

กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการ
เสริมสร้างความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา กลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา

2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1*

STRATEGIC DEVELOPMENT OF CREATIVE LEADERSHIP FOR SCHOOL
ADMINISTRATORS TO ENHANCE HIGH-PERFORMANCE ORGANIZATIONS
IN SCHOOLS WITHIN MUEANGCHACHOENGSAO 2 UNDER THE OFFICE OF
CHACHOENGSAO PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA 1

กนกลักษณ์ วงษ์วิวัฒนาวุฒิ¹ และประทุมทอง ไตรรัตน์²

Kanokrak Vongviwattanavut ¹ and Pratoomtong Trirat²

¹⁻²มหาวิทยาลัยเกริก

¹⁻²Kirk University, Thailand

¹Corresponding Author's Email: Nidty_kanokrak@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา กลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 2) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา และ 3) เพื่อนำเสนอกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา กลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 150 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.60$, $S.D = 0.78$) 2) ความต้องการจำเป็นของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์และด้านวิสัยทัศน์ อยู่ในกลุ่มสูงเป็นจุดอ่อน ด้านความยืดหยุ่น และด้านคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในกลุ่มสูงเป็นจุดอ่อน และความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified} = 0.307$)

* Received 26 February 2025; Revised 4 March 2025; Accepted 10 March 2025

ความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.521, S.D = 0.837) และความต้องการจำเป็น (PNI_{modified} = 0.354) และ 3) กลยุทธ์การพัฒนาผู้นำ ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์หลัก 4 กลยุทธ์รอง ดังนี้ 1) พัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์และความสามารถในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนความเป็นองค์การสมรรถนะสูง 2) พัฒนาทักษะความสามารถการสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันและบรรลุความเป็นองค์การสมรรถนะสูง

คำสำคัญ: กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำผู้นำเชิงสร้างสรรค์, องค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were to: 1) Study the level of creative leadership of school administrators in enhancing the high-performance organization (HPO) of schools in the urban area of Chachoengsao 2, under the Office of Chachoengsao Primary Educational Service Area 1. 2) Examine the essential needs for developing the creative leadership of school administrators in fostering high-performance schools. 3) Propose strategies for developing the creative leadership of school administrators to strengthen high-performance schools in the urban area of Chachoengsao 2, under the Office of Chachoengsao Primary Educational Service Area 1. The sample group consisted of 150 school administrators and teachers, selected through simple random sampling. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table. The research tool was a questionnaire, and the statistical methods used included percentage, mean, standard deviation, and the Priority Needs Index (PNI_{modified}).

The research findings revealed that: 1) The overall level of creative leadership of school administrators in enhancing high-performance schools was high ($\bar{x}$ = 3.60, S.D = 0.78). 2) The essential needs for developing creative leadership showed that creativity and vision were identified as high-priority weaknesses, while flexibility and consideration of individuality were also high-priority weaknesses. The Priority Needs Index (PNI_{modified}) for creative leadership was 0.307. The current state of high-performance schools was at a high level ($\bar{x}$ = 3.521, S.D = 0.837), with a Priority Needs Index (PNI_{modified}) of 0.354. 3) The leadership development strategies consisted of two main strategies

and four sub-strategies as follows: 1) Developing creative thinking skills and the ability to foster an organizational culture that supports high-performance schools. 2) Enhancing skills and abilities to create a competitive advantage and achieve high-performance school status.

Keywords: Leadership Development Strategies, Creative Leadership, High-Performance Organization

บทนำ

ในปัจจุบันการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศทั่วโลก ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพสามารถสร้างบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 อย่างไรก็ตาม สภาพแวดล้อมทางการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากปัจจัยต่างๆ เช่น เทคโนโลยีที่ก้าวหน้า ความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลง และความท้าทายจากการแข่งขันในระดับนานาชาติ ดังนั้น การพัฒนาสถานศึกษาให้มีสมรรถนะสูงจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ธีระ รุณเจริญ 2553)

