



รูปแบบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
THE CREATIVE THINKING DEVELOPMENT MODEL OF BASIC EDUCATIONAL
INSTITUTION PRINCIPALS

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยครั้งนี้มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากผู้บริหาร จำนวน 100 คน เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้มีส่วนร่วมประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คน ขั้นตอนที่ 4 ประเมินรูปแบบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) แนวทางการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ มี 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ลักษณะการพัฒนาเป็นกลุ่มและรายบุคคล และจำนวนครั้งในการพัฒนา (2) เครื่องมือในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ คู่มือการจัดกิจกรรม แบบฝึกเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ และแบบทดสอบความคิดสร้างสรรค์ (3) กระบวนการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การทดสอบก่อนทดลอง การดำเนินการพัฒนา และการทดสอบหลังการพัฒนา และหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์โดยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีคะแนนความคิดสร้างสรรค์หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์, ผู้บริหาร

¹ รองศาสตราจารย์ ดร., คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

² ดร., อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร



Abstract

The objective of this research was to develop a model of creative thinking development of basic educational institution principals. The research had 4 steps : (1) studying basic information from 100 school principals for formulating a model of creative thinking development of the principals, (2) formulating and verifying a model of creative thinking development of the principals, (3) experimenting a model of creative thinking development participated by 30 school principals, (4) evaluating a model of creative thinking development of the principals.

The result revealed that the model of creative thinking development of basic educational institution principals had 3 components; (1) the approach of creative thinking development had 2 subcomponents: characteristics of group and individual development and frequency of development (2) the instruments of creative thinking development had 3 subcomponents: the activity handbook, exercise for develop creative thinking and creative thinking test (3) the process of creative thinking development had 3 subcomponents: pretest, the development process, and posttest. The experimentation participated by 30 school principals indicated that the participants had higher creative thinking scores on the posttest than on the pretest at .01 level of significance.

Key words: creative thinking development, principal

ความเป็นมาและความสำคัญ

การบริหารจัดการในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีการเกิดขึ้นและการกระจายของความรู้ ข้อมูลสารสนเทศอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม สถานการณ์ที่เปลี่ยนไปเพื่อให้สามารถดำรงอยู่และแข่งขันได้ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรเพื่อมุ่งไปสู่ประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้นนั้น ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญของทุกองค์กรคือ ผู้นำองค์กรที่จะเป็นผู้ริเริ่มนำพาองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลง

สมบัติ นพรัถ และจิตติมา วรรณศรี



ความก้าวหน้า ความเจริญเติบโตและความยั่งยืนขององค์กร สถานศึกษาก็เป็นองค์กรหนึ่งที่จะต้องพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา โดยปัจจัยสำคัญที่เอื้อต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะส่งผลให้การปฏิรูปการศึกษาประสบความสำเร็จนั้น มีคุณลักษณะสำคัญ ได้แก่ การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นผู้เรียนรู้ เป็นผู้เปลี่ยนแปลงได้ทันกระแส และเป็นผู้สนับสนุน (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2547) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของมาร์ควอทและเอนเกิล (จุฑา เทียนไทย, 2547 อ้างอิงจาก Marquart & Engel) ที่ได้เสนอคุณลักษณะของผู้นำที่จำเป็นอย่างยิ่งในยุคโลกาภิวัตน์ อันประกอบด้วย ทักษะในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ทักษะการติดต่อสื่อสาร ความคิดสร้างสรรค์ และการพร้อมที่จะรับความรู้ใหม่

วีระ ประเสริฐศิลป์ (2546) กล่าวว่าคุณลักษณะที่ผู้บริหารจะต้องมีสำหรับการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษา ได้แก่ การมีความคิดสร้างสรรค์ มีความรู้ลึกและรู้รอบ และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง เช่นเดียวกับข้อเสนอของ ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2549) ที่ได้จากการสุ่มงานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยได้เสนอว่าคุณลักษณะประการหนึ่งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการอย่างมืออาชีพ คือ การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้ริเริ่มโครงการใหม่ ๆ สามารถคิดหาทางเลือกได้หลากหลายเพื่อการแก้ปัญหา มีความละเอียดรอบคอบและยืดหยุ่นตามความเหมาะสม อีกทั้งความคิดสร้างสรรค์ยังเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลทางตรงส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา (จิตติมา วรรณศรี, เถลิงศก โสมทิพย์, อรุณี อ่อนสวัสดิ์ และนิพนธ์ กินาวงศ์, 2550) ซึ่งผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ย่อมจะส่งเสริมให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์สามารถพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

