

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1*
DEVELOPING A PROGRAM TO ENHANCE IN CREATIVE LEADERSHIP OF
SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER KALASIN PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 1

มงคล พรหมฐาน¹, ธัชชัย จิตรนันท์²
Mongkol Promthan¹, Thatchai Chittanun²
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม^{1,2}
Faculty of Education, Mahasarakham University^{1,2}
Email : phoomin1996@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่คาดหวัง และความ
ต้องการจำเป็น และ 2) ออกแบบและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง
ได้แก่ ผู้บริหารและครู จำนวน 298 คน และมีกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 8 คน มีเครื่องมือวิจัย ได้แก่
แบบสอบถาม แบบประเมิน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต
ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพที่เป็นจริงของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่คาดหวังของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง
สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นในการ
พัฒนาลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม ความแตกต่างระหว่าง
บุคคล ความยืดหยุ่นและปรับตัว การมีวิสัยทัศน์ ตามลำดับ และ 2) ผลการพัฒนาโปรแกรมมี
องค์ประกอบคือ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรม การวัดและประเมินผล ซึ่งมีเนื้อหา 5 โมดูล
ได้แก่ โมดูล 1 ความคิดสร้างสรรค์ โมดูล 2 การทำงานเป็นทีม โมดูล 3 ความแตกต่างระหว่างบุคคล
โมดูล 4 ความยืดหยุ่นและปรับตัว และโมดูล 5 การมีวิสัยทัศน์ ส่วนผลการประเมินความเหมาะสม
และความเป็นไปได้ ของโปรแกรมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : การพัฒนาโปรแกรม; ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์; ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

This research article aims to study the current condition. Desired condition and necessary needs and to design and evaluate programs to enhance creative leadership among school administrators. Under the jurisdiction of the Kalasin Primary Educational Service Area Office, Area 1, the sample group consisted of 298 administrators and teachers and a group of 8 people providing information. Research tools included questionnaires, evaluation forms. Statistics used in data analysis included percentages, arithmetic mean values. Standard deviation and the index of essential needs

The results of this study were as followings: 1) The current state of fostering creative leadership among school administrators. Overall, it is at a high level. Desired conditions for fostering creative leadership among school administrators. Overall, it is at the highest level. And the necessary needs for developing creative leadership of executives from highest to lowest include creativity. teamwork individual differences Flexibility and adaptability Having a vision, respectively, and 2) a program to enhance creative leadership of school administrators, consisting of principles, objectives, content, activities, measurement and evaluation. There are 5 modules, including Module 1. Creativity, Module 2 Teamwork, Module 3 Individual Differences, Module 4 Flexibility and Adaptability, and Module 5 Vision. and the evaluation results for suitability and feasibility of the program were at the highest level.

Keywords : Program Development; Creative Leadership; School Administrators

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

การพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-พ.ศ.2570) มีแนวทางการพัฒนาทางการศึกษาคือ การเพิ่มโอกาสในการยกระดับคุณภาพ ความเสมอภาค และประสิทธิภาพทางการศึกษา สามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีในการบริหารจัดการทรัพยากรการศึกษา และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลและความแพร่หลายของการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตที่มากขึ้น ช่วยขยายโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ที่ไม่จำกัดเฉพาะในห้องเรียน อาทิ การเรียนรู้ทางไกล การเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้ที่สนับสนุนศักยภาพรายบุคคล ที่จะมีบทบาทสำคัญในการตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ในการกำหนดทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อให้ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) มนุษย์คือพลังขับเคลื่อนหลัก การให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาประเทศ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคนโดยให้สามารถพัฒนาประเทศได้ (สุวิทย์ เชมินทร์ย, 2560)

