้ไขปัญหาและพัฒนาจนสามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ งามบ้านผือ (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และความสามารถ เป็นผู้ดำเนินการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ร่วมกันปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย ด้วยการคิดหลายมิติ คิดบวก และการปฏิบัติในวงกว้างและเชิงลึกหลายมิติจากผู้นำ

2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ ซูโฮรี มะลีเป็ง (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัด ส.พ.ป.นราธิวาส เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด ส.พ.ป. นราธิวาส เขต 2 จำแนกตามตัวแปรเพศ พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับผลวิจัยของ ภูวนาท คงแก้ว (2563) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด ส.พ. ม. เขต 1 กลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 จำแนกตามเพศ ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัย ของอามาล โต๊ะตาหยง (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายเรืองวิทย์ ส.พ.ป.ยะลา เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปร เพศ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ สนธยา สมลิกุล (2566) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด ส.พ.ป.ขอนแก่น เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับผลวิจัยของ จุฑาธิปต์ ทัพไทย (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลสามเสน (สลากกินแบ่งรัฐบาลอุปลัมภ์) ส.พ.ป.กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

สถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน-ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของเสาวนีย์ เกียรติพรศักดิ์ (2566) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับผลวิจัยของ ธนาภรณ์ นิลพันธ์ (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ส.พ.ม. เขต 32 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ คำภูเงิน (2561) ได้ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลเวียงสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3) ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะ พบว่า (1) ผู้บริหารควรได้รับการพัฒนาการอบรมเชิงปฏิบัติการทุก ๆ ภาคการศึกษา (2) ควรมีการคิดเชิงวิพากษ์ โดยการแยกแยะข้อเท็จจริงกับความคิดเห็นต่างๆ แล้วนำมาวิเคราะห์ปัญหาให้ครบทุกมุมก่อนที่จะตัดสินใจแก้ไข (3) ควรให้ความสำคัญกับความคิดของครูทุกคน สื่อสารเป้าหมายที่จะปฏิบัติงานแต่ละครั้งให้ชัดเจน เกิดความเข้าใจตรงกัน ให้ความสำคัญในบทบาทหน้าที่ของครูทุกคนอย่างเท่าเทียม และเน้นเรื่องการจัดลำดับความสำคัญของงานให้ถูกต้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงแข ขำนอก (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด ส.พ.ป.นครราชสีมา เขต 6 พบว่า ครูผู้สอนที่ขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด ส.พ.ป.นครราชสีมา เขต 6 ไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับผลวิจัย ยูพา จันทวงศ์ (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู ส.พ.ป. กาสินธุ์ เขต 2 องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูสังกัด ส.พ.ป. กาสินธุ์ เขต 2 พบว่า ครูที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาสินธุ์ เขต 2 โดยภาพรวมไม่ต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิณธรรณ วีระภัทรกุล (2560) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ครูที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน ความคิดเห็นต่อรูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เนื่องมาจากขนาดของสถานศึกษาต่างกัน ทำให้ผู้บริหารย่อมมีวิสัยทัศน์ที่แตกต่างกัน ในการพัฒนาสถานศึกษาครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ แนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา การมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้ปกครอง ร่วมแรงร่วมใจในการพัฒนาสถานศึกษา

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตุล สามารถสรุปองค์ความรู้ใหม่ดังนี้



แผนภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

สรุปองค์ความรู้ใหม่

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตุล เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถคิดริเริ่มแนวทางใหม่ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วม ส่งเสริมการใช้ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน ส่งผลให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ และยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