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ การพัฒนาสถานศึกษาในลักษณะนี้จะช่วยให้โรงเรียนสามารถปรับตัวและก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาได้ (ไพฑูรย์ สินลารัตน์ 2554) ตลอดจนส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพต่อไป ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา เพื่อนำสถานศึกษาไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างมีประสิทธิภาพ (สุธิกานต์ บริเอก 2564) ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญที่ผลักดันให้เกิดการสำเร็จตามที่มุ่งหวังไว้ ผู้บริหารสถานศึกษานับว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนด นโยบาย ยุทธศาสตร์ และแนวคิดต่าง ๆ ตลอดจนการนำนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแนวคิด เหล่านั้นลงสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม (สุกฤษฎา ปงกันทา 2561)

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เพื่อนำประโยชน์ไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างความเป็นองค์กรสมรรถนะสูง โรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1
2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1
3. เพื่อนำเสนอกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวิธีดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ประกอบด้วย ผู้บริหารจำนวน 17 คน และ ครู 233 คน จำนวน 250 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู สถานศึกษาในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 15 คน ครู 135 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 150 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) เลือกโดยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติภายใต้กรอบของการศึกษาวิจัย

2. เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือวิจัย

2.1 แบบสอบถาม (Questionnaires) ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ตอน

ตอนที่ 1 มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย 1) อายุ 2) ระดับการศึกษา 3) ประสบการณ์การปฏิบัติงาน 4) ตำแหน่ง

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา

ตอนที่ 3 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และจุดแข็ง จุดอ่อน และความต้องการจำเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ โอกาสและอุปสรรคของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา

2.2 ในการหาค่าคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน พบว่ามีค่า IOC มีค่าตั้งแต่ 0.67-1.00 และ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ 0.957

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2567 ถึงเดือนมกราคม พ.ศ. 2568 โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$)

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นมีอายุ 35-40 ปี มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี และดำรงตำแหน่งครู

สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างความเป็นองค์กรสมรรถนะสูง โรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

ตารางที่ 1 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างความเป็นองค์กรสมรรถนะสูง โรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

(n=134)

ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	PNI modified	ลำดับ	แปล ผล
1. ด้านความยืดหยุ่น	3.812	0.507	มาก	4.777	0.427	มากที่สุด	0.253	3	ต่ำ/จุด แข็ง
2.ด้านวิสัยทัศน์	3.507	0.710	มาก	4.767	0.435	มากที่สุด	0.359	2	สูง/ จุดอ่อน
3.ด้านความคิด สร้างสรรค์	3.505	0.705	มาก	4.790	0.412	มากที่สุด	0.366	1	สูง/ จุดอ่อน
4.ด้านคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	3.590	1.212	มาก	4.475	0.465	มาก	0.252	4	ต่ำ/จุด แข็ง
รวม	3.603	0.783	มาก	4.702	0.434	มากที่สุด	0.307		

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และจุดแข็ง จุดอ่อน และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน โดยภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างบุคลากรในองค์กร รองลงมา คือ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ระบบโครงสร้าง และกระบวนการทำงานสนับสนุนวิสัยทัศน์

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการเสริมสร้างความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา พบว่าอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การมีวิสัยทัศน์ที่ทุกคนในองค์กรมองเห็นภาพ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างบุคลากรในองค์กร

การจัดลำดับความสำคัญตามความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา ตามความต้องการจำเป็น เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การมีวิสัยทัศน์ที่ทุกคนในองค์กรมองเห็นภาพ ระบบโครงสร้าง กระบวนการทำงานสนับสนุนวิสัยทัศน์ และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

2. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา กลุ่มเมือง ฉะเชิงเทรา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา กลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 2

(n=134)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	PNI modified	ลำดับ	แปลผล
1.การมีวิสัยทัศน์ที่ทุกคนในองค์กรมองเห็นภาพ	3.427	0.702	ปานกลาง	4.777	0.427	มากที่สุด	0.393	1	สูง/จุดอ่อน
2.ระบบโครงสร้างและกระบวนการทำงานสนับสนุนวิสัยทัศน์	3.492	1.167	ปานกลาง	4.760	0.437	มากที่สุด	0.363	2	สูง/จุดอ่อน
3.การสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างบุคลากรในองค์กร	3.595	0.727	มาก	4.767	0.435	มากที่สุด	0.326	4	ต่ำ/จุดแข็ง
4.การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	3.572	0.752	มาก	4.777	0.440	มากที่สุด	0.337	3	ต่ำ/จุดแข็ง
รวม	3.521	0.837	มาก	4.770	0.434	มากที่สุด	0.354		