แนวคิดและผลการศึกษานักวิชาการดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำเป็นต่อการบริหารจัดการให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตลอดเวลานั้น คือ การมีความคิดสร้างสรรค์ ทั้งนี้เพราะความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลเผชิญกับปัญหาเป็นตัวกระตุ้นให้สมองคิดอย่างกว้างไกล หลายแง่มุมมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ การบูรณาการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิม อันจะก่อให้เกิดความคิด การกระทำหรือผลผลิตที่แปลกใหม่ แตกต่างจากเดิม เพื่อให้

สมบัติ นพรัถ และจิตติมา วรรณศรี



สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม การมีความคิดสร้างสรรค์จึงเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในบทบาทของผู้นำหรือผู้บริหาร แต่ผลการวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550) ที่ศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและครูผู้สอน ผลการวิจัยพบว่า ด้านลักษณะของความเป็นนักบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความสามารถในการสื่อสาร ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเป็นด้านที่มีผู้บริหารผ่านเกณฑ์เพียงร้อยละ 2 เท่านั้น

ดังนั้นการพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพราะความคิดสร้างสรรค์จะช่วยให้เห็นโอกาสใหม่ ๆ สร้างแนวคิดใหม่ สามารถประยุกต์ใช้และแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ ได้อย่างเหมาะสม ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษารูปแบบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งผลจากการศึกษาครั้งนี้จะช่วยให้ได้แนวทางในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ อันเป็นคุณลักษณะสำคัญและจำเป็นต่อการแก้ปัญหาในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้สามารถดำเนินงานจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้เรียนมีคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อไป

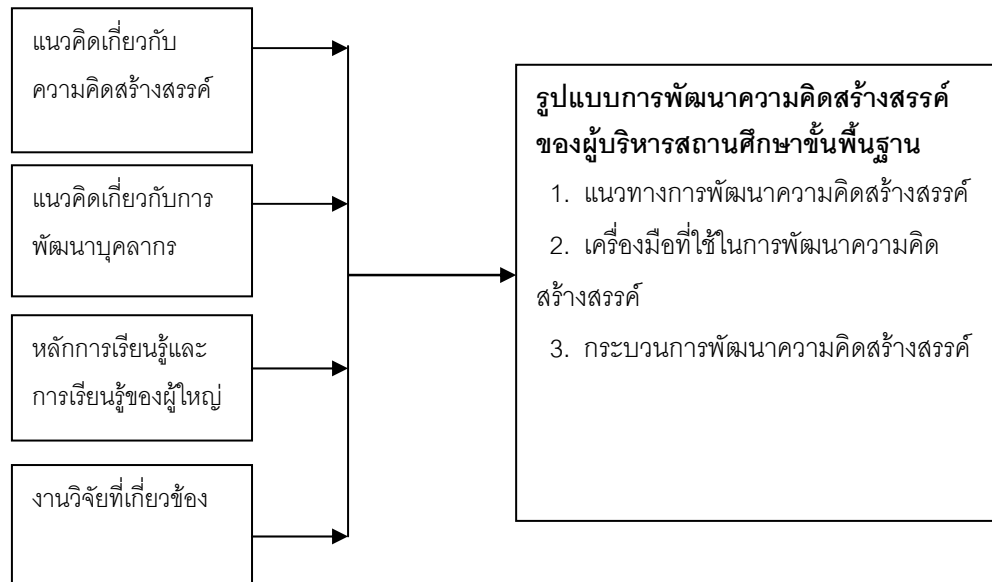
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะดังนี้

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการสร้างรูปแบบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน



กรอบความคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการสร้างรูปแบบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีรายละเอียดดังนี้

- 1.1 กลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลคือ ผู้บริหารในสถานศึกษา จำนวน 100 คน ในจังหวัดพิษณุโลก ที่ได้มาโดยการสุ่มแบบบังเอิญ
- 1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขั้นตอนนี้ คือ แบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาตนเอง มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการและคำถามปลายเปิด
- 1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง
- 1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยนับความถี่ หาค่าร้อยละ และการวิเคราะห์เนื้อหา



ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีรายละเอียดดังนี้

2.1 จัดทำร่างรูปแบบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แนวทางในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

- ลักษณะในการพัฒนา
- จำนวนครั้งในการพัฒนา

ส่วนที่ 2 เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

- แบบทดสอบความคิดสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
- คู่มือการจัดกิจกรรมการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหาร
- แบบฝึกเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหาร

ส่วนที่ 3 กระบวนการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์

2.2 ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ตรวจสอบความสอดคล้องและความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งดำเนินการดังนี้

2.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบความตรงของเครื่องมือในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย (1) แบบตรวจสอบความตรงของคู่มือการจัดกิจกรรมและแบบฝึกการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และ (2) แบบตรวจสอบความตรงของแบบทดสอบความคิดสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.2 เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและทางไปรษณีย์

2.2.3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยคู่มือการจัดกิจกรรมพัฒนาความคิดสร้างสรรค์มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.67 – 1.00 และแบบทดสอบความคิดสร้างสรรค์มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.67 – 1.00 และทดลองใช้แบบทดสอบความคิดสร้างสรรค์ มีค่าความเที่ยง (Reliability) เท่ากับ 0.84 และทดลองใช้แบบฝึกเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ แล้วดำเนินการปรับปรุงแผนการจัดกิจกรรมโดยเพิ่มเวลาการทำกิจกรรม และปรับคำถามในแบบฝึกให้มีความชัดเจน เหมาะสมมากขึ้น



ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งดำเนินการดังนี้

3.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองคือ ผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 30 คน ที่มีความสนใจและสมัครใจเข้าร่วมรับการพัฒนา

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

- 1) แบบทดสอบความคิดสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
- 2) คู่มือการจัดกิจกรรมการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหาร
- 3) แบบฝึกเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหาร

3.3 การดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ใช้แบบแผนการทดลองแบบกลุ่มทดลองกลุ่มเดียว มีการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง (one group pretest-posttest design) โดยดำเนินการดังนี้

3.3.1 วัดความคิดสร้างสรรค์ของกลุ่มก่อนทดลองใช้รูปแบบ

3.3.2 ปฏิบัตินิสัยและดำเนินการทดลองใช้รูปแบบ โดยจัดกิจกรรมให้กลุ่มตัวอย่างได้ฝึกปฏิบัติเพื่อพัฒนาการคิด ด้วยแบบฝึกเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหาร จำนวน 20 ชุด ซึ่งกลุ่มตัวอย่างจะได้ปฏิบัติกิจกรรมฝึกคิด จำนวน 2 ครั้งต่อสัปดาห์ โดยปฏิบัติกิจกรรมฝึกคิดใน 2 ลักษณะคือ ฝึกคิดรายบุคคล 1 ครั้งต่อสัปดาห์ในช่วงวัน เวลาที่สะดวกตั้งแต่วันจันทร์ถึงวันศุกร์ และฝึกคิดเป็นกลุ่ม 1 ครั้งต่อสัปดาห์ในวันเสาร์ที่นัดมาพบกัน ซึ่งใช้เวลาในการทดลอง 10 สัปดาห์

3.3.3 วัดความคิดสร้างสรรค์ของกลุ่มตัวอย่างหลังการทดลองใช้รูปแบบ

3.3.4 การตรวจให้คะแนนการทดสอบความคิดสร้างสรรค์ตามเกณฑ์ที่กำหนด และวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนโดยการหาค่าวิกฤตที่ แบบไม่เป็นอิสระต่อกัน (paired t-test)

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินรูปแบบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งดำเนินการดังนี้

4.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 30 คน ที่สมัครใจเข้าร่วมรับการพัฒนาในการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา



- 4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบบันทึกเพื่อสะท้อนการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์
- 4.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง หลังเสร็จสิ้นการทดลองใช้รูปแบบ
- 4.4 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา สรุปประเด็นและหาความถี่

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการสร้างรูปแบบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปรากฏผลดังนี้

1.1 ด้านความต้องการในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ พบว่าผู้บริหารมีความต้องการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ คิดเป็นร้อยละ 100

1.2 ด้านลักษณะการฝึกปฏิบัติกิจกรรมเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ พบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่มีความต้องการให้มีการฝึกปฏิบัติกิจกรรมเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ในลักษณะที่มีการฝึกรายบุคคลและฝึกเป็นกลุ่ม คิดเป็นร้อยละ 59.04

1.3 ด้านจำนวนครั้งในการฝึกปฏิบัติกิจกรรมเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ พบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่มีความต้องการให้มีการฝึกปฏิบัติกิจกรรมเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ จำนวน 2 ครั้งต่อสัปดาห์ คิดเป็นร้อยละ 55.42

1.4 ด้านช่วงเวลาในการฝึกปฏิบัติกิจกรรมเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ พบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่มีความต้องการให้มีการฝึกปฏิบัติกิจกรรมเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในช่วงเวลาเช้า คิดเป็นร้อยละ 63.86

1.5 ด้านเนื้อหาที่ใช้ในการฝึกปฏิบัติกิจกรรมเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ พบว่าผู้บริหารต้องการให้มีเนื้อหาในการฝึกปฏิบัติกิจกรรมเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ เนื้อหาที่นำไปใช้ในการปฏิบัติงาน (ความถี่ 41) เนื้อหาที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน (ความถี่ 28) การบริหารจัดการองค์กร (ความถี่ 23)

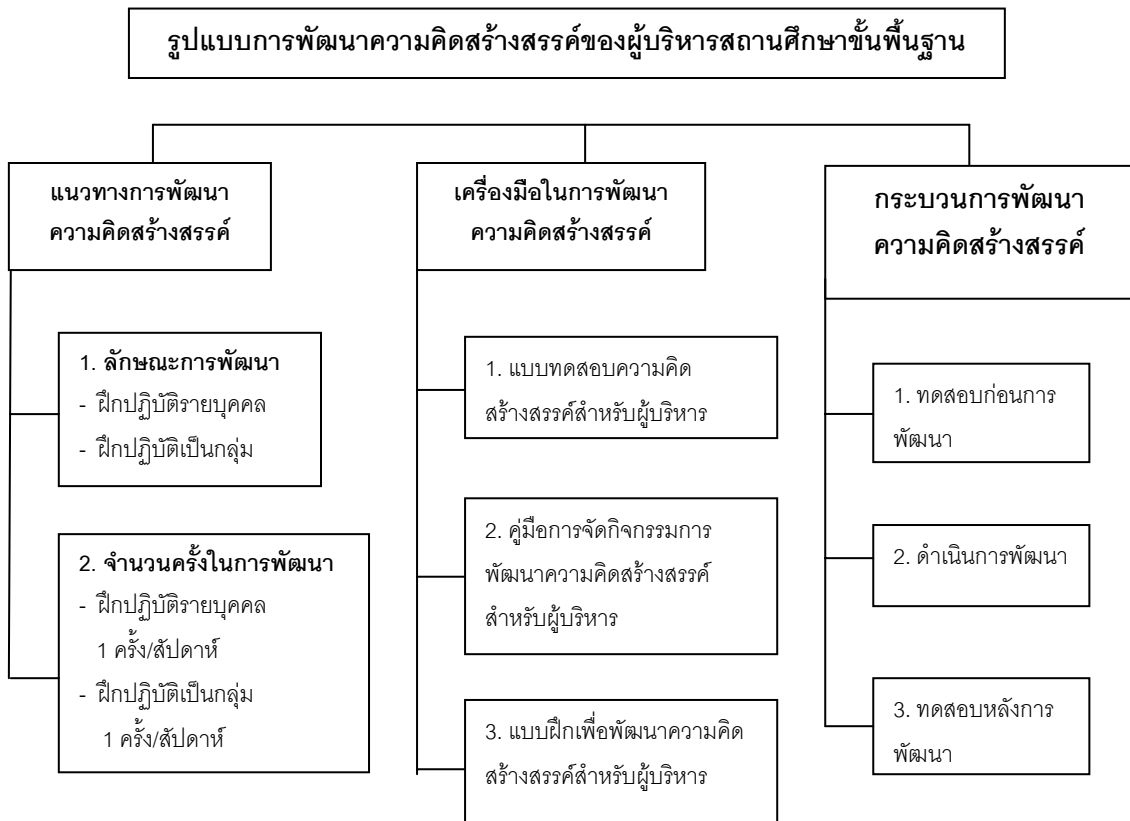
1.6 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับการฝึกปฏิบัติกิจกรรมเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการฝึกปฏิบัติกิจกรรมเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ อาทิ ฝึก



และพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ (ความถี่ 27) สามารถนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติได้จริง (ความถี่ 14) และเรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ (ความถี่ 6)

2. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

รูปแบบในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร วรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลที่เป็นผลจากการศึกษาความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ปรากฏผลดังนี้