สรุป

1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตุล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.53) 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตุล ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะ พบว่า (1) ผู้บริหารควรได้รับการพัฒนาการอบรมเชิงปฏิบัติการทุก ๆ ภาคการศึกษา (2) ควรมีการคิดเชิงวิพากษ์ โดยการแยกแยะข้อเท็จจริงกับความเห็นต่าง ๆ แล้วนำมาวิเคราะห์ปัญหาให้ครบทุกมุมก่อนที่จะตัดสินใจแก้ไข (3) ควรให้ความสำคัญกับความคิดของครูทุกคน สื่อสารเป้าหมายที่จะปฏิบัติงานแต่ละครั้งให้ชัดเจน เกิดความเข้าใจตรงกัน ให้ความสำคัญในบทบาทหน้าที่ของครูทุกคนอย่างเท่าเทียม และเน้นเรื่องการจัดลำดับความสำคัญของงานให้ถูกต้อง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1) ด้านความยืดหยุ่น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ ความร่วมมือ ความยืดหยุ่นภายในองค์กร และเกิดความรู้สึกมีคุณค่าและมีความสุขกับการทำงาน เตรียมพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นด้านนโยบาย เทคโนโลยี หรือวิธีการสอน โดยการวางแผนสำรอง การปรับแนวทางอย่างยืดหยุ่น และการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมา วิเคราะห์ปัญหาเพื่อให้การเข้าใจปัญหาอย่างแท้จริงคือหัวใจสำคัญของการแก้ไขปัญหาอย่างตรงจุด ต้องมองให้ลึกถึงต้นเหตุ และเลือกแนวทางแก้ไขจากมุมมองที่หลากหลาย ทั้งในด้านกฎหมาย ระเบียบ และประสบการณ์เดิม เพื่อให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2) ด้านจินตนาการ มีค่าเฉลี่ยต่ำ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะการคิดวิเคราะห์ วางแผนคาดการณ์เหตุการณ์ล่วงหน้าและการแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ และสร้างบรรยากาศที่ทำให้ครูและนักเรียนรู้สึกมั่นใจและศรัทธาต่อการเรียนการสอน โดยการให้ความสำคัญกับทรัพยากรที่มีอยู่มาสร้างสิ่งแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด สนับสนุนการคิดนอกกรอบจะช่วยสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ และจะช่วยพัฒนาการทำงานในรูปแบบที่แตกต่างไปจากเดิม มีการกระตุ้นให้บุคลากรมีการใช้จินตนาการในการแก้ปัญหาหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ พร้อมเป็นปรีกษาที่ตีรับฟังปัญหาจากบุคลากรจะช่วยให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้ดีขึ้น

3) ด้านการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดใหม่ สนับสนุนการทำงานเชิงนวัตกรรม และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์

4) ด้านการพัฒนาผู้บริหาร หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดอบรมหรือพัฒนาศักยภาพผู้บริหารในด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ การคิดเชิงออกแบบ และการบริหารการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร ควรสนับสนุนให้ครูและบุคลากรพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการทำงานเป็นทีม เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้

6) ด้านนโยบายและทรัพยากร หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนทรัพยากร เทคโนโลยี และงบประมาณอย่างเพียงพอ เพื่อเอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้ที่มีประสบการณ์ เพื่อให้ได้ทัศนคติและความคิดเห็นในเรื่องของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในด้านต่าง ๆ ที่สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

3) ควรมีการศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล

4) ด้านการวิจัยในอนาคต ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในบริบทพื้นที่อื่น หรือศึกษาความสัมพันธ์กับตัวแปรด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน วัฒนธรรมองค์กร หรือความพึงพอใจในการทำงานของครู เพื่อขยายองค์ความรู้ทางการบริหารการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- จุฑาธิปต์ ทัพพะไทย. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอนุบาลสามเสน (สลากกินแบ่งรัฐบาลอุปถัมภ์) สังกัดส.พ.ป.กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จินตนา ติดวงพันธ์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 10. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชูไฮรี มะลีเป็ง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดส.พ.ป.นราธิวาส เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ดวงแข ขำนอก. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- ธนาภรณ์ นิลพันธ์นันท์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สุริยสาส์น.
- ภูวนาท คงแก้ว. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ยุพา จันทวงศ์. (2559). การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูสังกัด สำนักงานงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- รอซียะห์ ลาเต๊ะ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (6 เมษายน 2560). ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ 134 ตอนที่ 40 ก, น. 14.
- ศิริวรรณ คำภูเงิน. (2561). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลเวียง สันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สนธยา สมลิคุณ. (2566). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดส.พ.ป.ขอนแก่น เขต 2. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- เสาวนีย์ เกียรติพรศักดิ์ดา. (2566). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดส.พ.ป.พะเยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล. (2567). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. สตูล : สังกัด ส.พ.ป. สตูล.

อมรรัตน์ งามบ้านฝื่อ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยม ศึกษาในเขต อำเภอมือเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

อามาล โต๊ะตาหยง. (2561). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายเรื่อง วิทยุ สังกัดส.พ.ป.ยะลา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

อารมณ จินดาพันธ์. (2557). การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครูของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ใน กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสกลนคร.