



ISSN: 2985-2366 (Online)

วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน
Journal of Administration Management and Sustainable Development

Homepage: <https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd>
e-mail: jamsdonline@gmail.com



ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี

Creative leadership of educational institution administrators at Ban Kho Subdistrict
Administrative Organization, Ban Phue District, Udon Thani Province

วรรณิภา พิมพ์หล่อ^{1*}, ชารีย์ มณีศรี², สุรศักดิ์ หลาบมาลา³
Wannipha Phimlor^{1*}, Charee Maneesri², Surasak Larpmala³

^{1,2,3}หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี วิทยาเขตอุดรธานี

^{1,2,3}Master of Education Program in Educational Administration, Ratchathani University Udonthani Campus

*Corresponding author's e-mail: wannipa4494@gmail.com^{1*}

Received: March 09, 2026

Revised: April 06, 2026

Accepted: April 09, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี และ 2. หาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ จำนวน 64 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.67-1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90 และแบบสัมภาษณ์ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ได้รับตอบกลับคิดเป็นร้อยละ 100 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเป็นผู้นำ รองลงมาคือ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีม 2. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ คือ ด้านการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ควรจัดประชุมระดมความคิดจากทุกภาคส่วน เพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์ให้ทันสมัย ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลควรติดตามผลงานใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร และมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะ

บุคคล ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ควรจัดประชุมวิเคราะห์สถานการณ์เป็นระยะ สร้างช่องทางสื่อสารแบบเรียลไทม์ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ควรส่งเสริมกิจกรรมที่ผสมผสานภูมิปัญญาท้องถิ่นกับแนวคิดสมัยใหม่ จัดเวทีแลกเปลี่ยนความคิด ด้านการทำงานเป็นทีม ควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง และส่งเสริมกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ทั้งนี้แนวทาง 5 ด้าน มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร เพื่อให้สามารถนำองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ และยั่งยืน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ผู้บริหารสถานศึกษา, แนวทางการพัฒนา

Abstract

This research aimed to 1. examine the level of creative leadership among school administrators in Ban Kho Subdistrict Administrative Organization, Ban Phue District, Udon Thani Province, and 2. identify methods for developing the creative leadership of school administrators in Ban Kho Subdistrict Administrative Organization, Ban Phue District, Udon Thani Province. The sample consisted of 64 administrators and personnel from Ban Kho Subdistrict Administrative Organization. Research instruments included questionnaires with validity values between 0.67 and 1.00, a reliability coefficient of 0.90, and interviews. Data were collected through direct contact, achieving a 100% response rate. Statistical data analysis included the use of frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis. The research findings were as follows: 1. The overall level of creative leadership among educational institution administrators was high, though the distribution was low. The aspect with the highest mean score was visionary leadership, followed by flexibility and adaptability, creativity, and teamwork. 2. Development guidelines for creative leadership among educational institutions administrators include organizing multi-sector brainstorming sessions aimed at developing a modern vision; In considering individual factors, it is essential to monitor performance, leverage technology for effective communication, and delegate tasks that correspond to each person's abilities; In terms of flexibility and adaptability, periodic situation analysis meetings and establish real-time communication channels; In the realm of creativity, it is essential to promote activities that integrate local wisdom with contemporary ideas, and to establish platforms for the exchange of ideas; In terms of teamwork, it is essential to establish an open work environment and encourage team-building activities. The five approaches outlined the capabilities of executives, enabling them to guide the organization toward creative and sustainable change.

Keywords: creative leadership, institution administrators, development guidelines

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัล การสื่อสาร และการเชื่อมโยงของข้อมูลข่าวสาร ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวิถีการดำเนินชีวิตของผู้คน การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้ทุกประเทศต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ประชาชนสามารถปรับตัวและใช้ชีวิตได้

อย่างเหมาะสมในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการศึกษาถือเป็นกลไกสำคัญในการสร้างคนให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพในอนาคต (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 กำหนดให้การพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิตเป็นเป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษา โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีคุณภาพ มีความรู้ มีทักษะในศตวรรษที่ 21 มีคุณธรรม และสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิตเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของประเทศและของโลก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) การบรรลุเป้าหมายดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนา วางนโยบาย บริหารทรัพยากร ติดตาม และกำกับการดำเนินงาน ตลอดจนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ทั้งนี้เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุตามมาตรฐานและเป้าหมายที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการบริหารงานตามภารกิจประจำ แต่จำเป็นต้องเป็นผู้ที่สามารถบริหารการเปลี่ยนแปลง สร้างวิสัยทัศน์ กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมมาพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา และสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคมได้อย่างเหมาะสม

