

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS

UNDER THE SAIMAI DISTRICT OFFICE, BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION

วรรณิกา ทาพรุ่น¹, นิษรา พรสุริวงษ์²

สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

Wannika Thaphrun¹, Nissara Pronsurivong²

Educational Administration Program, North Bangkok University

Corresponding Author E-mail : wannika.thap@northbkk.ac.th¹, nissara.pr@northbkk.ac.th²

(Received : January 26, 2026; Edit : January 26, 2026; accepted : February 7, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตสายไหม จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามหลักการคำนวณของยามานะ ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเท่ากับ 241 คน โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นหน่วยการสุ่มและวิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติค่าที สถิติค่าเอฟ และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2) เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม เพศ และขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้ ด้านวิสัยทัศน์ สร้างวิสัยทัศน์ที่ยึดหยุ่นตามบริบท สื่อสารวิสัยทัศน์สู่การมีส่วนร่วม ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว บริหารแบบยึดหยุ่นตามบริบทจริง ขับเคลื่อนการปรับตัวด้วยดิจิทัล ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ เปิดพื้นที่ความคิดที่หลากหลาย ส่งเสริมบรรยากาศแห่งนวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดบทบาทและความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ด้านจิตนาการ สร้างมโนภาพอนาคตร่วมที่ชัดเจน เชื่อมการมออนาคตกับการรับมือการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นความเป็นปัจเจกบุคคล ตระหนักและเข้าใจความแตกต่างของบุคลากร มอบหมายงานให้สอดคล้องกับศักยภาพ สร้างบรรยากาศการทำงานและเสริมขวัญกำลังใจ ด้านความไว้วางใจ บริหารจัดการด้วยความโปร่งใสและสื่อสารอย่างเปิดเผย บริหารบนหลักความเป็นธรรมและความเสมอภาค

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were: 1) to investigate the level of creative leadership of school administrators, 2) to compare the creative leadership of school administrators, and 3) to investigate guidelines for the development of creative leadership among school administrators under the Saimai District Office, Bangkok Metropolitan Administration. The sample consisted of 241 teachers under the Saimai District Office, selected using stratified random sampling with school size as the stratification variable, followed by simple random sampling through a lottery method. The sample size was determined using Yamane's formula. The research instruments included a questionnaire and a semi-structured interview form. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and content analysis.

The research findings revealed that: 1) Overall, the creative leadership of school administrators was rated at a high level. 2) Comparisons of creative leadership classified by gender and school size showed no statistically significant differences overall, whereas comparisons based on age, educational level, and work experience revealed statistically significant differences at the 0.05 level. 3) The guidelines for developing creative leadership among school administrators comprised seven dimensions as follows: Vision, emphasizing the development of flexible, context-responsive visions and the communication of vision to foster participation; Flexibility and Adaptability, focusing on context-based flexible management and the use of digital technologies to drive organizational adaptation; Creativity, highlighting the creation of spaces for diverse thinking and the promotion of an innovation-supportive climate; Teamwork, encouraging participatory decision-making and the clear definition of roles and responsibilities; Imagination, stressing the creation of a shared future vision and the linkage between future-oriented thinking and change management; Individualized Consideration, emphasizing awareness and understanding of individual differences, the alignment of task assignment with individual potential, and the creation of a supportive work environment that enhances morale; and Trust, focusing on transparent management and open communication, as well as administration based on fairness and equity.

Keywords : Leadership, Creative Leadership, School Administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บริบทของโลกเปลี่ยนแปลงไป ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติ วัฒนธรรม และการดำรงชีวิต แต่ละประเทศจำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพทั้งด้านความรู้ และทักษะการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ (ศุภเชษฐ ไตรยราช, 2567) เป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้ประเทศไทยต้องกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ตั้งแต่ พ.ศ. 2561-2580 โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับประเทศสู่การเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม (ราชกิจจานุเบกษา, 2561) สอดคล้องตามแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579) ที่มุ่งจัดการศึกษาเพื่อให้คนไทยทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง โดยเน้นการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาและแสดงศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 กล่าวถึงความมุ่งหมายและหลักการในการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่เสรีภาพเคารพกฎหมาย ความเสมอภาคและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะวัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่นและความรู้อันเป็นสากล มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตัวเองอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 ที่มุ่งพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอันเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาคนไทย ให้มีคุณภาพ มีความใฝ่รู้ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถอยู่และทำงานร่วมกับผู้อื่นซึ่งมีความแตกต่างหลากหลายได้ มีความรู้ เท้าทันโลก และมีทักษะในการประกอบอาชีพตามความถนัดของผู้เรียนแต่ละคน (ราชกิจจานุเบกษา, 2562)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นสมรรถนะที่มีบทบาทสำคัญต่อการบริหารองค์กรในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในบริบทของสถานศึกษา ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องมีความสามารถในการนำบุคลากรเข้าสู่กระบวนการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ มุ่งเน้นการค้นหาและวิเคราะห์ปัญหาอย่างรอบด้าน ตลอดจนการแก้ไขปัญหาด้วยแนวทางและวิธีการใหม่ ๆ ที่มีความคิดสร้างสรรค์ ทั้งนี้ ผู้นำจำเป็นต้องใช้กระบวนการคิดและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน ส่งเสริมความร่วมมือ และเปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเสรี บาซาดัวร์ (Basadur, 2004) แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับ แฮร์ริส (Harris, 2009) ที่ระบุว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถของผู้นำในการส่งเสริม สนับสนุน และสร้างเงื่อนไขที่เอื้อต่อการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงองค์กรให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ (ธีรชาติ พงศ์ณมิตร, 2565) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในบริบทของผู้บริหารสถานศึกษาว่า เป็นความสามารถในการผลักดันให้บุคลากรร่วมกันปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผ่านการสร้างแรงบันดาลใจ บรรยากาศการทำงานเชิงบวก และการใช้วิธีการทำงานรูปแบบใหม่อย่างสร้างสรรค์ รวมถึงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารองค์กรให้มีความก้าวหน้า สามารถคาดการณ์และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และนวัตกรรม อันจะนำไปสู่ความมั่นคงและความเจริญรุ่งเรืองขององค์กร