จากตารางที่ 2 พบว่า สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และจุดแข็ง จุดอ่อน และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน โดยภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างบุคลากรในองค์กร รองลงมา คือ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ระบบโครงสร้าง และกระบวนการทำงานสนับสนุนวิสัยทัศน์

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา พบว่าอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การมีวิสัยทัศน์ที่ทุกคนในองค์กรมองเห็นภาพ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างบุคลากรในองค์กร

การจัดลำดับความสำคัญตามความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา ตามความต้องการจำเป็น เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การมีวิสัยทัศน์ที่ทุกคนในองค์กรมองเห็นภาพ ระบบโครงสร้าง กระบวนการทำงานสนับสนุนวิสัยทัศน์ และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 3 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ โอกาสและอุปสรรคของการพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

(n=134)

ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้ บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	PNI modified	ลำดับ	แปลผล
1.สภาพนโยบายของ รัฐ	3.476	0.707	ปาน กลาง	4.741	0.44 9	มาก ที่สุด	0.364	4	ต่ำ/จุด แข็ง
2.สภาพเศรษฐกิจ	3.416	0.683	ปาน กลาง	4.713	0.47 0	มาก ที่สุด	0.381	2	สูง/ภาวะ คุกคาม
3.สภาพสังคม	3.414	0.695	ปาน กลาง	4.723	0.45 2	มาก ที่สุด	0.383	1	สูง/ภาวะ คุกคาม
4.สภาพเทคโนโลยี	3.486	0.698	มาก	4.766	0.43 0	มาก ที่สุด	0.367	2	สูง/ภาวะ คุกคาม
รวม	3.448	0.695	ปาน กลาง	4.735	0.45 0	มาก ที่สุด	0.373		สูง/ภาวะ คุกคาม

จากตารางที่ 3 พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ โอกาสและอุปสรรคของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา จากการ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ สภาพเทคโนโลยี สภาพนโยบายของรัฐ และสภาพเศรษฐกิจ

3. กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างความเป็นองค์กร สมรรถนะสูงของสถานศึกษา กลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ซึ่งประกอบด้วยกลยุทธ์หลัก 2 กลยุทธ์ กลยุทธ์รอง 4 กลยุทธ์ ดังนี้ 1) กลยุทธ์หลักที่ 1 พัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์และความสามารถในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ สนับสนุนความเป็นองค์กรสมรรถนะสูง 2) กลยุทธ์รองที่ 1.1 พัฒนาทักษะการสร้างค่านิยม การทำงานเป็นทีม ความรับผิดชอบและสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน 3) กลยุทธ์รองที่ 1.2 พัฒนาทักษะการสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการ ทำงาน 4) กลยุทธ์หลักที่ 2 พัฒนาทักษะความสามารถการสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันและบรรลุความ เป็นองค์กรสมรรถนะสูง 5) กลยุทธ์รองที่ 2.1 พัฒนาทักษะการจัดระบบและโครงสร้างองค์กรที่ทันกับการเปลี่ยนแปลงและ สามารถแข่งขัน

ได้ วิธิดำเนินการ และ 6) กลยุทธ์รองที่ 2.2 พัฒนาทักษะแนวคิดการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา กลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1.ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างความเป็นองค์กรสมรรถนะสูง โรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ประกอบด้วยการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และการเสริมสร้างการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ที่มีสภาพปัจจุบันในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และด้านการเสริมสร้างการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง แต่ผลการวิจัยพบว่าสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงได้ว่าเป็นจุดอ่อนของสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ Qingling Zhang (2016) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาทางสี่ ประเทศจีน ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า 1) จุดแข็ง คือ ศักยภาพการเป็นผู้อำนวยความสะดวกอย่างสร้างสรรค์ ของครูทุกคน จุดอ่อน คือ การเปลี่ยนแปลงของครูและวัฒนธรรมโรงเรียน