การบริหารงานในรูปแบบต่าง ๆ หากผู้บริหารต้องการให้การบริหารงานนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ กับ “คน” ซึ่งเป็นปัจจัยหรือเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร ด้วยการส่งเสริมให้ทุกคนได้มีการพัฒนาทางด้านความคิด เพื่อจะได้คิดเป็นคิดให้ถูกทาง และคิดได้อย่างสร้างสรรค์ จะได้นำกระบวนการคิดนั้นมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์สังเคราะห์เรื่องต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การตัดสินใจ และการทำงานนั้น ความคิดสร้างสรรค์ถือเป็นความสามารถในการคิดวิธีแก้ปัญหา แนวคิด หรือผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ที่สามารถช่วยปรับเปลี่ยนชีวิตของผู้คนได้ สิ่งสำคัญคือความคิดสร้างสรรค์จะเป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม เพื่อให้สามารถเติบโตและปรับเปลี่ยนต่อไปได้ ดังนั้นความคิดสร้างสรรค์จึงเป็นกระบวนการของการพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำ จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารหรือผู้นำในระดับต่าง ๆ ต้องให้ความสำคัญ เนื่องจากสภาพปัจจุบันองค์กรต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลง ทั้งการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยีที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้นการปรับตัวเพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืนจึงเป็นภารกิจที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ในการนำองค์กร สามารถคาดการณ์และตัดสินใจเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กร มีการแสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน (สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2562) ผู้บริหารการศึกษาควรมีความเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ในการบริหารจัดการสถาบันการศึกษาและส่งเสริมสถาบันการศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ออกจากแนวคิดที่เข้มงวดและใช้ความคิดสร้างสรรค์เปลี่ยนแปลงการดำเนินงานด้านการศึกษาทุกด้าน ความยืดหยุ่นในการจัดการเปลี่ยนวิธีการทำงานและปลูกฝังความคิดสร้างสรรค์ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของประสิทธิภาพการทำงานที่แท้จริง (สุธรรม ธรรมทัศนานนท์, 2564)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ถือเป็นภาวะผู้นำที่สำคัญอีกหนึ่งอย่าง ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้นำในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ด้วยการคิดหลายมิติ คิดบวก รวมทั้งคิดรับผิดชอบและการปฏิบัติในวงกว้างและเชิงลึกหลายมิติจากผู้นำ หรือขยายสู่ครู อาจารย์ และนักศึกษาเพื่อการปฏิบัติที่เป็น ประโยชน์ต่อชุมชน สังคม บุคคลทุกระดับ ทุกฝ่ายในกระบวนการจัดการศึกษาพัฒนา “ความคิดและการปฏิบัติเชิงสร้างสรรค์” โดยเฉพาะผู้นำหรือผู้บริหารและครูอาจารย์ควรพัฒนา “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์” รวมทั้งนักศึกษาก็ควรจะได้รับ การพัฒนาให้มีคุณสมบัติเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ที่มีทั้งความคิดและการปฏิบัติเชิงสร้างสรรค์ (กรองทิพย์ นาควิเชตร, 2552) ซึ่งความท้าทายของผู้บริหารในปัจจุบันคือต้องให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาตระหนักในหน้าที่ของตน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาด้วยวิธีการต่าง ๆ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 มีผลการดำเนินงานที่ผ่านมาพบว่า การบริหารงานต่าง ๆ ต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาพึงมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไม่ได้มีทุกคนในผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาภาวะผู้นำดังกล่าว การที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเป็นผู้ที่มีความสามารถในการมีวิสัยทัศน์ ความคิดสร้างสรรค์ จะทำให้เกิดนวัตกรรมในการสร้างองค์กรให้เข้มแข็ง ปราศจากปัญหาในการบริหารงาน เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบกับปัจจัยต่าง ๆ เช่น ครูมีอัตรากำลังน้อยไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ครูทั้งยังต้องปฏิบัติงานในด้านอื่น ๆ ที่ผู้บริหารมอบหมาย ได้แก่ งานวิชาการ งานธุรการ งานอาคารสถานที่ ทำให้ครูทำงานไม่เต็มความสามารถ