3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปรากฏผล ดังนี้

สมบัติ นพรัถ และจิตติมา วรรณศรี



3.1 คะแนนความคิดสร้างสรรค์ของผู้เข้ารับการพัฒนาก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบพบว่า หลังการทดลองผู้เข้ารับการพัฒนาล้วนใหญ่มีคะแนนความคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น (28 คน) ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 คะแนนความคิดสร้างสรรค์ของผู้เข้ารับการพัฒนาก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบ

| คนที่ | คะแนนก่อนการพัฒนา | คะแนนหลังการพัฒนา | ความแตกต่างของคะแนน |
|-------|-------------------|-------------------|---------------------|
| 1 | 25 | 67 | +42 |
| 2 | 36 | 73 | +37 |
| 3 | 45 | 58 | +13 |
| 4 | 29 | 52 | +23 |
| 5 | 16 | 24 | +8 |
| 6 | 33 | 40 | +7 |
| 7 | 30 | 53 | +23 |
| 8 | 37 | 49 | +12 |
| 9 | 31 | 42 | +11 |
| 10 | 38 | 55 | +17 |
| 11 | 30 | 50 | +20 |
| 12 | 21 | 35 | +14 |
| 13 | 51 | 88 | +37 |
| 14 | 56 | 56 | 0 |
| 15 | 43 | 49 | +6 |
| 16 | 27 | 27 | 0 |
| 17 | 24 | 46 | +22 |
| 18 | 53 | 64 | +11 |
| 19 | 29 | 30 | +1 |
| 20 | 28 | 49 | +21 |
| 21 | 72 | 83 | +11 |
| 22 | 25 | 59 | +34 |



| คนที่ | คะแนนก่อนการพัฒนา | คะแนนหลังการพัฒนา | ความแตกต่างของคะแนน |
|---------------|-------------------|-------------------|---------------------|
| 23 | 26 | 54 | +28 |
| 24 | 20 | 47 | +27 |
| 25 | 49 | 77 | +28 |
| 26 | 25 | 40 | +15 |
| 27 | 21 | 41 | +20 |
| 28 | 31 | 61 | +30 |
| 29 | 22 | 50 | +28 |
| 30 | 38 | 82 | +44 |
| เฉลี่ย | 33.70 | 53.37 | +19.67 |

3.2 เปรียบเทียบคะแนนความคิดสร้างสรรค์ก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบ พบว่าคะแนนความคิดสร้างสรรค์หลังทดลองใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ความแตกต่างของคะแนนความคิดสร้างสรรค์ ก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบ

| รายการ | ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) | ค่าเบี่ยงเบน- มาตรฐาน (S.D.) | ผลเปรียบเทียบความแตกต่าง | |
|----------------------|----------------------------|---------------------------------|--------------------------|--------|
| | | | ค่าที (t) | Sig. |
| 1. คะแนนก่อนการพัฒนา | 33.70 | 12.65 | 8.86 | .00 ** |
| 2. คะแนนหลังการพัฒนา | 53.37 | 16.10 | | |

** p < .01

4. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปรากฏผล ดังนี้

4.1 ผลการประเมินด้านปัจจัย ผู้เข้ารับการพัฒนา มีความคิดเห็นด้านปัจจัย อาทิ มีความเหมาะสม เอกสารควรมีหลากหลายรูปแบบที่น่าสนใจ แบบฝึกหัดมีมากอาจลดจำนวนแบบฝึกหัดจัดกิจกรรมติดต่อกันนานเกินไป

สมบัติ นพรัถ และจิตติมา วรรณศรี



4.2 ผลการประเมินด้านกระบวนการ ผู้เข้ารับการพัฒนามีความคิดเห็นด้านกระบวนการ อาทิ กิจกรรมเหมาะสมกับเวลา เทคนิควิธีการดีมาก กิจกรรมรายบุคคลควรมีการนำเสนอเป็นบางครั้ง ควรให้มีการนำเสนอผลการคิดให้มากขึ้น ควรอภิปรายผลการจัดกิจกรรมเป็นครั้งคราว กิจกรรมกลุ่มทำให้เกิดการระดมสมองได้ความคิดที่มากกว่า และควรมหาสื่อมัลติมีเดียที่น่าสนใจหรือจัดกิจกรรมเผชิญสถานการณ์จริง