2.ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 การจัดลำดับความสำคัญตามความต้องการจำเป็นที่เป็นจุดแข็งของการเสริมสร้างความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา คือ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างบุคลากรใน สำหรับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ ด้านความยืดหยุ่น และด้านคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เช่นเดียวกับ Hasmirati (2020) ได้ศึกษาเรื่อง โรงเรียนสมรรถนะสูงและโรงเรียนสมรรถนะต่ำใน มาเลเซีย ประเทศอินโดนีเซีย พบว่าผู้บริหารในโรงเรียนสมรรถนะสูงและโรงเรียนที่มีสมรรถนะต่ำโรงเรียนที่มีสมรรถนะสูงให้ความสำคัญกับการสอนและการเรียนรู้มากขึ้น ให้บรรลุผลสำเร็จในระดับสูง การเสริมสร้างความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา คือ การวิสัยทัศน์ที่ทุกคนในองค์กรมองเห็นภาพ ระบบโครงสร้าง และกระบวนการทำงานสนับสนุนวิสัยทัศน์ สำหรับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ ด้านด้านความคิดสร้างสรรค์และด้านวิสัยทัศน์

ด้านโอกาสและภาวะคุกคามของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา พบว่า นโยบายของ

รัฐ เป็นโอกาสของการพัฒนาในด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างบุคลากรในองค์กรเป็นโอกาสในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา แต่ด้านการวิสัยทัศน์ที่ทุกคนในองค์กรมองเห็นภาพระบบโครงสร้าง และกระบวนการทำงานสนับสนุนวิสัยทัศน์ และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นภาวะคุกคาม ขณะที่สภาพสังคม สภาพเศรษฐกิจ และสภาพเทคโนโลยีเป็นภาวะคุกคามสำหรับการวิสัยทัศน์ที่ทุกคนในองค์กรมองเห็นภาพและการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างบุคลากรในองค์กร แต่เป็นโอกาสสำหรับระบบโครงสร้าง และกระบวนการทำงานสนับสนุนวิสัยทัศน์และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับการวิจัยของ Randu Roselyn Sidi (2018) ได้ศึกษาเรื่อง ลักษณะของวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาสมรรถนะสูงในมอมบาซาเคนต์ เคเนีย พบว่า มอมบาซาเคนต์ได้รับอิทธิพลจากพฤติกรรมที่มี ความคิดริเริ่มสูงในรูปแบบของหนึ่งเดียว ดังนั้น การศึกษานี้จึงแนะนำว่าผู้บริหารโรงเรียนสมรรถนะสูง ส่งเสริมให้มีส่วนร่วมมากขึ้น สอดคล้องกับสภาพเทคโนโลยีที่เป็นโอกาสสำหรับการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างบุคลากรในองค์กรและระบบโครงสร้าง และกระบวนการทำงานสนับสนุนวิสัยทัศน์ รวมถึงสภาพเศรษฐกิจเป็นภาวะคุกคาม แต่เป็นโอกาสสำหรับการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างบุคลากรในองค์กรและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

3. กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา กลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่าจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการเสริมสร้างความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา กลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 คือ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างบุคลากรในองค์กร สำหรับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ ด้านความยืดหยุ่น และด้านคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล นอกจากนี้ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ในภาพรวม โดยมีกลยุทธ์หลัก 2 กลยุทธ์ และมีกลยุทธ์รอง 4 กลยุทธ์ และวิธีดำเนินการ 12 วิธีดำเนินการ ซึ่งจะได้อธิบายในลำดับต่อไป

กลยุทธ์หลักที่ 1 พัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์และความสามารถในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนความเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ผลการวิจัย พบว่า จุดอ่อน ของการเสริมสร้างความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา คือ การวิสัยทัศน์ที่ทุกคนในองค์กรมองเห็นภาพ และระบบโครงสร้าง และกระบวนการทำงานสนับสนุนวิสัยทัศน์

นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า สภาพเศรษฐกิจ สภาพสังคม และสภาพเทคโนโลยี ต่างก็เป็นภาวะคุกคามในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา มีเพียงนโยบายของรัฐที่เป็นโอกาสในการลดจุดอ่อน ดังนั้นในกลยุทธ์หลักที่ 1 เน้นการพัฒนาทักษะของผู้บริหารให้มีวิสัยทัศน์ เช่นเดียวกับ Charalampos Mainemelis (2015) ได้ศึกษา เรื่อง กรอบความคิดภาวะผู้นำเชิง

สร้างสรรค์ในบริบทที่หลากหลาย โดยสถาบัน ALBA Graduate Business School, The American College of Greece เป็นการศึกษาเชิงทฤษฎีของความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์และภาวะผู้นำ และการจัดการความคิดสร้างสรรค์ การศึกษาวิเคราะห์แยกแยะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากทั่วโลก พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) อำนวยความสะดวกผู้ใต้บังคับบัญชาให้มี ความคิดสร้างสรรค์ 2) การสร้างผู้นำที่มีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ และ 3) สนับสนุนการบูรณาการความคิดสร้างสรรค์ที่หลากหลาย สำหรับกลยุทธ์รองที่ 1.1 พัฒนาทักษะการสร้างค่านิยม การทำงานเป็นทีม ความรับผิดชอบและสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านวิสัยทัศน์ เป็นจุดอ่อน จึงกำหนดกลยุทธ์ในการรองรับจุดอ่อนเพื่อการพัฒนาที่จะเสริมสร้างการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง สอดคล้องกับ ธันวา วาทิตต์พันธ์ (2564) ให้ความเห็นว่า องค์ประกอบของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมรรถนะสูง ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ 2) การบริหารเชิงกลยุทธ์ 3) ครูมืออาชีพ 4) ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร 5) ความผูกพันในงาน 6) การเป็นแบบอย่างที่ดี 7) การมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับกลยุทธ์รองที่ 1.2 พัฒนาทักษะการสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงาน เพราะจากผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ เป็นจุดอ่อนนำมา กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาทักษะที่จะพัฒนาผู้บริหารให้สามารถสร้างแนวคิดในการทำงานได้อย่างสร้างสรรค์ เช่นเดียวกับชลธิชา บุณนัท และคณะ (2564) องค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา การบริหารจัดการคนเก่ง มี 4 ตัวชี้วัดคือ การสรรหาคัดเลือกคนเก่ง การดำรงรักษาคนเก่ง การส่งเสริมพัฒนาคนเก่ง การให้รางวัลตอบแทนคนเก่ง และสอดคล้องกับ พุทธชาติ ภูจอมจิต (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า 1 องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ 12 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 1) การมีวิสัยทัศน์ มี 3 ตัวชี้วัด 2) การมีจินตนาการ มี 3 ตัวชี้วัด 3) การมีความยืดหยุ่น มี 3 ตัวชี้วัด และ 4) การคิดอย่างมีวิจารณญาณ มี 3 ตัวชี้วัด และสอดคล้องกับกัญญารัตน์สุขแสนและประทุมทอง ไตรรัตน์ ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย และได้นำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลให้มีวิสัยทัศน์บนวัฒนธรรมที่หลอมรวมผ่านระบบออนไลน์ด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ ซึ่งมีวิธีการพัฒนา คือ ปัญญาประดิษฐ์เรียนผ่านระบบออนไลน์ การเรียนแบบมีใบรับรองผ่านระบบออนไลน์ และการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ ในการกำหนดเป้าหมายการพัฒนา ประกอบด้วยกำหนดเป้าหมายขององค์การ จัดทำฐานข้อมูลและลงรหัส บริหารจัดการความร่วมมือ