เพราะต้องปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารเท่านั้น ประกอบกับบรรยากาศในการปฏิบัติงานของคณะครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ไม่มีการติดต่อประสานงานกัน ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงมีความสำคัญที่แสดงออกถึงการนำสิ่งที่ดีงาม มีคุณค่า และทำให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่าตน เป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงมี ผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงานทำให้กลุ่มคนรวมกันได้ ผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม สามารถส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1, 2566) จากปัญหาดังกล่าวส่งผลต่อการบริหารจัดการของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยหลาย ๆ คน ที่พบปัญหาที่คล้ายคลึงกัน เช่นเดียวกับ พรวิณัส ไวยकरण (2565) พบว่าการบริหารจัดการโรงเรียนส่วนใหญ่ประสบปัญหาคล้ายกัน คือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านความพร้อมทางปัจจัยของโรงเรียน และด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน รวมถึงการคิดสร้างสรรค์ การกำหนดแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ รวมถึงสามารถอำนวยความสะดวก และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ได้จริงของบุคลากรในสถานศึกษา โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ถือมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องด้วยโปรแกรมเป็นรูปแบบการพัฒนาที่เป็นตัวกำหนดถึงสิ่งที่จะต้องกระทำเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่พึงประสงค์

ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและครู เพื่อให้ผู้บริหารได้พัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้ทันต่อสภาวะความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาโปรแกรมฯ เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะของผู้บริหาร สู่พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถตามมาตรฐานต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

2.2 เพื่อออกแบบและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ได้ทราบสภาพที่เป็นจริง สภาพที่คาดหวังและความต้องการจำเป็น ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ซึ่งจะประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง

3.2 ได้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี มีระยะการวิจัยประกอบด้วย 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ แนวคิดที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และสังเคราะห์องค์ประกอบตามแนวคิดของ อุดม มุ่งเกษม (2545) กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ และคณะ (2556) สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2564) James (2000) Sternberg (2006) Casse and Claudel (2007) Robinson (2007) Palus และ Horth (2009) Stoll and Temperley (2009) ทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ ความยืดหยุ่นและปรับตัว คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ความคิดสร้างสรรค์ และการทำงานเป็นทีม

2) ศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ปีการศึกษา 2566 ได้มาโดยการใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และสถานภาพ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 298 คน เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามซึ่งมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามสภาพที่เป็นจริง เท่ากับ 0.993 และแบบสอบถามสภาพที่คาดหวัง เท่ากับ 0.996 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่ามัธยฐานเลขคณิต และดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$)

ระยะที่ 2 การออกแบบและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดี เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสถานศึกษาที่เป็นที่ยอมรับ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 8 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเจาะจง เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริง สภาพที่คาดหวัง การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็น

องค์ประกอบ	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่คาดหวัง			ความต้องการจำเป็น	
	\bar{X}	S.D.	ระดับพฤติกรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับพฤติกรรม	$PNI_{modified}$	ลำดับ
1. การมีวิสัยทัศน์	4.41	0.85	มาก	4.56	0.69	มากที่สุด	0.0341	5
2. ความยืดหยุ่นและปรับตัว	4.38	0.87	มาก	4.56	0.70	มากที่สุด	0.0342	4
3. ความคิดสร้างสรรค์	4.20	1.05	มาก	4.61	0.63	มากที่สุด	0.0978	1
4. ความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.41	0.80	มาก	4.58	0.66	มากที่สุด	0.0385	3
5. การทำงานเป็นทีม	4.40	0.83	มาก	4.60	0.59	มากที่สุด	0.0454	2
รวม	4.36	0.88	มาก	4.58	0.65	มากที่สุด		

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพที่เป็นจริงโดยรวมมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีวิสัยทัศน์ (\bar{X} = 4.41) และค่านึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (\bar{X} = 4.41) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความคิดสร้างสรรค์ (\bar{X} = 4.20) ส่วนสภาพที่คาดหวัง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความคิดสร้างสรรค์ (\bar{X} = 4.61) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความยืดหยุ่นและปรับตัว (\bar{X} = 4.53) และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ที่มากที่สุดเท่ากับ 0.0978 เมื่อลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม ค่านึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ความยืดหยุ่นและปรับตัว และการมีวิสัยทัศน์ ตามลำดับ

5.2 ผลการพัฒนาโปรแกรมฯ จากการศึกษาค่าลำดับความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดีด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จำนวน 8 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง ซึ่งได้แนวทางการพัฒนาโปรแกรม สรุปได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปประเด็นการวิเคราะห์จากแนวทางในการพัฒนาออกแบบโปรแกรมฯ