สำนักงานเขตสายไหมเป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุน และประสานการดำเนินงานด้านการศึกษาเชิงนโยบาย เพื่อให้สถานศึกษาในสังกัดจำนวน 9 แห่ง สามารถจัดการศึกษาได้ตามมาตรฐานการศึกษาของชาติและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครจึงเป็นภารกิจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและเยาวชนให้มีความรู้พื้นฐาน คุณธรรม และทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2568) สำนักงานเขตสายไหมได้กำหนดวิสัยทัศน์ว่า “สายไหมบ้านเมืองน่าอยู่ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี” โดยมุ่งขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่มาตรฐานสากลบนพื้นฐานความเป็นไทย ควบคู่กับการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างสร้างสรรค์ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ซึ่งการบรรลุเป้าหมายดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และเปิดโอกาสให้เกิดแนวคิดและวิธีการทำงานรูปแบบใหม่อย่างสร้างสรรค์ ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตสายไหมสะท้อนให้เห็นว่าคะแนนเฉลี่ยใน 4 วิชาหลัก ได้แก่ ภาษาไทย วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และภาษาอังกฤษ สูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศทุกวิชา แสดงถึงพื้นฐานทางการเรียนรู้ที่ดีของผู้เรียนในภาพรวม อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในเชิงรายละเอียดรายวิชา พบว่า วิชาภาษาไทยมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดดเด่นเป็นพิเศษ ขณะที่วิชาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และภาษาอังกฤษ แม้จะมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าระดับประเทศ แต่ยังอยู่ในระดับที่ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมอย่างเป็นระบบ ทั้งในด้าน

กระบวนการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการประยุกต์ใช้ความรู้ การยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ในกลุ่มวิชาดังกล่าวควบคู่กับการรักษามาตรฐานที่ดีของวิชาภาษาไทย จึงไม่อาจอาศัยเพียงแนวปฏิบัติเดิมหรือการมุ่งเน้นผลลัพธ์เชิงคะแนนเพียงอย่างเดียว หากแต่จำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพ ทั้งด้านการบริหารจัดการ การจัดการเรียนรู้ และการส่งเสริมการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างเหมาะสมนอกจากนี้ เขตสายไหมเป็นเขตชานเมืองของกรุงเทพมหานครที่มีการขยายตัวของชุมชนอยู่อาศัยอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้จำนวนประชากรเพิ่มสูงขึ้น โดยมีประชากรรวม 212,865 คน จำนวนนักเรียนรวมในเขตพื้นที่ 11,942 คน (สำนักงานเขตสายไหม, 2568) การขยายตัวดังกล่าวก่อให้เกิดความท้าทายต่อการจัดการศึกษา โรงเรียนในเขตพื้นที่จำเป็นต้องรองรับจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้นและมีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น ขณะเดียวกัน ข้อมูลสถิติกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2566 ระบุว่า เขตสายไหมอยู่ในกลุ่มเขตที่มีอัตราการย้ายถิ่นเข้า-ออกสูงสะท้อนถึงความผันผวนของโครงสร้างประชากรและบริบทครอบครัวของผู้เรียน ซึ่งส่งผลต่อความแตกต่างด้านพื้นฐานการเรียนรู้และความต้องการในการดูแลช่วยเหลือรายบุคคล ยังเป็นความท้าทายต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการทรัพยากร ทั้งด้านครู ห้องเรียน และงบประมาณ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2566)

จากข้อมูลและบริบทดังกล่าวข้างต้น สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่มีความซับซ้อนและหลากหลาย ทั้งในมิติด้านนโยบายการศึกษา คุณภาพการเรียนรู้ ความแตกต่างของผู้เรียน และข้อจำกัดด้านทรัพยากร ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืน ตลอดจนสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการจัดการสถานศึกษา และเป็นข้อมูลสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงหน่วยงานต้นสังกัด สามารถขับเคลื่อนและผลักดันสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้อย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสามารถใช้เป็นฐานข้อมูลสำคัญในการกำหนดและวางแผนนโยบายเพื่อพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อันจะเป็นรากฐานสำคัญในการยกระดับมาตรฐานการศึกษาในภาพรวมของเขตพื้นที่ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด พร้อมทั้งส่งเสริมการประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างเหมาะสม เพื่อมุ่งพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีความสมบูรณ์และครบถ้วนในทุกมิติ

