

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร*
CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS
UNDER BANGKHAE DISTRICT OFFICE BANGKOK METROPOLITAN

กานต์ วิเศษลา¹ และ อัจศรา ประเสริฐสิน²

Kan Wisetla¹ and Ujsara Prasertsin²

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ¹⁻²

North Bangkok University, Thailand¹⁻²

Corresponding Author's Email: kan.wise@northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร (2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน และ (3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู จำนวน 212 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง .80–1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .956 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ่ และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.145) โดยด้านความยืดหยุ่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.210) รองลงมาคือด้านจินตนาการ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.200) และด้านความไว้วางใจมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.195) (2) ครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่ระดับการศึกษาไม่แตกต่าง (3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ควรมุ่งเน้นการเปิดรับแนวคิดใหม่ การใช้จินตนาการเชื่อมโยงบริบทของสถานศึกษา การบริหารงานอย่างยืดหยุ่น การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และการสร้างความไว้วางใจผ่านความโปร่งใส การมีส่วนร่วม และการสนับสนุนบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

* Received 30 March 2026; Revised 3 April 2026; Accepted 17 May 2026

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ผู้บริหารสถานศึกษา, การบริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to (1) examine the level of creative leadership of school administrators under the Bang Khae District Office, Bangkok; (2) compare creative leadership as classified by gender, educational level, and work experience; and (3) propose guidelines for enhancing creative leadership. The sample consisted of 212 teachers selected through stratified random sampling. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from .80 to 1.00 and a reliability coefficient of .956. Data were analyzed using mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, Scheffé's post hoc comparison, and content analysis.

The findings revealed that (1) overall creative leadership was at a high level ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.145). Among the dimensions, flexibility had the highest mean ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.210), followed by imagination ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.200), while trust had the lowest mean ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.195). (2) Teachers with different genders showed statistically significant differences at the .01 level, and those with different work experiences differed significantly at the .05 level, whereas no significant differences were found across educational levels. (3) Guidelines for enhancing creative leadership should emphasize openness to new ideas, the use of imagination to connect with school contexts, flexible management, clear vision setting, and the development of trust through transparency, participation, and continuous support for personnel.

Keywords: Creative leadership, school administrators, educational administration

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 โลกได้เปลี่ยนผ่านจากยุคอุตสาหกรรมเข้าสู่ยุคสารสนเทศและเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based Economy) ซึ่งขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องมีผู้บริหารที่มีศักยภาพสูงและมี "ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21" เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง (วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และอริบ จิตตฤกษ์, 2565) สอดคล้องกับแนวคิดของ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2546) ที่ระบุว่า

ผู้บริหารที่มีพลังในการขับเคลื่อนองค์กรจะนำพาสังคมไปสู่ความเจริญได้ ดังนั้น "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์" จึงกลายเป็นปัจจัยสำคัญในการเอาชนะสภาพแวดล้อมที่ผันผวน โดยเป็นการบูรณาการระหว่างจินตนาการ วิสัยทัศน์ และความยืดหยุ่นตามทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ Hersey & Blanchard เพื่อสร้างนวัตกรรมและบรรยากาศการทำงานเชิงบวก (Stoll and Temperlay, 2009)

แม้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะมีความสำคัญอย่างยิ่ง แต่จากการทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า การศึกษาในด้านนี้ส่วนใหญ่มุ่งเน้นไปที่องค์กรธุรกิจหรือสถาบันอุดมศึกษาในประเทศที่พัฒนาแล้ว ซึ่งมีบริบทแตกต่างจากสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของไทยอย่างมีนัยสำคัญ (Seyfarth, 1999) สำหรับประเทศไทย แม้จะมีการกล่าวถึงแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในเชิงทฤษฎี แต่ยังขาดการศึกษาเชิงลึกที่เชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีสากลกับการประยุกต์ใช้ในพื้นที่จริง โดยเฉพาะในบริบทของโรงเรียนในเขตเมืองที่มีความหลากหลายสูงและมีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างความรู้ทางทฤษฎีและการปฏิบัติจริงในการบริหารสถานศึกษา