ประเด็นสัมภาษณ์	สรุปประเด็นจากการสัมภาษณ์
1. องค์ประกอบโปรแกรม	1. หลักการ 2. วัตถุประสงค์ 3. เนื้อหา 4. วิธีการพัฒนา 5. การวัดและประเมินผล
2. รูปแบบการพัฒนา	การเรียนรู้ใช้แนวคิด 70:20:10 (70% การเรียนรู้จากการปฏิบัติและประสบการณ์ 20% การเรียนรู้จากบุคคลอื่น และ 10% การเรียนรู้จากการอบรมหรือโปรแกรม)

ประเด็นสัมภาษณ์	สรุปประเด็นจากการสัมภาษณ์
3. วิธีการพัฒนา	1) การศึกษาด້วยตนเอง 2) การศึกษาดูงาน 3) การมอบหมายโครงการ 4) การประชุม/สัมมนา 5) การเป็นพี่เลี้ยง 6) การฝึกอบรม
4. ระยะเวลา	100 ชั่วโมง
5. การวัดและการประเมินผล	แบบการประเมินก่อนการพัฒนา ระหว่างการพัฒนา และหลังการพัฒนา และแบบประเมินความพึงพอใจในการพัฒนา

จากการศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยได้สังเคราะห์โปรแกรมฯ โดยแสดงรายละเอียดดังนี้

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1	
หลักการของโปรแกรม	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมของคนคนหนึ่งในการจูงใจผู้อื่นในลักษณะที่มีวิสัยทัศน์ ส่งเสริมและสนับสนุนพนักงานให้คิดอย่างสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และค้นหาวิธีการจัดการใหม่ ๆ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ได้มีการจัดทำขึ้นเพื่อนำไปใช้พัฒนาผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถในการมีความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว และการมีวิสัยทัศน์ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเพื่อให้ผู้บริหารสามารถดึงศักยภาพของบุคลากรแต่ละคนออกมาใช้ได้อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ
วัตถุประสงค์	เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1
เนื้อหาสาระ	1) ความคิดสร้างสรรค์ (28 ชั่วโมง), 2) การทำงานเป็นทีม (24 ชั่วโมง), 3) การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (20 ชั่วโมง), 4) ความยืดหยุ่นและปรับตัว (16 ชั่วโมง), 5) การมีวิสัยทัศน์ (12 ชั่วโมง)
วิธีการพัฒนา	กรอบการพัฒนาบุคลากรตามกรอบ 70 : 20 : 10 โดย 70% เป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และพัฒนาผ่านประสบการณ์ 1) การศึกษาด້วยตนเอง 2) การศึกษาดูงาน 3) การมอบหมายโครงการ ส่วน 20% เป็นการเรียนรู้จากบุคคลอื่น 1) การประชุม/สัมมนา 2) การเป็นพี่เลี้ยง และอีก 10% เป็นการเรียนรู้จากการอบรมหรือโปรแกรม 1) การฝึกอบรม
การวัดและประเมินผล	1. การประเมินผลก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา 2. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนา

หลังจากการดำเนินการสร้างโปรแกรมแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบยืนยันการสร้างโปรแกรมฯ ซึ่งประเมินโดยอาศัยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ

องค์ประกอบของโปรแกรม	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. หลักการ	4.60	0.63	มากที่สุด	4.60	0.51	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์	4.60	0.52	มากที่สุด	4.70	0.71	มากที่สุด
3. เนื้อหา	4.66	0.48	มากที่สุด	4.60	0.50	มากที่สุด
4. กิจกรรม/วิธีการพัฒนา	4.80	0.40	มากที่สุด	4.73	0.46	มากที่สุด
5. การวัดและประเมินผล	4.73	0.46	มากที่สุด	4.67	0.49	มากที่สุด
รวม	4.69	0.50	มากที่สุด	4.66	0.48	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการประเมินโปรแกรมฯ จากผู้ทรงคุณวุฒิ เห็นว่า โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพป. กาฬสินธุ์ เขต 1 โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.69) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.66)

จากผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 5 ท่าน ได้ให้คำแนะนำว่า ควรปรับเนื้อหาให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ ควรจัดระยะเวลาให้เหมาะสม ควรมีขั้นตอนที่ชัดเจน เข้าใจง่าย ควรให้ความสำคัญว่า ทำอย่างไรให้มีความรู้ เรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ทั้ง 5 องค์ประกอบ ทำอย่างไรจะเกิดความเข้าใจได้ง่าย และปรับเวลาแต่ละโมดูล โดยเรียงลำดับตามความต้องการจำเป็น และยังให้คำแนะนำว่าสมควรนำไปพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 ผลการศึกษาสภาพสภาพที่เป็นจริง สภาพที่คาดหวังและวิธีการพัฒนาในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 โดยพบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ส่วนความต้องการจำเป็นเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ความยืดหยุ่นและปรับตัว และวิสัยทัศน์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นการกระทำที่สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นด้วยวิสัยทัศน์ สร้างแรงบันดาลใจและสนับสนุนการทดลองภายในองค์กรเพื่อให้เกิดความคิดและตัดสินใจ ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงาน เนื่องจากปัจจัยสำคัญของการบริหารองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยด้านบุคลากรมีความสำคัญที่สุดที่จะทำให้องค์การประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะสามารถดึงศักยภาพของบุคลากรแต่ละคนออกมาใช้ได้ อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า ความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์คือ การที่ผู้นำขององค์กรหรือชุมชนมีความสามารถในการชักจูงตนเองและผู้อื่นให้คิดอย่างกล้าหาญ กล้าตัดสินใจและดำเนินการตามแผนของตนเองอย่างมีสติ มีความคิดสร้างสรรค์และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง ความสามารถในการประสานงานความคิดสร้างสรรค์ของสมาชิก มีทัศนคติเชิงบวกและเปลี่ยนวิกฤติให้เป็นโอกาส และความสามารถในการ