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีภารกิจในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยและส่งเสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด จากข้อมูลการประเมินผลการดำเนินงานและการวิเคราะห์สภาพการบริหารของหน่วยงาน พบว่ายังมีประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร การสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร และการประยุกต์ใช้นวัตกรรมเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหาร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด (องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ, 2567)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาจัดทำข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ทั้งการพัฒนาตนเอง การพัฒนาคน และการพัฒนางาน อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ส่งผลต่อผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอหัวข้อดังต่อไปนี้

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ผู้นำเป็นบุคคลที่สามารถสร้างอิทธิพลต่อผู้อื่น ทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความเชื่อมั่น ยอมรับ และพร้อมให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ Northouse (2022) อธิบายว่า ผู้นำเป็นผู้ที่มีอิทธิพลผ่านกระบวนการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น เพื่อให้เกิดการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ขณะที่ Yukl (2013) เห็นว่า บทบาทสำคัญของผู้นำ คือ การกำหนดทิศทาง สร้างแรงจูงใจ และสนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ในบริบทของการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารในฐานะผู้นำไม่ได้มีหน้าที่เพียงบริหารงานตามระเบียบหรือควบคุมการปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ยังสามารถสร้างวิสัยทัศน์ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็น รวมทั้งสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคที่การศึกษาต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (อภิวัฒน์ เลิศสงคราม และคณะ, 2567; ศักรินทร์ ศรีหาบงค์ และพระมหากิตติ กิตติเมธี, 2568) จากการศึกษาความหมายของนักวิชาการดังกล่าว สรุปได้ว่าผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการใช้อิทธิพล ความรู้ และทักษะในการสร้างความเชื่อมั่น กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความร่วมมือ และร่วมกันปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เพื่อสร้างความร่วมมือ กระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และร่วมกันผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ Northouse (2022) อธิบายว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลหนึ่งใช้อิทธิพลต่อกลุ่มบุคคลเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ขณะที่ Yukl (2013) ให้ความสำคัญกับบทบาทของผู้นำในการกำหนดทิศทาง สร้างแรงจูงใจ สนับสนุนการทำงาน และประสานความร่วมมือของบุคลากร เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณาในบริบทของสถานศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากร นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นที่หลากหลาย และสนับสนุนให้เกิดการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางาน ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สะท้อนถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน (ศุภเชษฐ ไตรยราช และคณะ, 2567; กุสุมา ยี่ภู่ และคณะ, 2567) ภาวะผู้นำ จึงเป็น ความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นผ่านการสร้างแรงจูงใจ การกำหนดทิศทาง และการส่งเสริมความร่วมมือ เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมอย่างมากในปัจจุบัน เนื่องจากองค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเทคโนโลยี สังคม และรูปแบบการทำงาน ผู้นำจึงไม่ได้ทำหน้าที่เพียงกำกับหรือสั่งการเท่านั้น แต่ต้องสามารถสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น ส่งเสริมการคิดริเริ่ม และร่วมกันพัฒนาวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง Northouse (2022) อธิบายว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันและบรรลุเป้าหมายขององค์กร ขณะที่ Yukl (2013) เห็นว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพควรสามารถสร้างแรงจูงใจ สนับสนุนการเรียนรู้ ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลง และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน ซึ่งแนวคิดดังกล่าวถือเป็นพื้นฐานสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในบริบทของการบริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์หมายถึงความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดวิสัยทัศน์ ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ สร้างการมีส่วนร่วม และประยุกต์ใช้นวัตกรรมเพื่อพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (เสรี ออโธสง และเพียงแข ภูผายาง, 2567) นอกจากนี้ งานวิจัยของ ธนากร ชมภูเครือ และทัศนะ ศรีปิตตา (2567) ยังเสนอว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งส่งเสริมวิสัยทัศน์