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ทั้ง 12 แห่ง ซึ่งครอบคลุม 4 แขวง สำคัญ มีภารกิจในการดูแลนักเรียนกว่า 8,502 คน ภายใต้การบริหารของบุคลากรทางการศึกษาจำนวนมาก แม้ที่ผ่านมาผู้บริหารสถานศึกษาจะพยายามดำเนินการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ทั้งการวางแผน การสื่อสาร และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามนโยบายของกรุงเทพมหานครและกระทรวงศึกษาธิการ แต่ด้วยสภาพการณ์ปัจจุบันที่ต้องเผชิญกับความคาดหวังใหม่ๆ และข้อมูลที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ผู้บริหารจึงต้องเร่งพัฒนาทักษะการคิดนอกกรอบ การตัดสินใจที่รอบคอบ และการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น เพื่อให้สามารถประสานความเห็นที่แตกต่างและสร้างแรงจูงใจในการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ด้วยเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตบางแค เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่จะช่วยลดช่องว่างระหว่างทฤษฎีสากลกับการประยุกต์ใช้ในบริบทโรงเรียนขั้นพื้นฐานเขตเมือง ผลการวิจัยในครั้งนี้ไม่เพียงแต่จะเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารให้เป็น "ผู้นำเชิงรุก" เท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในอนาคต ส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืนและนำมาซึ่งความสุขความเจริญของทุกภาคส่วนในสังคมอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

ครูที่มีเพศ ระดับการศึกษา และมีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครู 470 คน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 12 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดของของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970 608) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 212 คน จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยในการสุ่ม (Sampling Unit) หลังจากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) โดยวิธีจับสลาก เก็บข้อมูลเดือนพฤศจิกายน-ธันวาคม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยจัดทำในรูปแบบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามที่สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลพื้นฐานทางวิชาชีพของผู้ตอบ เพื่อใช้ประกอบการวิเคราะห์ผลการวิจัยในเชิงลึก โดยรายละเอียดในส่วนนี้ประกอบด้วยประเด็นด้านเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูภายในสถานศึกษา จำนวน 30 ข้อ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีจินตนาการ 2) ด้านการมีความยืดหยุ่น 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 4) ด้านการมีความไว้วางใจ

ส่วนที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยจะใช้วิธีการเก็บข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์เพื่อสำรวจแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

3. วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

3.1 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปเสนอต่อประธานที่ปรึกษาและคณะกรรมการการค้นคว้าอิสระนี้ เพื่อปรับปรุงแก้ไขและพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมและหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

3.2 ตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับบุคคลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและรายด้านแล้ววิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการหาค่าของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) และได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

3.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ และปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยได้ทำการขอหนังสืออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และสิทธิของผู้ตอบแบบสอบถามให้ทราบก่อนตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบสามารถปฏิเสธหรือยุติการตอบแบบสอบถามได้ตลอดเวลาโดยไม่ส่งผลกระทบใด ๆ ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะเก็บรักษาข้อมูลของผู้ตอบเป็นความลับ ไม่เปิดเผยชื่อสถานศึกษา หรือข้อมูลส่วนบุคคล และนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเพื่อใช้ประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น

4.2 ผู้วิจัยได้จัดเตรียมแบบสอบถามพร้อมกับสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ และส่งให้กับสถานศึกษาเพื่อขออนุญาตจากผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 12 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 212 คน

4.3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามผ่าน Google Form ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างผ่านระบบการสื่อสารข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร โดยแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับมีจำนวน 212 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่าง

4.4 หลังจากการรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องของข้อมูล เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการวิเคราะห์ทางสถิติและสรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

4.5 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์เพื่อสำรวจแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ กลุ่มเป้าหมายในการศึกษาคือครูชำนาญการพิเศษและผู้บริหารสถานศึกษา โดยจะใช้วิธีการเลือกกลุ่มแบบเจาะจง จำนวน 5 คน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1. การจัดกระทำข้อมูล

5.1.1 นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม

5.1.2 กำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (Likert's Scale)

5.2. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การคำนวณแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