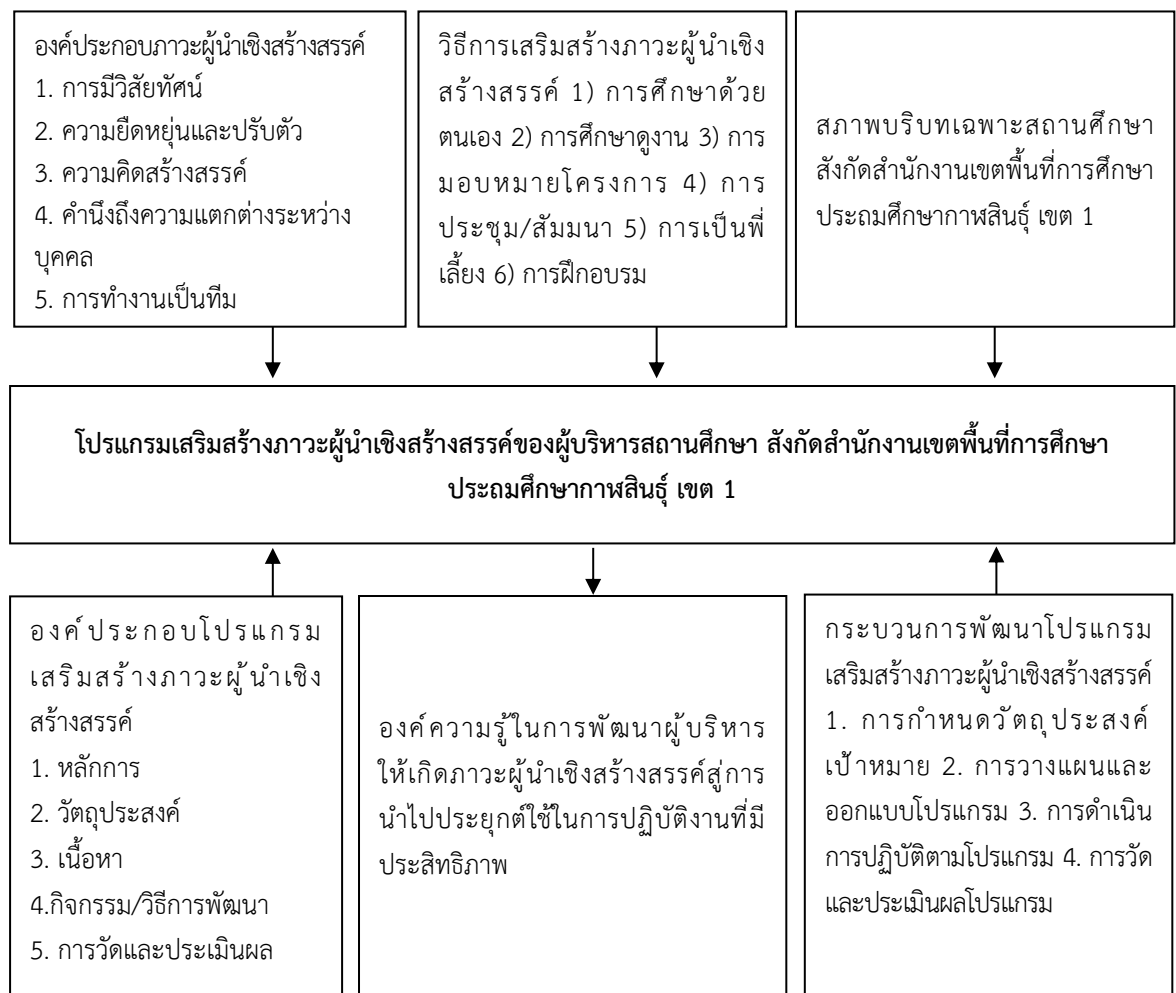
ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ (Mungkasem, 2001) และการมีความท้าทาย และการมีส่วนร่วม ความมีอิสระ มีความไว้วางใจการเปิดเผย การให้เวลาสำหรับการคิด ความสนุกสนาน มีอารมณ์ขัน การลดความขัดแย้ง การส่งเสริมความคิดเห็น การโต้แย้ง และการกล้าที่จะเสี่ยง ก็ยังเป็นอีกมิติหนึ่งของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อการปฏิบัติที่มุ่งไปสู่การพัฒนาองค์กรเชิงสร้างสรรค์ (Coste, 2009) อีกทั้งภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการตอบสนองเชิงจินตนาการ และการคิดไตร่ตรองอย่างถี่ถ้วนต่อโอกาสต่าง ๆ อย่างท้าทาย เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการมอง การคิด และการกระทำที่แตกต่างกัน เพื่อจะเสริมสร้างโอกาสให้กับทุกคนที่เกี่ยวข้อง (Stoll, 2009; Temperley, 2009) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรวิณัส ไวยกรรม (2565) ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย องค์ประกอบ 5 ด้าน และตัวชี้วัด ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ มี 4 ตัวชี้วัด 2) องค์ประกอบด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มี 4 ตัวชี้วัด 3) องค์ประกอบด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว มี 4 ตัวชี้วัด 4) องค์ประกอบ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์มี 4 ตัวชี้วัด และ 5) องค์ประกอบด้านการทำงานเป็นทีม มี 5 ตัวชี้วัด รวม 21 ตัวชี้วัด ซึ่งมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับน้อย และยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สืบพงษ์ ทัพหลวง (2564) ได้พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ความต้องการจำเป็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

6.2 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบของโปรแกรม คือ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรม/วิธีการพัฒนา และการวัดและประเมินผล ประกอบด้วย 5 โมดูล ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ความยืดหยุ่นและปรับตัว และการมีวิสัยทัศน์ ผลการประเมินโปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะจากการศึกษาแนวคิดหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมที่ผู้วิจัยได้นิยามไว้ คือ กระบวนการดำเนินการเสริมสร้างเพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนในตนเอง ซึ่งองค์ประกอบของโปรแกรม องค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรม/วิธีการพัฒนา การวัดและประเมินผล ซึ่งความร่วมมือระหว่างผู้เข้าร่วมกับผู้พัฒนาโปรแกรมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ คือ การวิเคราะห์ความต้องการ การวางแผน การสร้างแผน การปฏิบัติการการประชาสัมพันธ์ การประเมินผล การรายงาน และความรับผิดชอบต่อโปรแกรม (Boone, 1992) และยังมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ เกรียงไกร นามทองใบ (2564) ที่มีผลการวิจัยพบว่า โปรแกรม ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ วิธีการพัฒนา การวัดและประเมินผล เนื้อหาสาระประกอบด้วย 5 โมดูล ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีความคิดสร้างสรรค์ และ การมีวิสัยทัศน์ซึ่งผลการประเมินโปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เพชร บุญมาหล้า (2564) ที่ได้พบว่า โปรแกรมประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ วิธีการพัฒนา การวัดและประเมินผล เนื้อหาประกอบด้วย 3 โมดูล ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ ความเป็นปัจเจกบุคคล และการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยผลการประเมินโปรแกรมในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้ยังมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สืบพงษ์ ทัพหลวง (2564) ที่ได้พบว่า มีส่วนประกอบ ได้แก่ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย รูปแบบและวิธีการพัฒนา