4.3 ผลการประเมินด้านผลผลิตหรือประโยชน์ที่ได้รับ ผู้เข้ารับการพัฒนามีความคิดเห็นในด้านผลผลิตหรือประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรม อาทิ ทำให้ได้ฝึกและเรียนรู้วิธีคิดแบบต่างๆ เช่น คิดคล่อง คิดยืดหยุ่น คิดสร้างสรรค์ ทำให้มีทักษะในการคิดมากขึ้น ได้แลกเปลี่ยนแนวคิดที่หลากหลายนับกับผู้อื่น มีความคิดที่ต่างมุมมองคิดหลายด้านมากขึ้น ได้แนวความคิดใหม่ๆ ถ้าแสดงความคิดเห็นมากขึ้น กล้าที่จะคิดและทำสิ่งที่ไม่เคยทำ ได้คิดอย่างอิสระ คิดนอกกรอบ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนมากขึ้น ฝึกความซื่อสัตย์ รู้จักสังเกตสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัว เป็นต้น

นอกจากนี้ผู้เข้ารับการพัฒนายังแสดงความคิดเห็นว่า สิ่งที่ได้รับและเรียนรู้จากการเข้าร่วมทดลองใช้รูปแบบยังเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน อาทิ ได้แนวทางในการพัฒนาการสอนเพื่อพัฒนาการคิดนักเรียน การคิดค้นหาวิธีแก้ปัญหาหรือทำงานด้วยวิธีการใหม่ๆ การมองโลกในแง่ดีขึ้น สังเกตและรอบคอบมากขึ้น การวางแผนในการทำงานอย่างเป็นระบบ แนะนำวิธีฝึกและพัฒนาความคิดแก่เพื่อนร่วมงาน คิดและทำงานอย่างเป็นระบบ

อภิปรายผล

ผลการวิจัยการพัฒนารูปแบบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประกอบ ด้วย (1) แนวทางการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งมีลักษณะของการปฏิบัติกิจกรรมทั้งเป็นราย บุคคลและเป็นกลุ่ม รวมสัปดาห์ละ 2 ครั้ง ต่อเนื่องกัน 10 สัปดาห์ (2) เครื่องมือในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งประกอบด้วย แบบทดสอบความคิดสร้างสรรค์ คู่มือการจัดกิจกรรมการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ และแบบฝึกเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ (3) กระบวนการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งประกอบด้วย การทดสอบก่อนการพัฒนา การดำเนินการพัฒนาและการทดสอบหลังการพัฒนา ทั้งนี้เนื่องมาจาก

สมบัติ นพรัถ และจิตติมา วรรณศรี



องค์ประกอบ 3 ประการดังกล่าว เป็นปัจจัยที่สำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาบุคคล และองค์ประกอบเหล่านี้สอดคล้องกับความต้องการกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาซึ่งมาจากการศึกษาข้อมูลเบื้องต้น ซึ่งองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ที่สร้างขึ้น มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประยุทธ์ ไทยธานี (2541) ที่ศึกษาการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของนักวิชาการ และ พาทิศ พวงสัมพันธ์ (2545) ที่ศึกษาการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร โดยใช้แบบฝึกเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ใน 3 ด้านคือ ความคิดคล่องแคล่ว ความคิดยืดหยุ่น และความคิดริเริ่ม สัปดาห์ละ 2 – 3 ครั้ง ซึ่งลักษณะของคำถามเป็นแบบปลายเปิด และมีกระบวนการพัฒนาโดยการทดสอบก่อนและหลังการพัฒนา

นอกจากนี้แนวทางการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์โดยการให้กลุ่มทดลองได้ทำแบบฝึกทั้งเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่มนั้น สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของแนวคิดของ ซูซัง สมิตธิโก (2551) ที่ว่า ข้อดีของการเรียนรู้เป็นกลุ่มโดยใช้วิธีการระดมสมอง คือ เป็นวิธีที่เหมาะสมสำหรับการแก้ปัญหาที่ยุ่ยาก ซับซ้อน ทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งจะช่วยให้ได้ความคิดเห็นและแนวทางแก้ปัญหาที่หลากหลาย และช่วยฝึกให้ผู้เข้าอบรมรู้จักการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ส่วนข้อดีของการฝึกอบรมโดยใช้แบบฝึกหัดรายบุคคล ที่มอบหมายงานให้ผู้เรียนรู้แต่ละคนปฏิบัติ จะช่วยให้สามารถฝึกได้อิสระตามความพร้อมและความสามารถของตนเอง แต่มีข้อจำกัดคือผู้เรียนจะต้องมีความรับผิดชอบในการทำแบบฝึกตามที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งสอดคล้องกับแนวทางในการส่งเสริมการคิดของรีปูcci (Repucci, 1971) โดยการใช้เทคนิคการระดมสมอง (brainstorming) ให้ผู้เข้าร่วมการฝึกแบ่งกลุ่มและกำหนดคำถามให้บุคคลในกลุ่มช่วยกันคิดหาคำตอบ ซึ่งทำให้ได้คำตอบจำนวนมากว่าการคิดคนเดียว จึงเป็นแนวทางที่ควรนำมาใช้ในกระบวนการคิดสร้างสรรค์

