

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภู

Guidelines For the Creative Leadership Development of School Administrators

Under The Offices of the Primary Education Service Area In Nongbualamphu Province

ราชสิทธิ์ ถิ่วฒิตา¹ ดร.ประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์²

Rachasit Teewuttita¹ Dr.Prapornpip Kunagornpitak²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ หาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภู

การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภู ผู้ให้ข้อมูลมาจากการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 9 คน เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์
ใช้เครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและยืนยันแนวทางโดยผู้ให้ข้อมูล
กลุ่มเดิม จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบยืนยันข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาความถี่ และร้อยละ

ผลการวิจัยพบว่า

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภู มี 45 แนวทาง แบ่งเป็นรายด้านคือ ด้านการมีจินตนาการ จำนวน 10 แนวทาง
ด้านการทำงานเป็นทีม จำนวน 10 แนวทาง ด้านการมีความยืดหยุ่น จำนวน 13 แนวทาง และด้านการมีวิสัยทัศน์
จำนวน 12 แนวทาง โดยทุกแนวทางได้รับการยืนยันจากผู้ให้ข้อมูลว่าใช้ได้

ABSTRACT

The purposes of this research were to find guidelines for the creative leadership development of school
administrators under the Offices of the Primary Education Service Area in Nongbualamphu Province.

Involved finding guidelines for the creative leadership development of school administrators under the
Offices of the Primary Education Service Area in Nongbualamphu Province. The data was collected from 9 key
informants selected through purposive sampling, including 3 educational administrators, 3 school administrators, and
3 academic supervisors or scholars. Data was collected through semi-structured interviews and analyzed using
content analysis. The guidelines were verified by the same group of key informants. The research tool included a
verification form and data analysis used frequency and percentage.

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ แนวทางการพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษา

¹หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

¹Master of Education Program in Educational Administration Udon thani Rajabhat University

²อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

²Lecturer of Educational Administration Program, Faculty of Education, Udon Thani Rajabhat University

*ผู้ติดต่อ, อีเมล: ราชสิทธิ์ ถิ่วฒิตา, rachasit.63@gmail.com, ดร.ประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์, prapornpip.ku@udru.ac.th

รับเมื่อ 10 พฤษภาคม 2568 แก้ไข 29 มิถุนายน 2568 ตอรับ 3 กรกฎาคม 2568

The research findings were summarized as follows

There were 45 guidelines for the creative leadership development of school administrators under the Office of the Primary Education Service Area in Nongbualamphu Province including: 1) Imagination with 10 guidelines, 2) Teamwork with 10 guidelines, 3) Flexibility with 13 guidelines, and 4) Vision with 12 guidelines all of which had been verified as applicable

Keywords: Creative Leadership, Development Guidelines, School Administrators

ภูมิหลัง

โลกและประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากในช่วงระยะเวลากว่า 10 ปี ที่ผ่านมา อาทิ ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้รับการพัฒนาอย่างก้าวกระโดด เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ อินเทอร์เน็ต ในทุกสิ่งทุกอย่าง เศรษฐกิจ การแข่งขัน การลงทุนที่หลากหลาย สินค้าและบริการที่ตอบโจทย์ชีวิตรูปแบบใหม่ ตลอดจนการกำหนดรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคต รวมทั้งนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาและจัดการศึกษาของประเทศ จึงเกิดการปรับปรุงมาตรฐานการศึกษาของชาติใหม่ โดยกำหนดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของผู้เรียนที่เหมาะสมตามช่วงวัยในแต่ละระดับและประเภทการศึกษาเพื่อพัฒนาให้เป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะ 3 ด้าน คือ ผู้เรียนรู้ ผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม และพลเมืองที่เข้มแข็ง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563, หน้า 5 – 6)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ต้องเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สร้างจินตนาการ มีความยืดหยุ่น มีความรอบรู้ แสวงหาข้อมูลที่หลากหลาย สร้างความไว้วางใจต่อสมาชิกและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้เพื่อไปสู่เป้าหมายที่กำหนด (เสาวณี สมบูรณ์ศิริรัตน์, 2562, หน้า 14) เป็นผู้นำที่สามารถนำบุคคลอื่นและประสานงานที่ดีให้กับบุคคลอื่นได้ สามารถนำไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้และการมีจินตนาการ กล้าคิดริเริ่มสิ่งใหม่ อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่มีประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร (อรรถชัย แนวเงินดี, 2564, หน้า 16) จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินงานตามเป้าหมายของหน่วยงาน กลุ่มคน และองค์กรต่าง ๆ ส่งผลโดยตรงต่อความร่วมมือในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งนี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ยังเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างยิ่งในการตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เกิดการเปลี่ยนแปลง เป็นกลไกสำคัญในการบริหารสถานศึกษา และมีอิทธิพลสูงต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษา และการปฏิบัติงานของครูผู้สอนก็เป็นอีกหนึ่งกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนให้ผลลัพธ์ทางการศึกษาเพิ่มขึ้นหรือลดลง ซึ่งในภาวะวิกฤติของการศึกษาไทยในปัจจุบันที่ต้องการการแก้ไขปัญหาย่างเร่งด่วน จำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาต้องการผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีความเข้มแข็ง มีความตั้งใจที่จะแก้ไขปัญหา มีความคิด และสร้างความมั่นใจที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรและทำให้การศึกษาของไทยก้าวหน้าไปในทางที่ดีขึ้น (นิรุฒ มีพันธ์, 2559, หน้า 3)

ด้านการศึกษาของจังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า การแก้ปัญหายังสร้างสรรค์ยังไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภู เป็นหน่วยงานที่มีพันธกิจ ส่งเสริมการจัดการศึกษา เพื่อความเป็นเลิศของผู้เรียน บนพื้นฐานของความเป็นไทย เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ พัฒนาสถานศึกษาและระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับให้มีความปลอดภัยและสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาเพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals) (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู, 2566, หน้า 26)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาและหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดหนองบัวลำภู โดยผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีจินตนาการ 2) การมีความยืดหยุ่น 3) การมีวิสัยทัศน์ และ 4) การทำงานเป็นทีม เห็นว่าข้อมูลและผลการศึกษาเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้นำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการพัฒนาผู้บริหารให้มีศักยภาพประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพสามารถนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จต่อไป

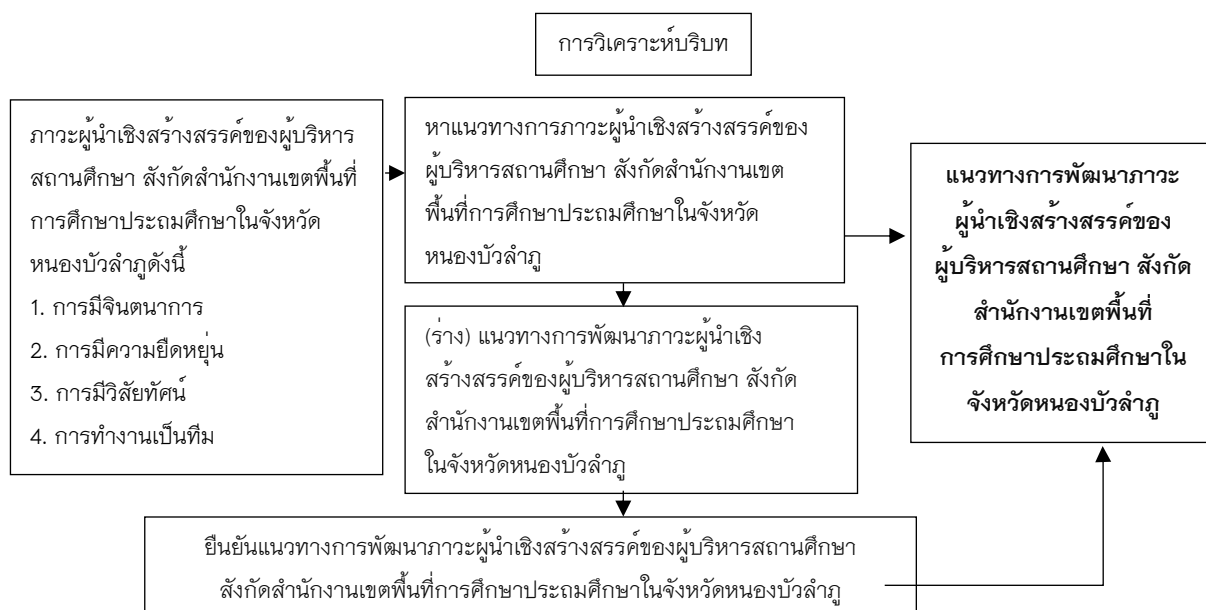
คำถามการวิจัย

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภู เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภู

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ให้ข้อมูลเป็นกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน มาจากการที่ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งให้มีความหลากหลายตามบริบทในการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดหนองบัวลำภู โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม โดยเลือกแบบเจาะจง

ประกอบไปด้วย นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา 4 ท่าน ผู้บริหารการศึกษา 3 ท่าน ผู้บริหารสถานศึกษา 2 ท่าน โดยได้กำหนดคุณสมบัติดังนี้

1. นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 4 คน โดยเป็นผู้มีความรู้ มีประสบการณ์ มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีวุฒิการศึกษาปริญญาเอก มีประสบการณ์การทำงาน ไม่น้อยกว่า 10 ปี ในสถาบันอุดมศึกษา
2. ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 3 คน มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการบริหารการศึกษา หรือเทียบเท่า มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่ารองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชำนาญการ
3. ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 2 คน ที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการบริหาร การศึกษาหรือเทียบเท่า มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นคำถามในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi – structured Interview) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภู

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi – structured Interview) กับกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดหนองบัวลำภู
2. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi – structured Interview) ดังนี้
 - 2.1 ผู้วิจัยติดต่อนัดหมาย วัน เวลา ประเด็นคำถามที่จะสัมภาษณ์ล่วงหน้าทางโทรศัพท์กับผู้ให้สัมภาษณ์
 - 2.2 เมื่อได้เวลานัดหมายผู้วิจัยแนะนำตนเอง
 - 2.3 ทักทายพูดคุยเรื่องอื่นเพื่อสร้างบรรยากาศความเป็นกันเอง ผ่อนคลายความเกร็งหรือ ความวิตกกังวล
 - 2.4 ผู้วิจัยแจ้งวัตถุประสงค์การสัมภาษณ์ และเวลาที่ใช้โดยประมาณ
 - 2.5 ขออนุญาตบันทึกเสียงระหว่างการสัมภาษณ์
 - 2.6 เริ่มต้นการสัมภาษณ์ตามคำถามที่กำหนด
 - 2.7 ผู้วิจัย ขอบขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ เกี่ยวกับการเสียสละเวลา
 - 2.8 ในกรณีจำเป็นที่อาจต้องทำการติดต่อขอสัมภาษณ์เพิ่มเติม ผู้วิจัยได้กล่าวเป็นทางเลือก เพื่อขออนุญาตให้สัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้า
 - 2.9 จัดเก็บอุปกรณ์ สิ่งของที่ใช้ในการสัมภาษณ์
 - 2.10 จากนั้นจึงนำมาถอดความจากเครื่องบันทึกเสียงชนิดคำต่อคำเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi – structured Interview) ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้ นำไปจำแนกจัดข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่ตามประเด็นและตีความตามกรอบ แนวคิด เอกสารที่เกี่ยวข้อง วิธีการศึกษา ขอบเขตการวิจัย วัตถุประสงค์และข้อค้นพบที่สำคัญเกี่ยวกับแนวทาง

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภู

การยืนยันแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภู นำข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ผ่านการวิเคราะห์ สรุปผลและจำแนกเป็นรายชื่อ ส่งกลับไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน พิจารณายืนยันแนวทาง ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยจัดส่งเอกสารแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภู แก่ผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์คือผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน พิจารณายืนยันเพื่อรับรองแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภู โดยใช้แบบยืนยันแนวทาง
2. ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การยืนยันแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภูของผู้ให้ข้อมูลดังนี้ 1) กรณีเห็นด้วยจำนวนมากกว่าร้อยละ 50.00 ให้ถือว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภู ใช้ได้ สามารถนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภู และ 2) กรณีเห็นด้วยจำนวนน้อยกว่าร้อยละ 50.00 ให้กลับไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในตอนที่ 1 เป็นต้นไป

สรุปผลการวิจัย

ผลการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภู แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภู

ตอนที่ 2 ผลการยืนยันแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภู

ตอนที่ 1 ผลการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภู จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ทั้ง 4 ด้าน พบว่า ร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภู มีทั้งหมด 45 แนวทาง แบ่งเป็นรายด้าน คือ ด้านการมีจินตนาการ จำนวน 10 แนวทาง ด้านการทำงานเป็นทีม จำนวน 10 แนวทาง ด้านการมีความยืดหยุ่น จำนวน 13 แนวทาง และด้านการมีวิสัยทัศน์ จำนวน 12 แนวทาง

ตอนที่ 2 ผลการยืนยันร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า ผลการยืนยันร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภู ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน พิจารณายืนยันผลการสัมภาษณ์ให้ใช้แนวทางได้ทุกแนวทาง (ร้อยละ 100.00) สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภู ได้ดังตารางนี้

ตาราง 1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภู

ข้อที่	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภู
1. การมีจินตนาการ	
1.1	ผู้บริหารควรมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันแต่ไม่ได้จำกัดวิธีการปฏิบัติที่จะไปถึงเป้าหมาย
1.2	ผู้บริหารควรตระหนักถึงการคัดลอกผลงาน และส่งเสริมการอ้างอิงผลงาน
1.3	ผู้บริหารควรท้าทายตัวเองอยู่เสมอ
1.4	ผู้บริหารควรไม่ตีกรอบตัวเอง ต้องคิดว่าทุกอย่างเป็นไปได้ โดยคำนึงถึงบริบทตัวเอง
1.5	ผู้บริหารควรศึกษาตัวอย่างจากคนที่ประสบความสำเร็จจากการคิดนอกกรอบ
1.6	ผู้บริหารควร มีการ PLC เพื่อเปิดมุมมองใหม่ ๆ ให้กับผู้บริหาร
1.7	ผู้บริหารควรยอมรับในตัวตนของบุคคลอื่นและเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ ๆ
1.8	ผู้บริหารควรเป็นนักฟังที่ดี รับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร
1.9	ผู้บริหารควรทำความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรของตนเองอย่างทอ่งแท้
1.10	ผู้บริหารควรได้รับการประชุม อบรม สัมมนา อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงไปของบริบทโลก
2. การทำงานเป็นทีม	
2.1	ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบุคลากรอย่างเท่าเทียม
2.2	ผู้บริหารควรมีความรักและห่วงใยในองค์กร
2.3	ผู้บริหารควรวิเคราะห์และแยกกลุ่มบุคคล เพื่อมอบหมายงานที่เหมาะสม
2.4	ผู้บริหารควรยอมรับความคิดเห็นของกันและกันภายในทีม
2.5	ผู้บริหารควรมีการสื่อสารให้เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ในทีม
2.6	ผู้บริหารควรมีการสร้างเป้าหมายร่วมกันและสร้างเข้าใจในเป้าหมายให้ตรงกัน
2.7	ผู้บริหารควรมีการเปลี่ยนบทบาทหน้าที่กันภายในทีม
2.8	ผู้บริหารควรรู้จักการวิเคราะห์ตนเองและรู้จักตนเอง
2.9	ผู้บริหารควรมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กร
2.10	ผู้บริหารควรมีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล
3. การมีความยืดหยุ่น	
3.1	ผู้บริหารควรใช้การสื่อสารให้เหมาะสมกับสถานการณ์
3.2	ผู้บริหารควรมีการพัฒนาการบริหารอารมณ์ ฝึกความฉลาดทางอารมณ์
3.3	ผู้บริหารควรมองให้เห็นข้อดีของบุคลากรในองค์กร
3.4	ผู้บริหารควรพัฒนาการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ
3.5	ผู้บริหารควรมีความเข้าใจก่อนวางงานไหนที่สามารถยืดหยุ่นได้ หรือยืดหยุ่นไม่ได้
3.6	ผู้บริหารควรมีการนิเทศกำกับติดตามการทำงาน
3.7	ผู้บริหารควรমনับทบทวนเกี่ยวกับกฎระเบียบที่มีการเปลี่ยนแปลง
3.8	ผู้บริหารควรเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้คน
3.9	ผู้บริหารควรเรียนรู้สภาพแวดล้อมและบริบทขององค์กรตนเอง
3.10	ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล
3.11	ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศให้เกิดความรักในองค์กร
3.12	ผู้บริหารควรมีวิธีการบริหารงานที่หลากหลาย
3.13	ผู้บริหารควรฝึกการทำงานแบบมีส่วนร่วม