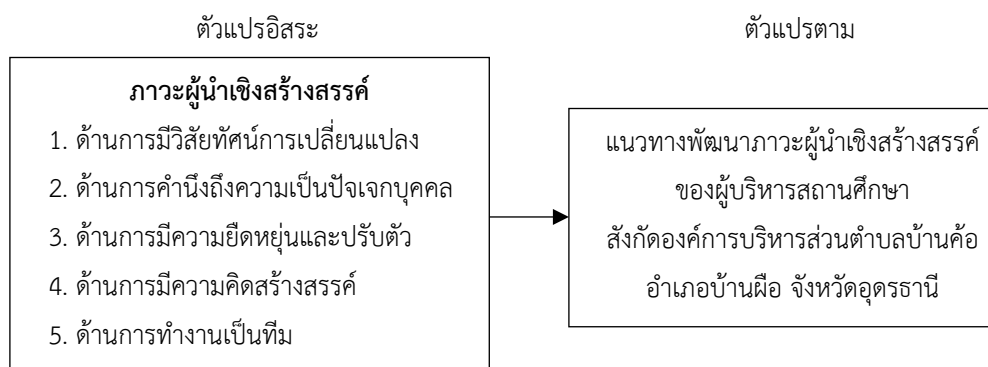
ความคิดสร้างสรรค์ ความยืดหยุ่น การทำงานร่วมกัน และการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและยกระดับคุณภาพของสถานศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง

คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ นักวิชาการได้กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยเน้นถึงความสามารถของผู้นำในการใช้ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรมในองค์กร DuBrin (2010) กล่าวว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ควรมีความรู้และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหา มีความสามารถทางเชี่ยวชาญในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา มีบุคลิกภาพที่มั่นใจ เปิดรับความคิดเห็นของผู้อื่น และมีพฤติกรรมทางสังคมที่ชอบแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ช่วยส่งเสริมให้เกิดแนวคิดใหม่ในการพัฒนาองค์กร ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ท้าทาย เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมให้อิสระในการคิดและการทำงาน สร้างความไว้วางใจ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และสนับสนุนการกล้าเสี่ยงในการนำแนวคิดใหม่มาใช้ ขณะที่ Harris (2009) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เน้นการประสานความร่วมมือระหว่างบุคคลที่มีความคิดเห็นทั้งเหมือนและแตกต่างกัน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและนำไปสู่แนวคิดหรือวิธีการใหม่ในการพัฒนาองค์กร

สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการใช้อิทธิพล สร้างแรงจูงใจ และชี้นำบุคลากรให้ร่วมมือกันปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ขณะที่ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถหรือกระบวนการในการใช้อิทธิพล การชี้นำ และการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเต็มใจ เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ส่วนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ สร้างแรงบันดาลใจ และส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ และร่วมกันพัฒนานวัตกรรมในการทำงาน เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและบรรลุเป้าหมายที่กำหนด ทั้งนี้ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ควรมีความรู้และความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา มีบุคลิกภาพที่เปิดกว้างต่อความคิดเห็นของผู้อื่น ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจและความท้าทายในการทำงาน ตลอดจนสนับสนุนการคิดค้นแนวทางใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี โดยกำหนดกรอบเนื้อหาการวิจัยจากกรอบแนวคิดของ Robinson (2007) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 4) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบผสมผสานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี จำแนกเป็น ผู้บริหารท้องถิ่น จำนวน 10 คน พนักงานส่วนตำบล จำนวน 10 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 20 คน พนักงานภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 24 คน รวมทั้งหมด จำนวน 64 คน โดยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารงานวิจัยและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งมีแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามแบบตรวจรายการ (checklist) และสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี เกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 5 ด้าน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้ 1) ด้านการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 4) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม และใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง นำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี สำหรับการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามของเสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริโรจน์ (2562) มาปรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาเครื่องมือให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นนำแบบสอบถามที่พัฒนาแล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเนื้อหาและภาษาที่ใช้ ก่อนนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบสำนวน ภาษา ความครอบคลุมเนื้อหา และความเหมาะสมของแบบสอบถาม รวมทั้งพิจารณาความเที่ยงตรงเนื้อหา (content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (tryout) เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) กับครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลส่วนตำบลบ้านผือ จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90 สุดท้ายได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากสำนักบัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี จากนั้นส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับ วิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละด้าน และนำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพประกอบการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยรวบรวมและตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับคืน ซึ่งมีข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์ทุกฉบับ โดยแบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามแบบตรวจรายการ

(checklist) วิเคราะห์ด้วยการหาค่าความถี่และร้อยละ ส่วนแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี ทั้ง 5 ด้าน จำนวน 30 ข้อ ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับสถานการณ์ทั่วไปและสถานการณ์ในสถานศึกษา ให้ผู้ตอบเลือกตอบตามการปฏิบัติจริง ใน 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด (5 คะแนน) เห็นด้วยมาก (4 คะแนน) เห็นด้วยปานกลาง (3 คะแนน) เห็นด้วยน้อย (2 คะแนน) และเห็นด้วยน้อยที่สุด (1 คะแนน) จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งภาพรวมและรายด้าน แล้วนำผลการวิเคราะห์มาแปลความหมายตามเกณฑ์ของ Best & Kahn (1998) โดยกำหนดช่วงคะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด 3.51-4.50 หมายถึง ระดับมาก 2.51-3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง 1.51-2.50 หมายถึง ระดับน้อย และ 1.00-1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด ตามลำดับ และการวิจัยเชิงคุณภาพตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วน ตำบลบ้านค้อ อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี

ด้านที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	μ	σ	การแปลผล
1	ด้านการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์	3.61	0.75	มาก
2	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.51	0.81	มาก
3	ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	3.48	0.76	ปานกลาง
4	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	3.74	0.57	มาก
5	ด้านการทำงานเป็นทีม	3.48	0.77	ปานกลาง
ภาพรวม		3.60	0.70	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.60$, $\sigma = 0.70$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\mu = 3.74$, $\sigma = 0.57$) รองลงมาคือ ด้านการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ($\mu = 3.61$, $\sigma = 0.75$) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\mu = 3.51$, $\sigma = 0.81$) และด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ($\mu = 3.48$, $\sigma = 0.76$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\mu = 3.48$, $\sigma = 0.77$)

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี ดังนี้

1. การเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ จากประเด็นคำถามเกี่ยวกับผู้บริหารควรมีความสามารถสะท้อนภาพให้เห็นถึงสิ่งที่สมาชิกต้องการได้ อย่างไร ผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยนี้ ให้ข้อมูล ดังนี้

“...ผู้บริหารควรมีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยจัดประชุมระดมความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนในองค์กร....”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 สัมภาษณ์ วันที่ 26 มีนาคม 2568)

“...ผู้บริหารควรฝึกอบรมทักษะการนำเสนอและการถ่ายทอดแนวคิด...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 สัมภาษณ์ วันที่ 27 มีนาคม 2568)

“...ผู้บริหารควรปรับวิสัยทัศน์ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง โดยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้บุคลากรองค์กร...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 สัมภาษณ์ วันที่ 28 มีนาคม 2568)

2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จากประเด็นคำถามเกี่ยวกับผู้บริหารควรมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ อย่างไร ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ให้ข้อมูลดังนี้

“...ผู้บริหารควรจัดระบบการนิเทศติดตามรายบุคคลแบบองค์รวม โดยพัฒนาเครื่องมือประเมินที่ครอบคลุมทั้งด้านการสอนและการพัฒนาวิชาชีพ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 สัมภาษณ์ วันที่ 26 มีนาคม 2568)

“...ผู้บริหารควรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการติดตาม โดยนำแพลตฟอร์มออนไลน์สำหรับการสื่อสารและให้คำแนะนำแบบทันที...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 สัมภาษณ์ วันที่ 27 มีนาคม 2568)

“...ผู้บริหารควรสร้างกลไกการพัฒนาตามความแตกต่างของบุคลากร โดยมอบหมายงานและความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับความสามารถและความสนใจ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 สัมภาษณ์ วันที่ 28 มีนาคม 2568)

3. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ประเด็นคำถาม ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม อย่างไร

“...ผู้บริหารควรจัดประชุมทุกไตรมาสเพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต (เช่น ภัยพิบัติ การเปลี่ยนแปลงนโยบาย) และวางแผนรับมือล่วงหน้า...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 สัมภาษณ์ วันที่ 26 มีนาคม 2568)

“...ผู้บริหารควรสร้างกลุ่มไลน์หรือแพลตฟอร์มดิจิทัลสำหรับการสื่อสารแบบเรียลไทม์ในกรณีเร่งด่วนหรือสถานการณ์ที่ต้องการการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 สัมภาษณ์ วันที่ 27 มีนาคม 2568)

“...ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาตนเอง โดยกำหนดให้ผู้บริหารต้องเข้าร่วมการอบรมหรือสัมมนาอย่างน้อย 40 ชั่วโมงต่อปี และนำความรู้กลับมาแบ่งปันกับองค์กร...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 สัมภาษณ์ วันที่ 28 มีนาคม 2568)