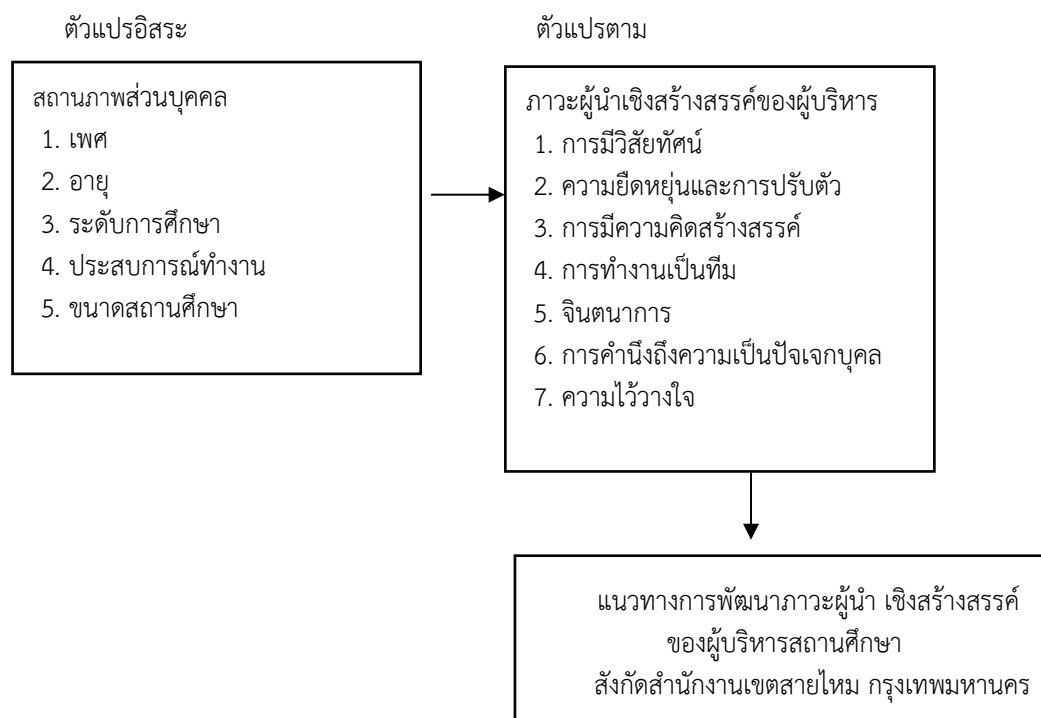
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ประกอบด้วย แนวคิดของ เบนนิส (Bennis, 2002 : 39) สเติร์นเบิร์ก (Stenberg, 2006 : 22) โรบินสัน (Robinson, 2007 : 67) แดนนอร์ (Danner, 2008) ทอลล์ และเทมเพอร์เลย์ (Stoll & Temperley, 2009 : 12-18) (สมจิตร ชูศรีवास, 2562 : 21) (รัตนารณ์ ชูรา, 2564 : 62) (อนุสรณ์ สุทธิหลวง, 2564 : 42) (จินตนา ติดวงพันธ์, 2565 : 26) (มาลัยรัตน์ เฟื่องประสิทธิ์พงศ์, 2565 : 44) (นครินทร์ ศรีเนตร, 2566 : 33) (เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริโรจน์, 2562 : 45-46) (รัชยา สอนแก้ว, 2566 : 42) (ทรงกรด ทายะนา, 2566 : 35) (กชพร จันทร์แดง, 2566 : 32) (ชลธิชา สุขสำราญ, 2567 : 43) (วิศิษฐ์ ศรีสุข, 2567 : 40) (ปจรรย์มาศ เหลืองสกุล, 2567 : 45) (วัชรภรณ์ ชัยชนะ, 2567 : 34) (จิตตรา แก้วสกุลทอง และคณะ, 2567 : 261) (ศิริธร คุ่มดีทอง และคณะ, 2568 : 6) (ชาณิดา วิจิตรศิลา และคณะ, 2568 : 2556) ทำให้สามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญมี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว 3) การมีความคิดสร้างสรรค์ 4) การทำงานเป็นทีม 5) จินตนาการ 6) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 7) ความไว้วางใจ ดังนั้นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย เรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร มีดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ครูในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพส่วนบุคคลต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำนวน 605 คน ปีการศึกษา 2568

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามหลักการคำนวณของยามาเน่ (Yamane, 1973) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเท่ากับ 241 คน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นหน่วยการสุ่มและวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยการจับฉลาก

ตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานขนาดของสถานศึกษา

ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ ความยืดหยุ่นและการปรับตัว การมีความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม จินตนาการ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และความไว้วางใจ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสาย

ใหม่ กรุงเทพมหานคร เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

2. แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เป็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร มีข้อคำถามแบ่งเป็น 7 ด้าน

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในวิจัย

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

2. กำหนดขอบข่ายในการสร้างแบบสอบถาม

3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง เป็นการสร้างแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert, 1976) และการสร้างแบบสอบถาม จากตำราการวิจัยเบื้องต้นของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 103) มาปรับและพัฒนาให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษาและครอบคลุมตามนิยามศัพท์เฉพาะ

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบแนะนำในการปรับปรุงและปรับแก้ตามข้อเสนอแนะ

5. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ และดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

2. ปรับปรุงแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามแต่ละข้อโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC : Index of item objective congruence) โดยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.8 - 1.00

3. นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์พิจารณาเสนอแนะอีกครั้งหนึ่ง

4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

5. จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือเพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ทั้งฉบับโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ได้ค่าความเชื่อมั่น .981

6. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป และแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ยื่นหนังสือถึงคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ ผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหมกรุงเทพมหานคร พร้อมกำหนดวันรับคืนด้วยตนเอง

3. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. ผู้วิจัยนัดหมายเวลาสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูล และไปสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

2. ข้อมูลการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

3. วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานใช้เกณฑ์ในการแปลผลค่าเฉลี่ยเป็นช่วงคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ t-test แบบ independent และจำแนกตาม อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และ ขนาดโรงเรียน โดยใช้สถิติ F-test

5. วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยวิเคราะห์ค่าความถี่ ร้อยละ และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. คำนวณค่าสถิติพื้นฐาน โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. ใช้สถิติทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้ด้วยค่า t - test แบบ independent และสถิติ F-test
3. การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) สำหรับคำถามปลายเปิด (Open - ended)
4. คำนวณค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่เป็นมาตรประเมินค่า (Rating Scale) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของ Cronbach

ผลการวิจัย

1. ครูผู้ตอบแบบสอบถาม ในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 66.39 มีอายุ 30-40 ปี จำนวน 92 คน เป็นคิดเป็นร้อยละ 38.17 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 67.63 มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปี จำนวน 126 คน เป็นคิดเป็นร้อยละ 52.28 ส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 90.87

2. ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแต่ละด้าน ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
1. การมีวิสัยทัศน์	4.32	0.597	มาก	7
2. ความยืดหยุ่นและการปรับตัว	4.40	0.354	มาก	5
3. การมีความคิดสร้างสรรค์	4.36	0.360	มาก	6
4. การทำงานเป็นทีม	4.46	0.362	มาก	2
5. จินตนาการ	4.42	0.372	มาก	4
6. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.47	0.356	มาก	1
7. ความไว้วางใจ	4.45	0.392	มาก	3
ภาพรวม	4.41	0.308	มาก	-