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อที่	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภู
4. การมีวิสัยทัศน์	
4.1	ผู้บริหารควรวิเคราะห์ SWOT ขององค์กร
4.2	ผู้บริหารควรทำการ Benchmark หรือกระบวนการเปรียบเทียบระหว่างองค์กร
4.3	ผู้บริหารควรวิเคราะห์บริบทของตนเอง เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ที่เป็นไปได้
4.4	ผู้บริหารควรศึกษากรณีตัวอย่างโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จเพื่อต่อยอด
4.5	ผู้บริหารควรมองภาพอนาคต ตามให้ทันโลกที่เปลี่ยนไป
4.6	ผู้บริหารควรมีการกำกับติดตามและตรวจสอบ แผนพัฒนาการจัดการศึกษา
4.7	ผู้บริหารควรมีการศึกษาดูงานเปิดมุมมองใหม่ ๆ
4.8	ผู้บริหารควรมีการอบรมพัฒนาด้วยการจัดสถานการณ์ ถ่ายทอดประสบการณ์
4.9	ผู้บริหารควรศึกษาบริบทให้ชัดเจน วิเคราะห์ทรัพยากรที่ตนเองมี
4.10	ผู้บริหารควรกล้าที่จะแตกต่าง และกล้าที่จะทำ
4.11	ผู้บริหารควรติดตามเทรนด์หรือแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลก
4.12	ควรมีการปรับหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารให้ทันการเปลี่ยนแปลงของโลก

อภิปรายผลการวิจัย

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภู ทุกแนวทางได้รับการยืนยันใช้ได้ทุกแนวทาง มีประเด็นการอภิปราย ดังต่อไปนี้

1. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภู ด้านการมีจินตนาการ พบว่า ผู้บริหารควรมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันแต่ไม่ได้
จำกัดวิธีการปฏิบัติที่จะไปถึงเป้าหมาย ตระหนักถึงการคัดลอกผลงาน และส่งเสริมการอ้างอิงผลงาน ทำทนายตัวเอง
อยู่เสมอ ไม่ตีกรอบตัวเอง ควรคิดว่าทุกอย่างเป็นไปได้ โดยคำนึงถึงบริบทตัวเอง ศึกษาตัวอย่างจากคนที่ประสบสำเร็จ
จากการคิดนอกกรอบ PLC เพื่อเปิดมุมมองใหม่ ๆ ยอมรับในตัวตนของบุคคลอื่นและเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ ๆ เป็นนักรับฟัง
ที่ดี รับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทำความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรของตนเอง
อย่างทอ่งแท้ ประชุม อบรม สัมมนา อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงไปของบริบทโลก สอดคล้องกับ
แนวคิดด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ Kaminker (2011, p. 57) ที่กล่าวว่า ตัวบ่งชี้จินตนาการ มีดังนี้ 1) อารมณ์ขัน
จะทำให้เป็นคนมีความสุข ความมีอิสระนำไปสู่จินตนาการ ที่สร้างสรรค์ และ 2) สถิติปัญญาที่เป็นเลิศเหนือกว่าปกติ
ธรรมดา นำไปสู่การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ พร้อมทั้ง พัฒนวงศ์ ดอกไม้ (2560, หน้า 34) กล่าวว่า การมีจินตนาการ
เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีกระบวนการคิด หรือทัศนคติที่เปิดกว้างต่อสิ่งใหม่ ๆ เป็นจุดกำเนิดของ
ความคิดสร้างสรรค์ ที่ทำให้เกิดความคิด แนวทาง และการกระทำใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในการตัดสินใจ
และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ผลการวิจัยของ รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561, หน้า 5) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี และพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ควรมีจินตนาการ มีสติปัญญาอันเฉลียวฉลาดมีความรอบรู้ ตลอดจนเป็นผู้ที่มีไหวพริบดีในการแก้ไขปัญหาอย่าง
สร้างสรรค์ นอกจากนั้นผู้บริหารควรมีพฤติกรรมของความยืดหยุ่นผ่อนปรน สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้
มีการปรับเปลี่ยนกิจกรรมตามความเหมาะสมกับเวลาและสถานที่ เปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดง

ความคิดเห็นอย่างอิสระ ตลอดจนให้ความอิสระในการทำงานกับบุคลากร ทั้งในเรื่องของการคิด การกระทำและการวางแผน ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาที่มีคุณภาพและสร้างสรรค์