นอกจากนี้รูปแบบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ยังสอดคล้องกับหลักการเรียนรู้ในหลักการมีส่วนร่วมที่ให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรม หลักการทำซ้ำที่ให้มีแบบฝึกความคิดสร้างสรรค์ใน 3 ด้านให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการทั้งหมด 20 ครั้ง และสอดคล้องกับหลักความเกี่ยวพันโดยคำถามให้คิดหาคำตอบในแบบฝึกจะเป็นคำถามและสถานการณ์ที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ที่สำคัญ คือ แบบฝึกเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในการวิจัยครั้งนี้ มีลักษณะคำถามปลายเปิดที่กระตุ้นให้กลุ่มเป้าหมาย

สมบัติ นพรัถ และจิตติมา วรรณศรี



คิดในลักษณะต่าง ๆ 3 ด้าน ได้แก่ การคิดคล่องแคล่วโดยการให้คิดหาคำตอบให้ได้จำนวนมาก การคิดยืดหยุ่นโดยกระตุ้นให้คิดหาคำตอบที่หลากหลายมุมมอง หลายด้าน และการคิดริเริ่มโดยการให้คิดหาคำตอบที่แปลกใหม่ไม่ซ้ำกับคนอื่น โดยเนื้อหาของคำถามเกี่ยวข้องกับการบริหารทางการศึกษา และเป็นคำถามลักษณะปลายเปิด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของอารี พันธุ์ณี (2546) ที่เสนอแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ว่า ควรส่งเสริมให้ผู้เรียนตอบคำถามประเภทปลายเปิดที่มีความหมาย และไม่มีคำตอบที่แน่นอนตายตัว กระตุ้นให้ผู้เรียนคิดหาคำตอบวิธีการแก้ปัญหาหลายๆ วิธี โดยใช้ประสบการณ์เดิมในบริบทใหม่ และคำถามในแบบฝึกจะมีลักษณะเดียวกับลักษณะคำถามในแบบทดสอบความคิดสร้างสรรค์ของทอเรนซ์

2. ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่ากลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนามีคะแนนความคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น โดยมีคะแนนหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั้น ซึ่งอาจเป็นผลเนื่องมาจากรูปแบบในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในการวิจัยครั้งนี้ มีองค์ประกอบสำคัญที่ส่งเสริมให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในกลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนา ได้แก่ แนวทางการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ที่กำหนดให้ผู้เข้าร่วมทดลองได้ฝึกปฏิบัติกิจกรรมเพื่อพัฒนาการคิดทั้งในลักษณะระดมสมองร่วมกันคิดเป็นกลุ่ม สัปดาห์ละ 1 ครั้ง และปฏิบัติกิจกรรมในลักษณะการคิดคนเดียวเป็นรายบุคคล สัปดาห์ละ 1 ครั้ง ซึ่งการได้ฝึกคิดเป็นกลุ่มจะช่วยให้ได้ความคิดจำนวนมาก เกิดการเรียนรู้ความคิด วิธีคิดระหว่างเพื่อนในกลุ่ม และเกิดการคิดต่อยอดสิ่งใหม่ด้วยการร่วมกันคิดของกลุ่ม ที่สอดคล้องกับแนวคิดของรีปูcci (Repucci, 1971) และการฝึกคิดรายบุคคลก็เป็นการช่วยส่งเสริมให้ผู้เข้าร่วมทดลองได้พัฒนาและคิดด้วยตนเองอย่างอิสระ