กลยุทธ์หลักที่ 2 พัฒนาทักษะความสามารถการสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน และบรรลุความเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ในการกำหนดกลยุทธ์ เนื่องด้วยผลการวิจัย พบว่า การมีวิสัยทัศน์ที่ทุกคนในองค์กรมองเห็นภาพ และระบบโครงสร้าง และกระบวนการทำงาน สนับสนุนวิสัยทัศน์ นำมากำหนดกลยุทธ์เพื่อปิดจุดอ่อนของการพัฒนาภาวะผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับชลธิชา บุญนัท และคณะ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง องค์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูงของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 โดยมี ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบขององค์กร สมรรถนะสูง 4 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารจัดการคนเก่ง 2) การบริหารจัดการคุณภาพ 3) การจัดการความรู้องค์กร และ 4) การจัดการเชิงกลยุทธ์ สำหรับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ นำมากำหนดเป็นกลยุทธ์รองที่ 2.1 พัฒนาทักษะการจัดระบบและโครงสร้างองค์กรที่ทันกับการเปลี่ยนแปลงและสามารถแข่งขันได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อีระ รุญเจริญ (2553) หน้าที่ของผู้บริหารไม่เพียงส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน แต่ยังต้องส่งเสริมการเรียนรู้ของครูและบุคลากรด้วย การเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์ การเรียนรู้ร่วมกัน การแก้ปัญหา ร่วม และการสนทนอย่างสร้างสรรค์เกี่ยวกับการเรียนการสอน ด้านวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นจุดอ่อนที่ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์รองที่ 2.2 พัฒนาทักษะแนวคิดการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรซึ่งสอดคล้องกับวินิลาส เจริญชัย (2562) ได้ทำการศึกษาการพัฒนา รูปแบบการบริหารจัดการองค์กรสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาในสถานศึกษา สังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัด ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการองค์กรสมรรถนะสูงอยู่ใน ระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของ การบริหารจัดการองค์กรสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด 3. การพัฒนารูปแบบการ บริหารจัดการองค์กรสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาในสถานศึกษา สังกัดองค์กรบริหาร ส่วนจังหวัด โดยรูปแบบประกอบด้วย 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 หลักการ แนวคิดและวัตถุประสงค์ ส่วนที่ 2 การบริหารจัดการองค์กรสมรรถนะสูง ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำ 2) การกำหนดวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ 3) การจัดการความรู้ 4) การจัดการกระบวนการ 5) การพัฒนาบุคลากร 6) การให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 7) การมุ่งเน้น ผลการปฏิบัติงาน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา ในกลุ่มเมือง ฉะเชิงเทรา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ด้านที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ 2) ผลการวิจัยพบว่า การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของ

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีวิสัยทัศน์ที่ทุกคนในองค์กรมองเห็นภาพ **ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** คือ 1) พัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ในด้านด้านความคิดสร้างสรรค์ 2) ส่งเสริมการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา ในด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ทุกคนในองค์กรมองเห็นภาพของผู้บริหาร 3) **ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป** 1) ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่กว้างขึ้น 2) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สถานศึกษาสังกัดอื่น 3) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในสังกัดอื่น

เอกสารอ้างอิง

- กุสุธิกานต์ บริเอก. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. ในวิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กัญญารัตน์ สุขแสนและประทุมทอง ไตรรัตน์. (2564). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ วัดวังตะวันตก, 6(7), 130-145.
- ชลธิชา บุนนที และคณะ. (2564). การศึกษาองค์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21. (การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 22). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธันวาทิตต์พันธ์. (2564). องค์ประกอบของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมรรถนะสูง. ในวิทยานิพนธ์ ปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: ขาวฟาง.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น
- พุทธชาติ ภูจอมจิต. (2562). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ในวิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- ไพฑูรย์ สีนลรัตน์. (2554) ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ: กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2554), 70.
- วินุลาศ เจริญชัย. (2562). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการองค์การสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- สุกฤตยา ปงกันทา. (2561). กลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- สุธิกานต์ บริเอก. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Mainemelis, C. (2015). Creative leadership: A multi-context conceptualization. *The Academy of Management Annals*, 9(1), 393-482.
- Hasmirati, H., Sin, I., & Kassim, A. L. (2020). High-Performing and Low-Performing Schools in Makassar Indonesia. *Journal of Research and Multidisciplinary*, 3(1), 267-283.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30 (3), 607-610.
- Qingling Zhang. (2016). Creative Leadership Strategies for Primary School Principals/Teachers Creativity/Guangxi, China. Ph.D. Thesis, Educational Administration, Chulalongkorn University.
- Sidi, R. R. (2018). Characteristics of School Culture in High Performing Schools in Mombasa County, Kenya. *International Journal of Research in Education and Social Sciences (IJRESS)* 3, 68-80.