5.2.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) เป็นรายข้อและรายด้านแล้วนำไปแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งการกำหนดเกณฑ์สำหรับแปลความหมายจากคะแนนเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.2.3 วิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ t-test และจำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้สถิติ F-test

5.2.4 วิเคราะห์เพื่อหาแนวทางแก้ไขและพัฒนา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ประกอบด้วย ค่าความถี่และร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1.ครูผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 63.21 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 76.42 ประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 5 - 10 ปี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 57.55 ตามลำดับ

2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีความยืดหยุ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการมีจินตนาการ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการมีความไว้วางใจ โดยทุกด้านอยู่ในระดับมาก รายละเอียดดังนี้

2.1 ด้านการมีจินตนาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมองเห็นความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กร รองลงมาคือ การกระตุ้นบุคลากรให้ทำงานเต็มศักยภาพด้วยทัศนคติเชิงบวก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความสามารถในการสร้างภาพอนาคตขององค์กรได้อย่างชัดเจนในจิตใจ

2.2 ด้านการมีความยืดหยุ่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการทำงาน รองลงมาคือ การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความสามารถในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายแม้ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

2.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การกำหนดแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับเป้าหมายหลักของสถานศึกษา รองลงมาคือ การเปิดรับแนวคิดหรือข้อมูลใหม่ที่เป็นประโยชน์ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความสามารถในการมองการณ์ไกลและวิเคราะห์ผลกระทบในอนาคต

2.4 ด้านการมีความไว้วางใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การรับฟังปัญหาและความคิดเห็นบุคลากรด้วยท่าที่เป็นมิตร รองลงมาคือ การพร้อมยอมรับข้อผิดพลาดของตนเองและไม่โทษผู้อื่น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การทำให้บุคลากรเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองภายใต้การนำของผู้บริหาร

3. การทดสอบสมมติฐาน

3.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ	$\bar{X}$	S.D	t	p-value
1. ด้านการมีจินตนาการ	ชาย	4.26	0.151	1.964	.001**
	หญิง	4.22	0.221		
2. ด้านการมีความยืดหยุ่น	ชาย	4.19	0.217	-3.239	.096
	หญิง	4.27	0.201		
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์	ชาย	4.22	0.175	0.468	.813
	หญิง	4.21	0.186		
4. ด้านการมีความไว้วางใจ	ชาย	4.11	0.173	-3.489	.008**
	หญิง	4.19	0.202		
รวม	ชาย	4.19	0.119	-1.598	.005**
	หญิง	4.22	0.157		

** มินัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 1 พบว่า เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการมีความยืดหยุ่น และด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่ด้านการมีจินตนาการและด้านความไว้วางใจ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านการมีจินตนาการ					
ระหว่างกลุ่ม	0.077	2	0.039	0.971	0.380
ภายในกลุ่ม	11.092	278	0.040		
รวม	11.170	280			
2. ด้านการมีความยืดหยุ่น					
ระหว่างกลุ่ม	0.108	2	0.054	1.225	0.295
ภายในกลุ่ม	12.273	278	0.044		
รวม	12.381	280			
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์					
ระหว่างกลุ่ม	0.122	2	0.061	1.855	0.158
ภายในกลุ่ม	9.140	278	0.033		
รวม	9.262	280			
4. ด้านการมีความไว้วางใจ					
ระหว่างกลุ่ม	0.182	2	0.091	2.415	0.091
ภายในกลุ่ม	10.503	278	0.038		
รวม	10.685	280			
รวม					
ระหว่างกลุ่ม	0.092	2	0.046	2.205	0.112
ภายในกลุ่ม	5.790	278	0.021		
รวม	5.881	280			

จากตาราง 2 พบว่า ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน

3.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	SS	df	MS	F	p- value
1. ด้านการมีจินตนาการ					
ระหว่างกลุ่ม	0.464	2	0.232	6.022	0.003*
ภายในกลุ่ม	10.706	278	0.039		
รวม	11.170	280			
2. ด้านการมีความยืดหยุ่น					
ระหว่างกลุ่ม	0.386	2	0.193	4.474	0.012*
ภายในกลุ่ม	11.995	278	0.043		
รวม	12.381	280			
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์					
ระหว่างกลุ่ม	0.056	2	0.028	0.843	0.431
ภายในกลุ่ม	9.207	278	0.033		
รวม	9.262	280			
4. ด้านการมีความไว้วางใจ					
ระหว่างกลุ่ม	0.228	2	0.114	3.024	0.050*
ภายในกลุ่ม	10.458	278	0.038		
รวม	10.685	280			
รวม					
ระหว่างกลุ่ม	0.263	2	0.132	6.517	0.002*
ภายในกลุ่ม	5.618	278	0.020		
รวม	5.881	280			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร โดย

ภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่ด้านการมีความยืดหยุ่นและด้านความไว้วางใจ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการมีจินตนาการมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร

4.1 ด้านจินตนาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดกว้างต่อความคิดที่หลากหลาย และหลีกเลี่ยงการยึดติดกับรูปแบบการบริหารแบบเดิม เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการมีจินตนาการ ผู้บริหารควรเปิดรับประสบการณ์ใหม่และแสวงหาการเรียนรู้จากแหล่งต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเชื่อมโยงจินตนาการเข้ากับบริบทของชุมชน เพื่อให้สามารถมองเห็นภาพอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างของการกล้าคิด กล้าลอง และยอมรับความผิดพลาดในฐานะโอกาสในการเรียนรู้ ตลอดจนถ่ายทอดวิสัยทัศน์ที่มุ่งผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

4.2 ด้านความยืดหยุ่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำที่มีความยืดหยุ่นทางความคิดและการปฏิบัติ สามารถปรับเปลี่ยนนโยบายและแนวทางการบริหารให้สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารควรเปิดรับความคิดเห็นที่หลากหลายจากครูและบุคลากร และใช้ข้อมูลเหล่านั้นประกอบการตัดสินใจอย่างรอบคอบ อีกทั้งควรลดการยึดติดกับกฎระเบียบหรือรูปแบบเดิมที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา เมื่อผู้บริหารยึดเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและบริหารงานอย่างยืดหยุ่น จะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานและความยั่งยืนของสถานศึกษา

4.3 ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจน สามารถมองเห็นภาพอนาคตของสถานศึกษาอย่างรอบด้านและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ผู้บริหารควรเชื่อมโยงนโยบายและบริบทของชุมชนเข้ากับทิศทางการพัฒนาโรงเรียนอย่างเป็นระบบ อีกทั้งต้องสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้ครูและบุคลากรเข้าใจและยึดถือเป็นเป้าหมายร่วมกัน เมื่อผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง จะช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

4.4 ด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการสร้างความไว้วางใจภายในองค์กร โดยแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของครูและบุคลากรผ่านการมอบหมายงานและการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารควรปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และสอดคล้องระหว่างคำพูดกับการกระทำ อีกทั้งควรสนับสนุนและให้กำลังใจเมื่อเกิดปัญหาหรือความผิดพลาด เมื่อผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจได้อย่างต่อเนื่อง จะช่วยส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ความคิดสร้างสรรค์ และการพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผล

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากในทุกด้าน ได้แก่ ด้านจินตนาการ ความยืดหยุ่น วิสัยทัศน์ และความไว้วางใจ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีศักยภาพในการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

ด้านจินตนาการ พบว่าอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสามารถมองเห็นความเชื่อมโยงของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างรอบด้าน มีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยทัศนคติเชิงบวก รวมทั้งเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้ครูเห็นถึงความสำเร็จที่เกิดจากความร่วมมือของทุกฝ่าย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kaminker (2011) ที่กล่าวว่า การสร้างมโนภาพอนาคตเป็นพื้นฐานของความคิดสร้างสรรค์ และ Sousa (2003) ที่อธิบายว่าจินตนาการเกี่ยวข้องกับกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบและการตัดสินใจ

ด้านความยืดหยุ่น พบว่าอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และพัฒนากระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน ส่งผลให้การบริหารมีความคล่องตัว สอดคล้องกับแนวคิดของ Dubrin (2010) ที่เน้นความยืดหยุ่นในการบริหาร และ Lussier (2001) ที่มองว่าความยืดหยุ่นเป็นความสามารถในการปรับตัวเพื่อบรรลุเป้าหมายองค์กร