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภู ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบุคลากรอย่างเท่าเทียม มีความรักและห่วงใยในองค์กร วิเคราะห์และแยกกลุ่มบุคคล เพื่อมอบหมายงานที่เหมาะสม ยอมรับความคิดเห็นของกันและกันเป็นทีม มีการสื่อสารให้เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ในทีม สร้างเป้าหมายร่วมกันและสร้างเข้าใจในเป้าหมายให้ตรงกัน มีการเปลี่ยนบทบาทหน้าที่กันภายในทีม รู้จักการวิเคราะห์ตนเองและรู้จักตนเอง มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล สอดคล้องกับ พัฒนวงศ์ ดอกไม้ (2560, หน้า 42) ที่กล่าวว่าการทำงานเป็นทีม เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งเสริมการทำงานแบบร่วมมือกัน มีการวางแผนการทำงาน การแบ่งปันภาระงาน เป็นการใช้ทีมและใช้ภาวะผู้นำร่วมกันในการปฏิบัติงาน โดยมีการปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น หรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน เพ็ญภา ศรีภูธร (2562, หน้า 7) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม เป็นความสามารถของผู้บริหารในการนำกลุ่มบุคคลปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน การกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนงานร่วมกัน การติดต่อสื่อสารประสานงานกัน การตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย และมีลักษณะการทำงาน ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ กฤษพล อัมระนันท์ (2560, หน้า 59) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ของการทำงานเป็นทีม คือ 1) มีเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน 3) มีการติดต่อสื่อสารที่ดี 4) การสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมงาน และ 5) มีการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง และยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของ คติพงษ์ อ่อนชัย (2565, หน้า 74) ได้ทำการวิจัยแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องยอมรับและมองเห็นคุณค่าในความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา สนับสนุนให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน พร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่ตั้งไว้

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภู ด้านการมีความยืดหยุ่น พบว่า ผู้บริหารควรใช้การสื่อสารให้เหมาะสมกับสถานการณ์ มีการพัฒนาการบริหารอารมณ์ ฝึกความฉลาดทางอารมณ์ มองให้เห็นข้อดีของบุคลากรในองค์กร พัฒนาการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ มีความเข้าใจก่อนว่างานไหนที่สามารถยืดหยุ่นได้ หรือยืดหยุ่นไม่ได้ มีการนิเทศ กำกับติดตามการทำงาน มั่นทนทนเกี่ยวกับกฎระเบียบที่มีการเปลี่ยนแปลง เรียนรู้เกี่ยวกับการใช้คน เรียนรู้สภาพแวดล้อม และบริบทขององค์กรตนเอง ให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล สร้างบรรยากาศให้เกิดความรักในองค์กร มีวิธีการบริหารงานที่หลากหลาย ฝึกการทำงานแบบมีส่วนร่วม สอดคล้องกับ Lussier (2001, pp. 17 – 20) ที่กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่น หมายถึง การมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่าง เพื่อนำไปสู่ ความเปลี่ยนแปลง และมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน กฤษพล อัมระนันท์ (2560, หน้า 6) กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่น เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดเห็นใหม่ ๆ อย่างอิสระ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระเทพ พัดพรหม (2566, หน้า 212) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ

ผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมีความยืดหยุ่น ควบหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาหลากหลายวิธี มีการคิดนอกกรอบในการบริหารจัดการปัญหาต่าง ๆ 2) ด้านการคำนึงถึงถึงปัจเจกบุคคล ควรมีสามารถเข้าใจและรู้ถึงความสามารถพิเศษ บริบทบุคลากรแต่ละคนและ 3) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ควรมีการสร้างสรรคสิ่งใหม่ ๆ และความคิดเชิงบวกนำมาใช้ในการบริหารงานสถานศึกษา