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.308) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.356) รองลงมาคือ การทำงานเป็นทีม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.362) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีวิสัยทัศน์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.597) ตามลำดับ

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหาร	เพศ		ระดับการศึกษา		อายุ		ประสบการณ์ การทำงาน		ขนาดสถานศึกษา	
	t	P-Value	t	P-Value	F	P-Value	F	P-Value	F	P-Value
1. การมีวิสัยทัศน์	-0.192	0.848	2.669*	0.034	0.913	0.435	0.638	0.529	0.803	0.449
2. ความยืดหยุ่น และการปรับตัว	-2.804**	0.007	4.304	0.289	3.557*	0.015	2.451	0.088	0.836	0.435
3. การมีความคิดสร้างสรรค์	-1.413	0.159	3.694	0.840	4.372**	0.005	2.699	0.069	2.424	0.091
4. การทำงานเป็นทีม	-0.924	0.356	5.367*	0.016	3.544*	0.015	3.357*	0.036	2.190	0.114
5. จินตนาการ	-1.163	0.246	3.325	0.466	0.814	0.487	0.801	0.450	7.476**	0.001
6. การคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	-2.244*	0.033	4.646*	0.027	2.985*	0.032	2.205	0.112	1.663	0.192
7. ความไว้วางใจ	-1.498	0.136	3.661	0.802	1.857	0.138	4.714**	0.010	7.334**	0.001
ภาพรวม	-1.721	0.086	4.912*	0.044	3.106*	0.027	3.216*	0.042	2.913	0.056

จากตาราง 2 พบว่า เพศที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านจินตนาการ และด้านความไว้วางใจ ไม่แตกต่างกัน แต่ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านจินตนาการ และด้านความไว้วางใจ ไม่แตกต่างกัน แต่ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านจินตนาการ และด้านความไว้วางใจ ไม่แตกต่างกัน แต่ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านจินตนาการ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่แตกต่างกัน แต่ด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านความไว้วางใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่แตกต่างกัน แต่ด้านจินตนาการ และด้านความไว้วางใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร
ด้านวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 1) วางแผนเชิงกลยุทธ์อย่างโปร่งใสและมีส่วนร่วม 2) เปิดกว้างทางความคิดอย่างจริงจัง 3)

สื่อสารวิสัยทัศน์เชิงอนาคตอย่างสม่ำเสมอ 4) แปลงวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ 5) วิสัยทัศน์ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม

ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ประกอบด้วย 1) ความยืดหยุ่นเชิงบริบทและสถานการณ์ 2) การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ 3) การเปิดกว้างทางความคิดและการยอมรับความแตกต่าง 4) การพัฒนาศักยภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง 5) การปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล 6) บรรยากาศการทำงานและคุณภาพชีวิต 7) ระบบและแนวปฏิบัติที่เอื้อต่อความยืดหยุ่น

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) ความยืดหยุ่นทางความคิดและการคิดอย่างหลากหลาย 2) การมองปัญหาเป็นโอกาสในการเรียนรู้ 3) การคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ 4) ความคิดสร้างสรรค์สู่การสร้างนวัตกรรม 5) การเป็นผู้นำทางความคิดและการกระตุ้นบุคลากร 6) บรรยากาศเชิงบวกและการเปิดกว้างทางความคิด ด้านการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 1) การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ 2) การสื่อสารและการประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ 3) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกำหนดทิศทางการทำงาน 4) การยอมรับและเห็นคุณค่าในความแตกต่างของบุคลากร 5) ความชัดเจนของบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ 6) การติดตาม สนับสนุน และพัฒนาศักยภาพบุคลากร 7) การใช้กระบวนการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ 8) บรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสุขและความเข้มแข็งขององค์กร

ด้านจินตนาการ ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์และการสร้างนิภาพอนาคตร่วม 2) การบูรณาการองค์ความรู้เพื่อการวางแผนอย่างเป็นระบบ 3) การริเริ่มความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 4) การวางแผนและกำหนดทิศทางการดำเนินงานอย่างชัดเจน 5) การสร้างแรงบันดาลใจและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 6) การเชื่อมโยงการมองอนาคตกับการรับมือการเปลี่ยนแปลงและการแก้ไขปัญหา

ด้านการคำนึงถึงความเป็นความเป็นปัจเจกบุคคล ประกอบด้วย 1) การตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) การพัฒนาศักยภาพตามความถนัดและความสามารถ 3) การให้คำปรึกษา การสนับสนุน และการติดตามอย่างต่อเนื่อง 4) การมอบหมายงานที่สอดคล้องกับศักยภาพ 5) การรับฟังความคิดเห็นและการสื่อสารอย่างเข้าใจ 6) การบริหารจัดการบนหลักความยุติธรรมและความเสมอภาค 7) การสร้างบรรยากาศการทำงานและเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