ด้านวิสัยทัศน์ พบว่าอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์ข้อมูลและสภาพแวดล้อมอย่างเหมาะสม รวมทั้งสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ Dubrin (2006) และ Northouse (2012) ที่กล่าวว่าวิสัยทัศน์เป็นภาพอนาคตที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ

ด้านความไว้วางใจ พบว่าอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีความเปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็น ให้เกียรติผู้อื่น และยึดหลักความซื่อสัตย์ โปร่งใส รวมทั้งส่งเสริมการทำงานร่วมกันภายในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Det (2007) และ Bennis (2002) ที่ชี้ให้เห็นว่าความไว้วางใจเป็นพื้นฐานสำคัญของความร่วมมือและความสำเร็จขององค์กร

2. การทดสอบสมมติฐาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกัน แต่ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนติ นุชญ์ (2566) ที่พบว่าเพศไม่มีผลต่อความคิดเห็นโดยรวม

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน พบว่าไม่มีความแตกต่างของความคิดเห็น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัยรินทร์ สมมาเอ (2562) ที่พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ส่วนประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภารัตน์ เจือบุญ (2568) ที่พบความแตกต่างในบางด้าน เช่น ด้านจินตนาการและวิสัยทัศน์

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านจินตนาการ ผู้บริหารควรส่งเสริมความสามารถในการมองอนาคตอย่างสร้างสรรค์ โดยคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความคิดริเริ่ม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วัฒนา ปกิกา (2560) และ ภารทิพย์ ปั่นก้อน (2559)

ด้านความยืดหยุ่น ผู้บริหารควรพัฒนาความสามารถในการปรับตัว เปิดรับความคิดเห็นที่หลากหลาย และเลือกใช้แนวทางการบริหารที่เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน สอดคล้องกับ Guilford (1959) และ Lussier and Achua (2001)

ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรมุ่งเน้นการกำหนดทิศทางที่ชัดเจน สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กร สอดคล้องกับ Northouse (2012) และ Robbins and Coulter (2003)

ด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นภายในองค์กรโดยยึดหลักความซื่อสัตย์ โปร่งใส และความเป็นธรรม ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสนับสนุนการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับ Det (2007) และ Cook and Wall (1980)

โดยสรุป ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา และส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาเปรียบเทียบเชิงบริบท (Comparative Analysis): ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาอื่น หรือเปรียบเทียบระหว่างเขตพื้นที่ที่มีสภาพทางสังคมและวัฒนธรรมที่ต่างกัน เพื่อให้เห็นความเหมือนและความแตกต่างของพฤติกรรมผู้นำในบริบทที่หลากหลาย ผลการศึกษาจะช่วยสะท้อนว่าปัจจัยเชิงพื้นที่ (Contextual Factors) ส่งผลต่อระดับความคิดสร้างสรรค์อย่างไร ซึ่งจะช่วยให้การกำหนดนโยบายการพัฒนาผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับอัตลักษณ์ของแต่ละพื้นที่ (Local Identity) มากกว่าการใช้รูปแบบเดียวทั่วประเทศ

2. การวิจัยและพัฒนาหลักสูตรเชิงพฤติกรรม (Curriculum Development & Behavioral Insight): ควรศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่เน้นทักษะภาวะผู้นำเชิง

สร้างสรรค์โดยเฉพาะ โดยมุ่งเน้นการปรับเปลี่ยน "กระบวนทัศน์" (Paradigm Shift) และ "พฤติกรรมเชิงประจักษ์" ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เข้าใจกลไกทางจิตวิทยาและสังคมที่กระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มในองค์กร อันจะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมทางการบริหารที่มีความต่อเนื่องและยั่งยืน