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภู ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารควรวิเคราะห์ SWOT ขององค์กร ทำการ Benchmark หรือกระบวนการเปรียบเทียบระหว่างองค์กร วิเคราะห์บริบทของตนเองเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ที่เป็นไปได้ ศึกษากรณีตัวอย่างโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จเพื่อต่อยอด มองภาพอนาคตตามให้ทันโลกที่เปลี่ยนไป มีการกำกับติดตาม และตรวจสอบ แผนพัฒนาการจัดการศึกษา มีการศึกษาดูงานเปิดมุมมองใหม่ ๆ มีการอบรมพัฒนาด้วยการจัด สถานการณ์ ถ่ายทอดประสบการณ์ กล้าที่จะแตกต่าง และกล้าที่จะทำ ติดตามเทรนหรือแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลก ปรับหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารให้ทันการเปลี่ยนแปลงของโลก สอดคล้องกับ มณฑาทิพย์ เสงยงคะ (2556, หน้า 125) ที่กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ พฤติกรรมแสดงออกของผู้บริหารถึงการมีความคิดเร็ว คิดกว้าง คิดไปถึงอนาคต รวมทั้งสามารถสร้างกลยุทธ์ เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน มุ่งเน้นความสำเร็จของงาน และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ภรณ์ทิพย์ บันก้อง (2559, หน้า 44) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคต ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ คนที่มีวิสัยทัศน์จะเป็นคนที่มองการณ์ไกล ใจกว้าง กล้าที่จะปรับเปลี่ยน เรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ให้กับตัวเอง เปิดใจกว้าง เป็นส่วนหนึ่ง กับความเปลี่ยนแปลง มองภาพรวม ภาพใหญ่ ไม่มองภาพเล็ก ไม่คิดเล็ก คิดน้อย ไม่มีอคติ พัฒนางค์ ดอกไม้ (2560, หน้า 38) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่แปลกใหม่ทันสมัย และมีความเป็นไปได้ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับการกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กร โดยมีการสร้างกลยุทธ์นำไปสู่การปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มลิษา ทองฉิม (2565, หน้า ข) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในศตวรรษที่ 21 ตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง พบว่า แนวทางการพัฒนาการผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในศตวรรษที่ 21 ตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ประกอบด้วย 1) ด้านวิสัยทัศน์ มีการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ให้ทันสภาพการณ์การเปลี่ยนแปลงไปสู่ความความสำเร็จเป้าหมายที่ตั้งใจ 2) ด้านความคิดสร้างสรรค์ มีกระบวนการคิดและแก้ปัญหาเป็นระบบบนพื้นฐานเหตุและผลและมีไหวพริบดีคิดอย่างมีระบบเป็นที่ยอมรับของครู และบุคลากร อย่างสร้างสรรค์ 3) ด้านการสื่อสาร มีกระบวนการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารความเข้าใจ การแลกเปลี่ยน หรือแสดงออกถึงทัศนคติ พฤติกรรม ความรู้สึก เพื่อสร้างความเข้าใจกันและกันระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ก่อให้เกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย 4) ด้านความร่วมมือ มีการสนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในสถานศึกษา ให้คำปรึกษา การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกัน ให้กำลังใจกันในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภู ทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีจินตนาการ 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการมีความยืดหยุ่น และ 4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 ด้านการมีจินตนาการ เพื่อให้เกิดการบริหารสถานศึกษาที่มีความหลากหลาย และเกิดการแก้ปัญหาในการบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางทั้ง 10 แนวทางไปปรับใช้ มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันแต่ไม่ได้จำกัดวิธีการปฏิบัติที่จะไปถึงเป้าหมาย ตระหนักถึงการคัดลอกผลงาน และส่งเสริมการอ้างอิงผลงาน ทำทนายตัวเองอยู่เสมอ ไม่ตีกรอบตัวเอง ต้องคิดทุกอย่างอย่างเป็นไปได้ โดยคำนึงถึงบริบทตัวเอง ศึกษาตัวอย่างจากคนที่ประสบความสำเร็จจากการคิดนอกกรอบ มีการ PLC เพื่อเปิดมุมมองใหม่ ๆ ยอมรับในตัวตนของบุคคลอื่นและเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ ๆ เป็นนักรับฟังที่ดี รับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทำความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรของตนเองอย่างทอ้งแท้ ควรเข้ารับการประชุม อบรม สัมมนา อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงไปของบริบทโลก

1.2 ด้านการทำงานเป็นทีม เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาและการทำงานร่วมกันบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดและเกิดปัญหาในการบริหารสถานศึกษาน้อยที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางทั้ง 10 แนวทางไปปรับใช้ โดยให้ความสำคัญกับบุคลากรอย่างเท่าเทียม มีความรักและห่วงใยในองค์กร วิเคราะห์และแยกกลุ่มบุคคลเพื่อมอบหมายงานที่เหมาะสม ยอมรับความคิดเห็นของกันและกันเป็นทีม มีการสื่อสารให้เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ในทีม สร้างเป้าหมายร่วมกันและสร้างเข้าใจในเป้าหมายให้ตรงกัน มีการเปลี่ยนบทบาทหน้าที่กันภายในทีม วิเคราะห์ตนเองและรู้จักตนเอง สร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กร เข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล

1.3 ด้านการมีความยืดหยุ่น เพื่อลดความขัดแย้งในการบริหารสถานศึกษาและการทำงานร่วมกัน การบริหารงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางทั้ง 13 แนวทางไปปรับใช้ โดยใช้การสื่อสารให้เหมาะสมกับสถานการณ์ มีการพัฒนาการบริหารอารมณ์ ฝึกความฉลาดทางอารมณ์ มองให้เห็นข้อดีของบุคลากรในองค์กร พัฒนาการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ มีความเข้าใจก่อนวางงานไหนที่สามารถยืดหยุ่นได้หรือยืดหยุ่นไม่ได้ มีการนิเทศกำกับติดตามการทำงาน มั่นทนทนเกี่ยวกับกฎระเบียบที่มีการเปลี่ยนแปลง เรียนรู้เกี่ยวกับการใช้คน เรียนรู้สภาพแวดล้อมและบริบทขององค์กรตนเอง ให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล สร้างบรรยากาศให้เกิดความรักในองค์กร มีวิธีการบริหารงานที่หลากหลาย ฝึกการทำงานแบบมีส่วนร่วม

1.4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ เพื่อมองเห็นภาพบริหารสถานศึกษาในอนาคตและเกิดแนวทางหรือพัฒนาการบริหารงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางทั้ง 12 แนวทางไปปรับใช้ วิเคราะห์ SWOT ทำการ Benchmark หรือกระบวนการเปรียบเทียบระหว่างองค์กร วิเคราะห์บริบทของตนเอง เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ที่เป็นไปได้ ศึกษากรณีตัวอย่างโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จเพื่อต่อยอด มองภาพอนาคต ตามให้ทันโลกที่เปลี่ยนไป มีการกำกับติดตามและตรวจสอบ แผนพัฒนาการจัดการศึกษา มีการศึกษาดูงานเปิดมุมมองใหม่ ๆ มีการอบรมพัฒนาด้วยการจัดสถานการณ์ ถ่ายทอดประสบการณ์ ศึกษาบริบทให้ชัดเจน วิเคราะห์ทรัพยากรที่ตนเองมี กล้าที่จะแตกต่าง และกล้าที่จะทำ ติดตามเทรนหรือแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลก มีการปรับหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารให้ทันการเปลี่ยนแปลงของโลก

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาผลการใช้แนวทางที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้ได้ผลเชิงประจักษ์

2.2 ควรศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภู เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบกัน และหาแนวทางการพัฒนาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นทำให้ได้ข้อมูลความต้องการจำเป็นในการหาแนวทางเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ต่อไป

2.3 ควรศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภู

เอกสารอ้างอิง

- กฤษพล อัมระนันท์. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่วงก์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในนครสวรรค์ เขต 2. การค้นคว้าอิสระ ค.ม. นครสวรรค์:
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- คติพงษ์ อ่อนชัย. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอาชีวศึกษา
จังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. *Journal of Modern Learning Development*, 7(2),
65 – 76.
- ทวีภรณ์ วรชิน. (2559). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วิทยานิพนธ์ ค.ต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- นิรุฒ มีพันธ์. (2559). ตัวแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ระดับมัธยมศึกษาในเขต
ภาคเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- พัฒน์วงศ์ ดอกไม้. (2560). อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร
การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รอชียะห์ ลาเต๊ะ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัด
ปัตตานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- วีระเทพ พัฒพร. (2566). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในนครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อรรถชัย แนวเงินดี. (2564). รูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในศตวรรษที่ 21. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มจร. วิทยาเขตอีสาน*, 2(1), 13 – 21.
- Kaminker. J. P. (2011). *The leadership factor*. London, UK: Collier Macmillan.
- Lussier, R. N. (2001). *Effective Leadership*. Sydney: Thomson/South – Western College.