ด้านความไว้วางใจ ประกอบด้วย 1) การสร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2) การสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจภายในองค์กร 3) การบริหารจัดการด้วยความโปร่งใสและการสื่อสารอย่างเปิดเผย 4) การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบ 5) การบริหารจัดการด้วยความเป็นธรรมและความเสมอภาค 6) การยอมรับ ให้คุณค่า และให้รางวัลแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม 7) การส่งเสริมความร่วมมือและการทำงานเพื่อเป้าหมายร่วมกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ (นครินทร์ ศรีเนตร, 2566) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ (รัชยา สอนแก้ว, 2566) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ (พัชรพล หนองบัว, 2567) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ชาณิดา วิจิตรศิลา, 2568) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแมริม 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศการทำงาน ที่ส่งเสริมความร่วมมือและความเคารพซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้เกิดความรู้สึก มีคุณค่าในบทบาทหน้าที่ของตน ตลอดจนให้ความสำคัญกับการพิจารณาความต้องการ ความถนัด และศักยภาพของแต่ละบุคคลในการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม สอดคล้องแนวคิด ยุคส์ (Yukl, 2006 : 325) ได้กล่าวว่า การที่ผู้นำให้การยอมรับและตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการกระตุ้นส่งเสริม และยกระดับแรงจูงใจของผู้ตามให้สูงขึ้น พร้อมทั้งผู้นำยังมุ่งพัฒนาประสบการณ์และศักยภาพของผู้ตามให้ก้าวหน้าเกินกว่าขอบเขตเดิม โดยการมอบหมายงานที่มีความท้าทายและเพิ่มความรับผิดชอบ เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ตามในการปฏิบัติงานที่เกินกว่าความคาดหวัง อันจะเอื้อให้ผู้ตามมีโอกาสรเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ และสอดคล้องแนวคิด โรบินสัน (Robinson, 2007 : 121) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่เป็นรายบุคคล

โดยคำนึงถึงความต้องการเฉพาะของแต่ละคนเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มุ่งพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น พร้อมทั้งสนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถจนมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมให้ครูมีเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน สนับสนุนการประสานงานระหว่างหน่วยงานหรือกลุ่มงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความสัมพันธ์อันดีและบรรยากาศแห่งความไว้วางใจระหว่างครู ซึ่งเอื้อต่อการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างเข้มแข็ง สอดคล้องแนวคิด เซงเก้ (Senge, 1990) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเป็นกระบวนการสำคัญในการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ และวิธีคิดอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อจะนำไปสู่ความร่วมมือร่วมใจ ความสามัคคี และการพัฒนาศักยภาพของทีมงานโดยรวม ส่งผลให้สมาชิกสามารถแสดงศักยภาพของตน ได้อย่างเต็มที่และร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ และสอดคล้องแนวคิด พาร์คเกอร์ (Parker, 2001) ได้กล่าวว่า กระบวนการทำงานของกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์และพึ่งพาซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือดำเนินงานให้สำเร็จอย่างสมบูรณ์ สมาชิกในทีมมีเป้าหมายร่วมกันและตระหนักร่วมกันว่าการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเป็นหนทางสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน

2.1 ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิง ต่างได้รับการพัฒนาและหล่อหลอมภาวะผู้นำผ่านระบบการบริหารงาน การอบรมและนโยบายทางการศึกษาที่มุ่งเน้นสมรรถนะและบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารเป็นสำคัญ มากกว่าความแตกต่างทางเพศ ส่งผลให้การแสดงออกของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ บริบทของการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม การส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการใช้กระบวนการบริหารเชิงวิชาชีพ ซึ่งเป็นลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่สามารถพัฒนาได้จากประสบการณ์และการเรียนรู้ มากกว่าการกำหนดจากเพศของผู้บริหาร จึงทำให้ครูรับรู้และประเมินภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (พัชรพล หนองบัว, 2567) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า เพศ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (จิรารัตน์ ขวานทอง, กุลจิรา รักษนคร และพรพิมล ประวีตรุ่งเรือง, 2568) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า เพศ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นพบว่า เพศของผู้บริหารสถานศึกษาไม่ส่งผลให้ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สะท้อนให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะที่ขึ้นอยู่กับความสามารถทักษะ และประสบการณ์ในการบริหารงาน มากกว่าความแตกต่างทางเพศ

2.2 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ (มาลัยรัตน์ เฟิงประสิทธิ์พงศ์, 2565) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษา โดยรวมมีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ศิริธร คุ่มดีทอง, ปนิตา เนื่องพะยอม, และธัญนันท์ ทองบุญตา, 2568) ได้ศึกษาเรื่อง ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษา ในภาพรวมมีความแตกต่างกัน

2.3 ครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (มาลัยรัตน์ เฟิงประสิทธิ์พงศ์, 2565) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า อายุ โดยรวมมีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (วิศิษฐ์ ศรีสุข, 2567) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผลการวิจัยพบว่า อายุ โดยภาพรวมแตกต่างกัน

2.4 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่าง สอดคล้องกับงานวิจัยของ (รัชยา สอนแก้ว, 2566) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ในภาพรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ปาจริย มาศ เหลืองสกุล, 2567) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (วัชรภรณ์

ชัยชนะ, 2567) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 11 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน

2.5 ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระบบการพัฒนาและการบริหารจัดการผู้บริหารสถานศึกษาของกรุงเทพมหานครมีการกำหนดแนวทาง นโยบาย และมาตรฐานการบริหารงานในทิศทางเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง หรือขนาดใหญ่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปฏิบัติงานภายใต้กรอบนโยบายเดียวกัน มีบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบที่ใกล้เคียงกัน รวมถึงได้รับการพัฒนา สมรรถนะ และการนิเทศติดตามตามระบบเดียวกัน ส่งผลให้ลักษณะการแสดงออกของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสอดคล้องกันโดยรวม นอกจากนี้ กรุงเทพมหานคร ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ผ่านการอบรม การพัฒนาวิชาชีพ และการกำหนดสมรรถนะ ผู้บริหารตามเกณฑ์มาตรฐานเดียวกัน ซึ่งช่วยลดความแตกต่างในการบริหารจัดการระหว่างสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน ส่งผลให้ครูผู้ปฏิบัติงานรับรู้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในทิศทางที่ใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ชลธิชา สุขสำราญ, 2567) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ขนาดสถานศึกษา ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (จิตตรา แก้วสกุลทอง, กุลจิรา รักษนคร และสมนึก การิเวท, 2567) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายสินปุนตาปี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ชลธร เดชศรี, ปราศรัย ประวัติรุ่งเรือง และสมนึก การิเวท, 2568) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งต่างก็พบว่าขนาดของสถานศึกษาไม่ส่งผลให้ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกันโดยรวม สะท้อนให้เห็นว่า ขนาดของสถานศึกษาไม่ได้เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หากแต่ระบบการบริหาร การพัฒนาผู้บริหาร และนโยบายการศึกษาที่มีมาตรฐานเดียวกัน เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างความสอดคล้องของการแสดงภาวะผู้นำในบริบทที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านจิตนาการ และ ด้านความไว้วางใจ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านจิตนาการ อาจได้รับอิทธิพลจากขนาดของสถานศึกษา เนื่องจากสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีบริบท โครงสร้างองค์กร และทรัพยากรที่ไม่เหมือนกัน สถานศึกษาขนาดเล็กมักมีโครงสร้างการบริหารที่ไม่ซับซ้อน ผู้บริหารสามารถสื่อสารแนวคิด วิสัยทัศน์ และนโยบายอนาคตร่วมกับครูได้อย่างใกล้ชิดและทั่วถึง ส่งผลให้ครูรับรู้ถึงการใช้นิตนาการ การคิดเชิงอนาคต และการริเริ่มแนวคิดใหม่ของผู้บริหารได้อย่างชัดเจน ขณะที่สถานศึกษาขนาดใหญ่มีโครงสร้างการบริหารหลายระดับ มีภาระงานและความรับผิดชอบที่หลากหลาย ผู้บริหารอาจต้องให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการเชิงระบบและการควบคุมงานมากกว่าการสื่อสารเชิงจิตนาการ ส่งผลให้ครูบางส่วนรับรู้การแสดงออกด้านจิตนาการของผู้บริหารแตกต่างกันไป ด้านความไว้วางใจ ความแตกต่างของขนาดสถานศึกษาส่งผลต่อรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและครู สถานศึกษาขนาดเล็กมักมีจำนวนบุคลากรไม่มาก ผู้บริหารสามารถดูแล ให้คำปรึกษา และสื่อสารกับครูได้อย่างใกล้ชิด เกิดความคุ้นเคย ความเข้าใจ และความเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน ส่งผลให้ครูรับรู้ระดับความไว้วางใจในตัวผู้บริหารในระดับที่สูงและชัดเจน ในขณะที่สถานศึกษาขนาดใหญ่มีบุคลากรจำนวนมาก ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและครูอาจเป็นไปในลักษณะทางการมากขึ้น การสื่อสารอาจผ่านหลายช่องทางหรือหลายระดับการบังคับบัญชา ส่งผลให้การสร้างความไว้วางใจ การรับรู้ถึงความเป็นธรรม ความโปร่งใส และการดูแลเอาใจใส่เป็นรายบุคคลแตกต่างกันไปตามกลุ่มครู

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาองค์รบนพื้นฐานของวิสัยทัศน์และทิศทางที่ชัดเจน โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ควบคู่กับความเข้าใจบริบทของสถานศึกษา เปิดกว้างทางความคิด และนำนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติจริง ทั้งนี้ สอดคล้องแนวคิดของเบนนิส และ นานัส (Bennis and Nanus, 1985 : 89) ที่เน้นบทบาทผู้นำในการสร้างและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ร่วม ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม และการเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ผลสัมฤทธิ์สูงสุด โดยการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ควรมีการสื่อสาร นำไปสู่การปฏิบัติ และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบทและสถานการณ์ที่หลากหลาย โดยเปิดกว้างทางความคิด ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล สอดคล้องกับแนวคิดของ ลูซิเออร์ และ เอชัวร์ (Lussier and Achua, 2001 : 15) ที่ชี้ว่าการปรับกฎระเบียบ แนวปฏิบัติ และกระบวนการทำงานให้เหมาะสมกับบริบท จะช่วยเพิ่ม

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการและนำพาองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องแนวคิดของเบนนิส (Bennis, 2002) ได้กล่าวว่า ผู้นำต้องมีการปรับตัวและใช้อำนาจอย่างละมุนละม่อม มีการกระจายอำนาจในระบบให้แก่ผู้ร่วมงานพร้อมที่จะสร้างและรับสิ่งใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้น และสอดคล้องแนวคิดของดูบริน (Dubrin, 2010) ได้กล่าวว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องมีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ทั้งนี้ ความยืดหยุ่นสะท้อนผ่านความสามารถในการปรับตัวตามบริบทและสถานการณ์ที่หลากหลาย และการเปิดกว้างในการยอมรับแนวคิดใหม่อย่างสร้างสรรค์

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำทางความคิดที่เปิดกว้าง กล้าก้าวข้ามกรอบเดิม บูรณาการองค์ความรู้และประสบการณ์สู่การสร้างนวัตกรรมและรูปแบบการบริหารจัดการใหม่อย่างยืดหยุ่น พร้อมส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการคิดริเริ่มและการมีส่วนร่วมของบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของ ทอร์แรนซ์ (Torrance, 1962) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เกิดจากการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิมกับประสบการณ์ใหม่ นำไปสู่การพัฒนาแนวคิดหรือผลงานใหม่อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องแนวคิดของ เฮิร์ลล็อก (Hurlock, 1978) ได้กล่าวว่า กระบวนการคิดเชิงสร้างสรรค์เป็นการริเริ่มแนวคิดใหม่บนพื้นฐานของประสบการณ์เดิม ซึ่งมีลักษณะเฉพาะของ แต่ละบุคคล สะท้อนถึงความแตกต่างด้านความคิดและการรับรู้ที่เกิดจากศักยภาพภายใน มิได้ขึ้นอยู่กับการเรียนรู้หรือสภาพแวดล้อมเพียงประการเดียว และสอดคล้องแนวคิดของ เบียร์กิต และ อัลปเทกิน (Birgit and Alptekin, 2018) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นแบบอย่างในการส่งเสริมนวัตกรรม เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีสมัยใหม่

ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม โดยบูรณาการศักยภาพที่หลากหลายของบุคลากรสู่การทำงานเป็นทีมผ่านการสื่อสารและการตัดสินใจร่วมกัน พร้อมสร้าง ความไว้วางใจและพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่องตามกระบวนการ PDCA สอดคล้องกับแนวคิดของ จอห์นสัน และ จอห์นสัน (Johnson and Johnson, 2003) ที่มองว่าการทำงานเป็นทีมคือการร่วมมือของบุคคลเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องแนวคิดของ มาร์ควอร์ท และ เรย์โนลด์ (Marquardt and Reynolds, 1994) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมช่วยกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ เสริมสร้างพลังความร่วมมือ และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้และการแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยบูรณาการประสบการณ์และความเชี่ยวชาญของสมาชิกเพื่อเพิ่มคุณค่าและประสิทธิภาพในการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ด้านจินตนาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างมโนภาพความสำเร็จในอนาคต โดยบูรณาการองค์ความรู้และประสบการณ์สู่การกำหนดทิศทางและวางแผนพัฒนาอย่างเป็นระบบ พร้อมใช้ข้อมูลและนวัตกรรมในการออกแบบการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับแนวคิดของ กู๊ด (Good, 1973) ที่มองว่าจินตนาการเป็นกระบวนการพื้นฐานของความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งสะท้อนผ่านการคิดอย่างยืดหยุ่นและการริเริ่มแนวคิดใหม่อย่างสร้างสรรค์ และสอดคล้องแนวคิดของ ไอซ์เคน, ดอร์วอล และทรีฟฟิงเกอร์ (Isaksen, Dorval & Treffinger, 2011) ได้กล่าวว่า ทักษะคิดแบบเปิดกว้างต่อสิ่งใหม่เป็นความสามารถในการยอมรับและพิจารณาแนวคิดที่แตกต่างจากกรอบเดิม ซึ่งเอื้อต่อการริเริ่มแนวคิด วิธีการทำงานใหม่ และการ ลงมือปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์ อันเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมนวัตกรรมและการพัฒนาองค์กร

ด้านการคำนึงถึงความเป็นความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล วิเคราะห์ศักยภาพรายบุคคล และมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความสามารถ ควบคู่กับการสนับสนุนและให้คำปรึกษาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างแรงจูงใจและความไว้วางใจในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ ยูคัล (Yukl, 2006 : 325) กล่าวว่า บทบาทผู้นำในการยอมรับความต้องการของผู้ตาม ส่งเสริมการเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพผ่านการมอบหมายงานที่ทำหยาอย่างเหมาะสม และสอดคล้องแนวคิดของ โรบินสัน (Robinson, 2007 : 121) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นพฤติกรรมสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการใส่ใจความต้องการเฉพาะบุคคล สนับสนุนการเรียนรู้ที่ทำหยา และเปิดโอกาสให้พัฒนาศักยภาพ เพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ

ด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างด้านความซื่อสัตย์และจริยธรรม ดำเนินงานด้วยความโปร่งใส สื่อสารอย่างเปิดเผย และให้เกียรติบุคลากรอย่างเท่าเทียม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและบรรยากาศแห่งความร่วมมือ สอดคล้องกับแนวคิดของ รอตเตอร์ (Rotter, 1971) กล่าวว่า ความไว้วางใจเกิดจากความสอดคล้องระหว่างคำพูด การกระทำ และการยึดมั่นต่อคำมั่นสัญญา ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องแนวคิดของ โกลัมบิเวิสกี และ แม็คคอนคีย์ (Golembiweski and McConkie, 1975) ได้กล่าวว่า

ความไว้วางใจเป็นภาวะของความเชื่อมั่นและการพึ่งพาซึ่งกันและกันภายใต้บริบทหนึ่ง ๆ โดยบุคคลยอมรับความเสี่ยงและความไม่แน่นอนบนพื้นฐานของความคาดหวังต่อผลลัพธ์เชิงบวกจากการตัดสินใจหรือการกระทำร่วมกัน และสอดคล้องแนวคิดของ คูก และ วอลล์ (Cook and Wall, 1980) ได้กล่าวว่า ความไว้วางใจเกิดจากความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อความสุจริต ความสามารถ และศักยภาพในการทำงานของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญ ที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและความร่วมมือภายใน

องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์

1.1.1 ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาและบริบทของสถานศึกษา โดยใช้การคิดเชิงกลยุทธ์และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม เพื่อให้สามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

1.1.2 ผู้บริหารควรสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างมีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแปลงวิสัยทัศน์สู่แผนงานและการดำเนินงาน เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมและพลังในการขับเคลื่อนองค์กร

1.1.3 ผู้บริหารควรสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พร้อมติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและนำพาองค์กรสู่ความยั่งยืน

1.2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการคิดอย่างหลากหลายมิติ เพื่อแสวงหาแนวทางใหม่ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ริเริ่มพัฒนางานและนวัตกรรมภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง พร้อมเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการคิดสร้างสรรค์

1.3 ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดกว้างทางความคิดไม่ยึดติดกับกรอบหรือวิธีการบริหารแบบเดิมควรพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาในหลากหลายมิติ และเลือกแนวทางแก้ไขที่เหมาะสมกับบริบทของสถานการณ์ และควรปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการบริหารจัดการสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับประสิทธิผลในการบริหารงานสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

2. ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 (2545) ฉบับที่ 3 (2553) และฉบับที่ 4 (2562)**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- จิตตรา แก้วสกุลทอง, กุลจิรา รักษนคร และสมนึก การิเวท. (2567). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา **เครือข่ายลินปูนตาปี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3**. ประชุมวิชาการระดับชาติ การวิจัยประยุกต์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ(NBU:NCAR) ครั้งที่ 6 “การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุค ดิจิทัล” มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ประจำปี 2567 วันศุกร์ 29 มีนาคม 2567, 257-271.
- จิรารัตน์ ขวานทอง, กุลจิรา รักษนคร และพรพิมล ประวัติรุ่งเรือง. (2568). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร**. ประชุมวิชาการระดับชาติการวิจัยประยุกต์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ (NBU:NCAR) ครั้งที่ 7 “นวัตกรรมและปัญญาประดิษฐ์เพื่อสังคมแห่งการเรียนรู้” มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ประจำปี 2568 วันศุกร์ 28 มีนาคม 2568, 224-238.
- ชลธิชา สุขสำราญ. (2567). **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1**. สารวิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชลโธร เดชศรี, ปราศรัย ประวัติรุ่งเรือง และสมนึก การิเวท. (2568). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1**. ประชุมวิชาการระดับชาติ การวิจัยประยุกต์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ (NBU:NCAR) ครั้งที่ 7 “นวัตกรรมและปัญญาประดิษฐ์เพื่อสังคมแห่งการเรียนรู้” มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ประจำปี 2568 วันศุกร์ 28 มีนาคม 2568, 483-496.
- ชาณิดา วิจิตรศิลา. (2568). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแมริม 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2**. วารสาร มจร อุบลราชธานี, 10 (1), 2551-2563.
- ธีรชาติ พงศ์ณมิตร. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา **มัธยมศึกษาพะเยา**. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- นครินทร์ ศรีเนตร. (2566). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 1**. สารนิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปาจริย์มาศ เหลืองสกุล. (2567). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา **มัธยมศึกษาเชียงราย**. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- พัชรพล หนองบัว. (2567). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา **ประถมศึกษาลำพูน เขต 2**. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- มาลัยรัตน์ เพ็งประสิทธิ์พงศ์. (2565). **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- รัชยา สอนแก้ว. (2566). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา **ประถมศึกษาตาก เขต 1**. สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2561). **ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580)**. เล่ม 135 ตอนที่ 82
- ราชกิจจานุเบกษา. (2562). **พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562**. เล่ม 136 ตอนที่ 56
- วัชรารณ ชัยชนะ. (2567). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษา พิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 11 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราช ภัฏบุรีรัมย์.
- วิศิษฐ์ ศรีสุข. (2567). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา **โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริธร คุ่มทิทอง, ปณิดา เนื่องพะยอม และธันยนันท์ ทองบุญตา. (2568). **ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3**. วารสารปราชญ์ประชาคม, 3 (1), 1-14.
- ศุภเชษฐ ไตรยราช. (2567). **องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา**. วารสาร มจร อุบล ราชธานี, 9 (3), 1603-1616.
- สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2568). **แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2568 สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร**. [Online].

- Available: <https://drive.google.com/file/d/1w9j9rvJ5-jM24LZCQOuV-9N-vraMhpc7/view?pli=1>. [2568, กันยายน 5]
- สำนักงานเขตสายไหม. (2568). **ข้อมูลทั่วไปของเขต**. [Online]. Available: <https://shorturl.asia/sbKX3>. [2568, กันยายน 7]
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. **ข้อมูลสถิติ กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2566**. [Online]. Available: <https://shorturl.asia/2ANR9>. [2568, ตุลาคม 19]
- Basadur, M. (2004). **Leading others to think innovatively together: Creative leadership**. The Leadership
- Bennis W., and Nanus B. (1985). **Leaders : The strategies for taking change**. New York: Harper and Row.
- Bennis, W. (2002). **Creative leadership**. Bangkok: Chulalongkorn University
- Birgit, O., and Alptekin, E. (2018). **Leadership 4.0: Digital Leaders in the Age of Industry 4.0**. International. Journal of Organization Leadership. 7 (4), 404-412. Cengage Learning.
- Cook, J., & Wall, T. (1980). **New work attitude measures of trust, organizational commitment and need non-fulfillment**. Journal of Occupational Psychology. 5 (3), 39-52.
- Cronbach. L. J. (1974). **Essentials of Psychological Testing**. 3rd ed. New York: Harper and Row.
- Dubrin, A. J. (2006). **Fundamentals of Organizational Behavior**. Ohio: Cengage Learning
- . (2010). **Leadership: Research findings, practice, and skills** (6th ed.). Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Golembiewski, R. T., & McConkie, M. (1975). **The centrality of interpersonal trust in group processes**. In C. L. Cooper (Ed.), **Theories of group processes**. (2nd ed). New York: John Wiley & Sons.
- Good, Carter, V. (1973). **Dictionary of Education** (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Harris, A. (2009). **Creative leadership: Developing future leaders**. London: British Council
- Hurlock, E. B. (1978). **Child Development** (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Isaksen, S. G., & Dorval, K. B., & Treffinger, D. J. (2011). **Creative approaches to problem solving: A framework for innovation and change**. New York: Sage.
- Johnson, D. W., and Johnson, R. T. (2003). **Joining Together: Group Theory and Group Skill** (8th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Likert, Rensis. (1976). **The Human Organization: Its Management and Value**. New York: McGraw-Hill Book.
- Lussier, Robert N. and Achua, Christopher F.(2001). **Leadership: Theory, Application, Skill Development**. Ohio: South-Western College.
- Marquardt, M. J. and Reynolds, A. (1994). **The Global Learning Organization**. New York: IRWIN.
- Parker, J. P. (2001). **Team Workout: A Trainer's Sourcebook of 50 Team Building Games and Activates**. New York: AMACOM.
- Robinson, K. (2007). **The Principles of Creative Leadership**. New York: McGraw-Hill
- Rotter, J. B. (1971). **Generalized expectancies for interpersonal trust**. American Psychologist. 26 (5), 443-448.
- Senge, P. M. (1990). **The fifth discipline: The art and practice of the learning organization**. London: Century Press.
- Stoll, L. and Temperley, J. (2009). **Creative leadership: A challenge of our times**. School Leadership and Management., 29 (1), 63-76.
- Torrance, E. P. (1962). **Guiding creative talent**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Yamane. T. (1973). **Statistic: An Introductory Analysis**. 3 rd ed. New York: Harper and Row
- Yukl, G.(2006). **Leadership in Organizational**. 6th ed. New Jersey : Prentic Hall.Inc.