3.การส่งเสริมการวิจัยเชิงปฏิบัติการในบริบทจริง (Action Research & Impact Evaluation): ควรดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อทดลองใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษาจริง เพื่อพิสูจน์ประสิทธิผลของทฤษฎีสู่การปฏิบัติ โดยมีการติดตามผลลัพธ์แบบองค์รวม ทั้งในด้านการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้นำ วัฒนธรรมการทำงานของครู และประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยยืนยันได้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและความมุ่งมั่นในอุดมการณ์ (Inspirational Visioning): ผู้บริหารสถานศึกษาควรบูรณาการความคิดสร้างสรรค์เข้ากับการสร้าง "ภาพอนาคตขององค์กร" (Shared Vision) โดยเปลี่ยนแนวคิดนามธรรมสู่แนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน การแสดงออกถึงความมุ่งมั่นในอุดมการณ์จะช่วยสร้าง "ความไว้วางใจ" (Trust) และแรงบันดาลใจให้บุคลากรพร้อมขับเคลื่อนสถานศึกษาไปในทิศทางเดียวกันด้วยพลังจากภายใน

2.การตัดสินใจอย่างชาญฉลาดในภาวะวิกฤต (Fluid Decision Making): ผู้บริหารควรเสริมสร้างความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหาอย่างคล่องแคล่ว (Agility) โดยพิจารณาปัญหาผ่าน "มุมมองที่หลากหลาย" (Multi-perspective Thinking) เพื่อเลือกแนวทางที่เหมาะสมที่สุดกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว การบริหารงานที่มีความยืดหยุ่นจะช่วยให้องค์กรก้าวข้ามข้อจำกัดเดิมๆ และบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.การบริหารเชิงยุทธศาสตร์และการมีส่วนร่วม (Strategic Foresight & Participation): ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะการมองการณ์ไกล (Foresight) เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างแม่นยำ พร้อมทั้งลดการบริหารแบบสั่งการ (Top-down) สู่การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วม (Participatory Management) ในการกำหนดทิศทางร่วมกัน เพื่อให้บุคลากรทุกคนรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ (Sense of Belonging) ในเป้าหมายของสถานศึกษา

4.การสร้างพื้นที่ปลอดภัยและวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม (Psychological Safety & Empowerment): ผู้บริหารควรแสดงบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ที่สนับสนุนให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ และกล้าตัดสินใจในหน้าที่ของตน (Empowerment) ผ่านการสื่อสารเชิงบวกที่สร้างสรรค์และสุภาพ บรรยากาศแห่งความเชื่อใจและ "พื้นที่ปลอดภัยในการผิดพลาด" จะเป็นรากฐานสำคัญที่กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมและการร่วมมือกันภายในองค์กรอย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2563). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ขจรณัฐพล ผ่องวิริทธิ์ธร, ฉัตรชัย ศรีทอง, มาลัย วงศ์ทัยวัฒนา, บุชรา ชูดี, พรพรรณ สีเทียน. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1. วารสารการบริหารนิเทศบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น, 8(2), 49–60
- นิภาพร จันทรจิตร และ ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2564). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตดินแดง-ห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารร้อยแก่นสารสนเทศ, 6(2), 153–166.
- มนัญญา ควรรำพึง. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์, 6(3), 55.
- ละมุล รอดขวัญ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารตามทัศนะของครูโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ภาคใต้ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7. วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย, 4(2), 151–152.
- วิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยพะเยา, 11(1), 249–261.
- อัจศรา ประเสริฐสิน. (2564). เครื่องมือการวิจัยทางการศึกษาและสังคมศาสตร์ Research Instruments in Education and Social Sciences (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- De Stefano, M. (2003). School effectiveness: The role of the principal in a leading public secondary school in Santa Fe Province, Argentina [Doctoral dissertation]. Available from Dissertation Abstracts International, 64(05A).
- Dejnozka, E. L. (1983). Education administration glossary. Greenwood.
- Dorothy, S. (2001). Improving instructional practice: An action research study of the integration of technology into a grade four/five social studies curriculum [Master's thesis]. The University of Regina.
- Fiedler, F. E. (1967). A theory of leadership effectiveness. McGraw-Hill.
- Finklea, T. F. (1997). Leader and leadership in education. Paul Chapman.
- Good, C. V. (1973). Dictionary of education. McGraw-Hill.



Halpin, A. W. (1996). Theory and research in administration. Macmillan.

Harris, A. (2009). Creative leadership. Journal of Management in Education, 9–11.