4. การมีความคิดสร้างสรรค์ จากประเด็นคำถาม ผู้บริหารควรมีพฤติกรรมในการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัด อย่างไร ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ให้ข้อมูล ดังนี้

“...ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่แปลกใหม่ ซึ่งสามารถแก้ไขปัญหาในชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยประยุกต์ใช้ทุนทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นร่วมกับแนวคิดสมัยใหม่...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 สัมภาษณ์ วันที่ 26 มีนาคม 2568)

“...ผู้บริหารควรจัดให้มีพื้นที่หรือเวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนความคิดสร้างสรรค์ทั้งจากบุคลากรภายในและประชาชนในพื้นที่ โดยเฉพาะกลุ่มเยาวชนและผู้สูงอายุ ซึ่งมีมุมมองที่แตกต่างและสามารถนำมาบูรณาการ เพื่อสร้างนวัตกรรมทางสังคมได้...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 สัมภาษณ์ วันที่ 27 มีนาคม 2568)

“...ผู้บริหารควรกล้าที่จะทดลองนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน แม้จะมีความเสี่ยงบ้าง แต่ต้องมีการวางแผนและบริหารความเสี่ยงอย่างรอบคอบ เพื่อให้องค์กรไม่หยุดนิ่งและสามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลก...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 สัมภาษณ์ วันที่ 28 มีนาคม 2568)

5. การทำงานเป็นทีม จากประเด็นคำถาม ผู้บริหารควรแสดงความเป็นผู้นำได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ อย่างไร ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ให้ข้อมูลดังนี้

“...ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและเปิดกว้าง โดยลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญที่เกี่ยวข้องกับองค์กร...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 สัมภาษณ์ วันที่ 26 มีนาคม 2568)

“...ผู้บริหารควรกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลในทีมให้ชัดเจน พร้อมทั้งสร้างระบบการติดตามและประเมินผลการทำงานร่วมกัน มีการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคอย่างทันท่วงที และยกย่องหรือให้รางวัลกับความสำเร็จของทีมมากกว่าบุคคล...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 สัมภาษณ์ วันที่ 27 มีนาคม 2568)

“...ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อสร้างความไว้วางใจและความเข้าใจระหว่างกัน รวมทั้งจัดการความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส เพื่อให้ทีมสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 สัมภาษณ์ วันที่ 28 มีนาคม 2568)

จากผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญข้างต้น สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี ดังนี้

1. ด้านการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรพัฒนาวิสัยทัศน์ที่สะท้อนความต้องการของสมาชิกโดยการจัดประชุมระดมความคิดจากทุกภาคส่วน ผูกอบรมทักษะการนำเสนอความคิด และจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อปรับวิสัยทัศน์ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

2. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรรายบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพโดยจัดระบบนิเทศติดตามแบบองค์รวม ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสารและให้คำแนะนำแบบทันทีและมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความสามารถและความสนใจของแต่ละบุคคล

3. ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ผู้บริหารควรเพิ่มความยืดหยุ่นในการปรับตัว โดยจัดประชุมวิเคราะห์สถานการณ์และวางแผนรับมือล่วงหน้าทุกไตรมาส สร้างช่องทางการสื่อสารแบบเรียลไทม์สำหรับกรณีเร่งด่วน และกำหนดให้มีการพัฒนาดตนเองผ่านการอบรมอย่างน้อย 40 ชั่วโมงต่อปี พร้อมนำความรู้มาแบ่งปันกับองค์กร

4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดโดยส่งเสริมกิจกรรมหรือโครงการที่แปลกใหม่ ซึ่งผสมผสานภูมิปัญญาท้องถิ่นกับแนวคิดสมัยใหม่ จัดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดสร้างสรรค์ที่เปิดกว้างสำหรับทุกกลุ่ม และกล้าทดลองนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงานภายใต้การบริหารความเสี่ยงที่เหมาะสม

5. ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรแสดงความเป็นผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์โดยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง กำหนดบทบาทความรับผิดชอบที่ชัดเจนพร้อมระบบติดตามประเมินผล และส่งเสริมกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรเพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจและจัดการความขัดแย้งอย่างเป็นธรรม

การอภิปรายผล

จากการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากการปฏิรูปการศึกษาที่ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนแนวความคิด ปรับตัวให้ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคปัจจุบัน

1.1 ด้านการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีศักยภาพในการกำหนดเป้าหมายองค์การ เพื่อการบริหารสู่ความเป็นเลิศ มีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์องค์การทั้งในปัจจุบันและอนาคต สอดคล้องกับงานวิจัยของภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง (2559) ที่พบว่า ความมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก โดยประกอบด้วย ศักยภาพในการกำหนดเป้าหมายองค์การ เพื่อการบริหารสู่ความเป็นเลิศ ศักยภาพในการกำหนดวิสัยทัศน์องค์การทั้งในปัจจุบันและอนาคต กำหนดพันธกิจและยุทธศาสตร์การทำงานพร้อมกับยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

1.2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล และให้ความสนใจกับบุคลากรเป็นรายบุคคล และสอดคล้องกับผลการวิจัยของแก้วมณี ปัทมะ (2564) ที่พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด และเป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเป็นลำดับแรก

1.3 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน (2559) ที่พบว่า ความยืดหยุ่นของผู้บริหารประกอบด้วยความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการปรับตัวตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมอย่างรวดเร็ว

1.4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ มีการพัฒนานวัตกรรมและวิธีการทำงานใหม่ ๆ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของแก้วมณี ปัทมะ (2564) ที่พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด และเป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเป็นลำดับที่สาม

1.5 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างความร่วมมือในการทำงาน มีการกระจายอำนาจและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สอดคล้องกับผลการวิจัยของพนิตา ไชยเทพ (2558) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี ดังนี้

2.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ รองลงมาคือ ผู้บริหารควรสื่อสารวิสัยทัศน์ให้เข้าใจง่ายและชัดเจน และผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ทั้งบุคลากรภายในองค์กรและประชาชนในพื้นที่มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่จะทำให้การบริหารงานมีทิศทางที่ชัดเจนและสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ส่วนการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้เข้าใจง่ายจะช่วยให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายร่วมกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของเสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562) ที่พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ฟังที่ดี รับฟังเสียงสะท้อนความต้องการจากภายนอก ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และมีการบริหารแบบมีส่วนร่วม และผู้บริหารควรพัฒนาวิสัยทัศน์ที่สะท้อนความต้องการของสมาชิกโดยการจัดประชุมระดมความคิดจากทุกภาคส่วน ฝึกอบรมทักษะการนำเสนอความคิด และจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อปรับวิสัยทัศน์ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง (อิทธิพล นาทุม, 2566; สงกรานต์ บุญพา, 2566; พัทธกิจ ไชยแก้ว, 2566)

2.2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ควรจัดให้มีช่องทางการสื่อสารแบบเปิดที่บุคลากรสามารถเข้าถึงผู้บริหารได้โดยตรง รองลงมาคือ ผู้บริหารควรศึกษาและทำความเข้าใจถึงความแตกต่างของบุคลากรแต่ละคน และผู้บริหารควรสร้างระบบการประเมินผลงานที่ยุติธรรมและคำนึงถึงความแตกต่างของตำแหน่งงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการมีช่องทางการสื่อสารแบบเปิดจะช่วยให้ผู้บริหารได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์โดยตรงจากบุคลากร ทำให้เข้าใจปัญหาและความต้องการได้อย่างแท้จริง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของแก้วมณี ปัทมะ (2564) ที่พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเป็นลำดับแรก ซึ่งต้องให้ความสำคัญกับการเข้าใจความแตกต่างของบุคลากรและการสร้างการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และผู้บริหารควรติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรรายบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพโดยจัดระบบนิเทศติดตามแบบองค์รวม ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสารและให้คำแนะนำแบบทันที และมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความสามารถและความสนใจของแต่ละบุคคล (อิทธิพล นาทุม, 2566; สงกรานต์ บุญพา, 2566; พัทธกิจ ไชยแก้ว, 2566)

2.3 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารควรเปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและยอมรับเมื่อมีข้อผิดพลาด รองลงมาคือ ควรมีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน องค์การบริหารส่วนตำบล และผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเปิดใจรับฟังความคิดเห็นและยอมรับข้อผิดพลาดจะช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและเรียนรู้จากความผิดพลาด ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนา และสอดคล้องกับผลการวิจัยของเสาวนีย์

สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562) ที่พบว่า ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่นของผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความมั่นคงทางอารมณ์ สามารถคาดการณ์และตั้งรับเหตุที่อาจเกิดขึ้นได้ เป็นผู้รอบรู้ใช้เทคโนโลยี เพื่อช่วยสืบค้นและใช้ข้อมูลช่วยในการตัดสินใจ ผู้บริหารควรเพิ่มความยืดหยุ่นในการปรับตัวโดยจัดประชุมวิเคราะห์สถานการณ์และวางแผนรับมือล่วงหน้าทุกไตรมาส สร้างช่องทางการสื่อสารแบบเรียลไทม์สำหรับกรณีเร่งด่วน และกำหนดให้มีการพัฒนาตนเองผ่านการอบรมอย่างน้อย 40 ชั่วโมงต่อปี พร้อมนำความรู้มาแบ่งปันกับองค์กร (อิทธิพล นาทุม, 2566; สงกรานต์ บุญพา, 2566; พัทธชัย ไชยแก้ว, 2566)

2.4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่แปลกใหม่ รองลงมาคือ ควรจัดให้มีพื้นที่หรือเวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนความคิดสร้างสรรค์ และผู้บริหารกล้าที่จะทดลองนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการส่งเสริมให้มีกิจกรรมหรือโครงการที่แปลกใหม่จะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์และมีโอกาสได้พัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของภรณ์ทิพย์ บั่นก้อง (2559) ที่พบว่า ความมีจินตนาการที่เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย ความศรัทธาในการเปลี่ยนแปลงงานอย่างสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงานในการริเริ่มการเปลี่ยนแปลงงานโดยใช้นวัตกรรมเชิงระบบ และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัด โดยส่งเสริมกิจกรรมหรือโครงการที่แปลกใหม่ ซึ่งผสมผสานภูมิปัญญาท้องถิ่นกับแนวคิดสมัยใหม่ จัดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดสร้างสรรค์ที่เปิดกว้างสำหรับทุกกลุ่ม และกล้าทดลองนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงานภายใต้การบริหารความเสี่ยงที่เหมาะสม (อิทธิพล นาทุม, 2566; สงกรานต์ บุญพา, 2566; พัทธชัย ไชยแก้ว, 2566)

2.5 ด้านการทำงานเป็นทีม สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและเปิดกว้าง รองลงมาคือ ควรกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลในทีมให้ชัดเจน และผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและเปิดกว้างเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะทำให้บุคลากรรู้สึกสบายใจและกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของมณีนุชยา ควรำพึง และคณะ (2564) ที่พบว่า ผู้บริหารต้องมีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน รวมถึงผู้บริหารจะต้องรู้จักมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละคน ผู้บริหารควรแสดงความเป็นผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์โดยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง กำหนดบทบาทความรับผิดชอบที่ชัดเจนพร้อมระบบติดตามประเมินผล และส่งเสริมกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรเพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจและจัดการความขัดแย้งอย่างเป็นธรรม (อิทธิพล นาทุม, 2566; สงกรานต์ บุญพา, 2566; พัทธชัย ไชยแก้ว, 2566)

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่ได้ดังนี้

ประการที่หนึ่ง วิสัยทัศน์เชิงอนาคตเป็นรากฐานของการนำพาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพต้องมีความพร้อมในการเรียนรู้และเปิดรับสิ่งใหม่ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และพัฒนาทักษะการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจทิศทางขององค์กรได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม

ประการที่สอง การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ผู้บริหารควรสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มอบหมายงานให้สอดคล้องกับความสามารถของแต่ละบุคคล และสร้างระบบติดตามประเมินผลรายบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับสมรรถนะองค์กรในระยะยาว

ประการที่สาม ความยืดหยุ่นในการบริหารช่วยให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาวะที่เปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องสามารถปรับแผนงานและกฎระเบียบให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับ

ประการที่สี่ ความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารเป็นแรงขับเคลื่อนนวัตกรรมและการพัฒนาองค์กร ผู้บริหารควรใช้การคิดวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา พร้อมทั้งสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและความคาดหวังต่อความสำเร็จร่วมกันขององค์กร

ประการที่ห้า วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมที่มีความไว้วางใจกันเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ผู้บริหารควรส่งเสริมบรรยากาศที่บุคลากรยอมรับในคุณค่าซึ่งกันและกัน รับฟังปัญหา ให้คำปรึกษา และเปิดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ เพื่อกระตุ้นการสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ในการทำงานร่วมกัน

โดยสรุป การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบทั้งห้าด้านนี้จะช่วยยกระดับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาและสนับสนุนการพัฒนาองค์กรได้อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ การแปลงวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมโดยกำหนดเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาวที่ชัดเจนและวัดผลได้ และจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์