เนื้อหา เทคนิคและเครื่องมือ และการประเมินผล วิธีการพัฒนาการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การพัฒนาการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 5 โมดูล ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม ผลการประเมินความเหมาะสมของโปรแกรม พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

7. องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาและพัฒนาออกแบบโปรแกรมฯ จึงส่งผลให้ผู้บริหารได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างภาวะผู้นำสร้างสรรค์ที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แสดงดังภาพที่ 2



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้จากการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่สนใจ ควรศึกษาบริบท ความพร้อม ตลอดจนสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา แล้วจึงนำแนวทางไปปรับและประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้สามารถผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดให้มีประสิทธิภาพที่เพิ่มสูงขึ้น

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 จากผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมที่ต้องการของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยรวมมีความคิดสร้างสรรค์ในระดับสูงสุด เพราะความคิดสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมที่แตกต่างกันของผู้บริหารโรงเรียน และไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้จัดการสถานศึกษา

8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 ควรมีการวิจัยเพื่อตรวจสอบความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นระยะๆ เพื่อกำหนดจุดแข็ง จุดอ่อนในการเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์และการพัฒนาที่สอดคล้องกับปัญหา

9. บรรณานุกรม

- กรองทิพย์ นาควิเชตร. (2552). *ภาวะผู้นำสร้างสรรค์เพื่อการศึกษา*. กรุงเทพฯ : อีริสสาส์น พับลิชเชอร์ จำกัด.
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ และคณะ. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ : สิ่งที่ควรค่าสำหรับทุกคนในอนาคต*. ขอนแก่น : คลังน่านาวิทยา.
- เกรียงไกร นามทองใบ. (2564). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พรวิณัส ไวยकरण. (2565). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เพชร บุญมหาลา. (2564). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1. (2566). *แผนการดำเนินงานประจำปี 2566*. กาฬสินธุ์ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1.

- สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สีบพงษ์ ทัพหลวง. (2564). **การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2564). **การพัฒนาภาวะผู้นำการศึกษาในยุค : Thailand 4.0**. มหาสารคาม : ตักสิลาการพิมพ์.
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2562). **ภาวะผู้นำทางการศึกษา**. มหาสารคาม : ตักสิลาการพิมพ์.
- สุวิทย์ เขมรินทร์. (2560). **การบริหารการศึกษาเพื่อร่วมสร้างประเทศไทย 4.0**. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น = Needs assessment research**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุดม มุ่งเกษม. (2545). **Good Governance กับการพัฒนาข้าราชการ**. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน.
- Boone, M. (1992). **The Impact of Leadership Behavior of the Superintendent on Restructuring Rural Schools**. Texas : ERIC Database: ERIC.
- Casse, P., Claudel, P.G. (2007). **Philosophy for Creative Leadership : How Philosophy Can Turn People into More Effective Leader**. London : Athena press.
- Coste, T. G. (2009). **Creative Leadership & Women**. Retrieved 2 June 2023. From <http://www.pptsearch.net/details-creative-leadership-amp-women-349420>
- James, L. (2000). **Effective Change in School**. New York : Rutledge Flamer.
- Mungkasem, U. (2001). **Model Structure: Chapters in the History of the Industrial Enterprise**. Massachusetts : Institute of Technology Press.
- Palus, C. J., & Horth, D. M. (2009). **Organizational Behavior**. Massachusetts : The Dryden Press.
- Robinson, K. (2007). **The Principles of Creative Leadership**. New York : McGraw-Hill.
- Sternberg, R. J. (2006). Creative Leadership : It's a Decision, **Journal of Leadership**. 36(2). 22-24.
- Stoll, L. (2009). Creative leadership : A challenge of our times. **School Leadership and Management**. 29(1). 63-76.
- Temperley, J. (2009). Creative leadership teams. **Journal of Management in Education**. 23(1). 12-18.