1.2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารยกย่องและให้การยอมรับความสำเร็จของครูแต่ละคนในรูปแบบที่หลากหลาย

1.3 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรกล้าคิดนอกกรอบ การทดลองวิธีการใหม่ ๆ การเรียนรู้จากความล้มเหลว และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ปลอดภัยทางจิตใจ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอน

1.4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และระดมความคิดเชิงสร้างสรรค์ โดยการจัดกิจกรรมระดมความคิด เชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาแบ่งปันประสบการณ์

1.5 ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารแสดงความเป็นกันเอง เข้าถึงได้ง่าย และให้การสนับสนุน เช่น การลงพื้นที่เยี่ยมเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในช่วงเทศกาลหรือวันหยุดพิเศษ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีประสิทธิภาพสำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี

เอกสารอ้างอิง

- กุสุมา ยี่ภู่, อินตา ศิริวรรณ และพระมหาญาณวฑฺฒน์ บุคตาวงษ์. (2567). ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. *วารสารบรรณการศึกษาศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 5(3), 237–244. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JOB_EHS/article/view/284239.

- แก้วมณี ปัทมะ. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสทรินทร์. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธนากร ชมภูเครือ และทัศนะ ศรีปัตตา. (2567). สภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสทรินทร์. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารแห่งประเทศไทย (สพท.)*, 6(3), 382–392. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JAPDEAT/article/view/271080/185328>.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *หลักการวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9 ฉบับปรับปรุงใหม่). สุวีริยาสาส์น.
- พนิตา ไชยเทพ. (2558). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มตำบลแพรกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิทักษ์ ไชยแก้ว. (13 พฤษภาคม 2566). ผู้อำนวยการวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านบุญมีศรีสว่าง กลุ่มทุ่งฝน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. สัมภาษณ์.
- ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน. (2559). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา.
- มนัญญา ควรรำพึง, เบญจพร ชนะกุล และสุภาพ เต็มรัตน์. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์*, 6(3), 17–32. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/BSJ/article/view/249301>.
- สงกรานต์ บุญพา. (13 พฤษภาคม 2566). ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนายนม กลุ่มพิบูลย์รักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. สัมภาษณ์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนพัฒนาการศึกษาพื้นที่ชายแดน (พ.ศ. 2560–2564) ของกระทรวงศึกษาธิการ*. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- เสาวณี สมบูรณ์ศิริรัตน์. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เสรี ออโธสง และเพียงแข ภูมายาง. (2567). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารสถานศึกษาในภาวะปกติใหม่. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 16(1), 7–15. <https://so09.tci-thaijo.org/index.php/JOEMSU/article/view/1883/953>.
- ศักดิ์นันท์ ศรีหาบงค์ และพระมหากิตติ กิตติเมธี. (2568). การก้าวสู่ความเป็นผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. *Journal of Applied Education*, 3(1), 47–58. <https://so16.tci-thaijo.org/index.php/JAE/article/view/1247/980>.
- ศุภเชษฐ ไตรยราช, ธราเทพ เตมีรักษ์ และวันเพ็ญ นันทะศรี. (2567). องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสาร มจร. อุบลปริทรรศน์*, 9(3), 1603–1616. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/275778>.

- อภิวัฒน์ เลิศสงคราม, วัลลิกา ฉลากบาง และบุญมี ก่อบุญ. (2567). การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร. *วารสาร มจร. ตรีภุชชัยปริทรรศน์*, 8(2), 265–280.
<https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JMHR/article/view/a-018/a-018>.
- องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ. (2567). ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ. สืบค้น 9 มีนาคม 2569 จาก <https://www.bankholocal.go.th/index.php/basic-data/basic-information-general-condition>.
- อิทธิพล นาทุม. (14 พฤษภาคม 2566). ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านขาว กลุ่มหนองหาน 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. สัมภาษณ์.
- Best, J. W., & Kahn, J. V. (1998). *Research in education* (8th ed). Allyn & Bacon.
- DuBrin, A. J. (2010). *Principles of leadership* (6th ed). South-Western/Cengage Learning.
- Harris, A. (2009). Creative leadership: Developing future leaders. *Management in Education*, 23(1), 9–11.
<https://doi.org/10.1177/0892020608099076>.
- Northouse, P. G. (2022). *Leadership: Theory and practice* (9th ed). Sage Publications.
- Robinson, K. (2007). *Out of our minds: Learning to be creative*. Capstone Publishing.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed). Pearson.