รวมทั้งในการดำเนินการพัฒนาตามรูปแบบที่สร้างขึ้น กำหนดระยะเวลาให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้ฝึกปฏิบัติกิจกรรมเพื่อพัฒนาการคิด อย่างต่อเนื่องเป็นเวลา 10 สัปดาห์ ซึ่งการพัฒนาทักษะนั้น เป็นผลเนื่องมาจากการทำซ้ำ ฝึกฝนอย่างสม่ำเสมอ จึงทำให้ผู้เข้าร่วมทดลองมีคะแนนความคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของประยุทธ ไทยธานี (2541) และพาทิส พวงสัมฤทธิ์ (2545) ที่จัดแบบฝึกพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร และกำหนดให้บุคลากรที่เข้าร่วมทดลองได้ฝึกปฏิบัติกิจกรรมเพื่อพัฒนาการคิดอย่างต่อเนื่อง โดยการฝึกทั้งด้านความคิดคล่องแคล่ว ความคิดยืดหยุ่น และความคิดริเริ่ม อันเป็นองค์ประกอบที่จะก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งจากการ



ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ครั้งนี้ พบว่าคะแนนด้านความคิดคล่องแคล่วของผู้เข้ารับการพัฒนาส่วนใหญ่มีคะแนนเพิ่มขึ้นมากอย่างชัดเจน ส่วนด้านความคิดริเริ่มมีคะแนนเพิ่มขึ้นคิดเป็นสัดส่วนค่อนข้างน้อย ทั้งนี้เนื่องมาจากความคิดคล่องแคล่วมีลักษณะการคิดที่ง่าย และผู้ตอบสามารถคิดหาคำตอบได้ง่าย ส่วนความคิดริเริ่มจะมีลักษณะการคิดที่ยากกว่า และมีเกณฑ์การให้คะแนนความคิดที่ไม่ซ้ำกับคนอื่น โดยการเทียบจากความคิดของผู้เข้ารับการพัฒนาทั้งหมด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

รูปแบบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นครั้งนี้เป็นแนวทางที่มีความยืดหยุ่นในการนำไปฝึกปฏิบัติ จึงมีข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ ดังนี้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดสามารถจัดกิจกรรมการพัฒนาผู้บริหาร โดยนำคู่มือการจัดกิจกรรมการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ และแบบฝึกเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดได้

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกันที่มีความประสงค์จะพัฒนาตนเองสามารถรวมกลุ่มกัน และปฏิบัติตามแนวทางพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ที่กำหนดในคู่มือการจัดกิจกรรมทั้งในลักษณะกลุ่ม และรายบุคคล รวมสัปดาห์ละ 2 ครั้ง ในช่วงเวลาที่สะดวกที่ร่วมกันกำหนด

1.3 การตรวจให้คะแนนจากการทำแบบฝึก ซึ่งมีกิจกรรมฝึกคิด 3 ด้าน คือ ความคิดคล่องแคล่ว ความคิดยืดหยุ่น และความคิดริเริ่ม ผู้ฝึกปฏิบัติสามารถตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งนี้เนื่องจากแบบฝึกการคิดเป็นลักษณะคำถามปลายเปิด ที่ไม่ได้มีคำตอบที่ถูกต้องเพียงคำตอบเดียว จึงต้องใช้เกณฑ์ที่กำหนดเป็นแนวทางในการให้คะแนน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาองค์ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เกี่ยวกับจำนวนครั้งในการฝึกความคิดคล่องแคล่ว ฝึกความคิดยืดหยุ่นและความคิดริเริ่มเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนามากที่สุด เนื่องจากพบว่าคะแนนที่เพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน คือ คะแนนความคิดคล่องแคล่ว ส่วนคะแนนที่เพิ่มค่อนข้างน้อยคือ คะแนนความคิดริเริ่ม เนื่องจากเกณฑ์การให้คะแนนเทียบจากคำตอบของกลุ่ม แต่หาก

สมบัติ นพรัถ และจิตติมา วรรณศรี



เปรียบเทียบคำตอบรายบุคคลก่อนและหลังทดลองพบว่า ส่วนใหญ่ผู้เข้ารับการพัฒนาความคิดหรือคำตอบจำนวนเพิ่มขึ้นแต่ไม่ได้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เนื่องจากเป็นความคิดที่ซ้ำกับผู้อื่น

2.2 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่การสอนและการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในการคิดตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

บรรณานุกรม

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2547). ความสำคัญของการคิดสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหาร.

ยุทธศาสตร์การพัฒนาผู้บริหารมืออาชีพ. กรุงเทพฯ: แอล.ที.เพรส.

จิตติมา วรรณศรี, เถลิงศก โสมทิพย์, อรุณี อ่อนสวัสดิ์ และนิพนธ์ กิनावงศ์. (2550). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.

วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ปีที่ 26 (ฉบับที่ 2), เมษายน – มิถุนายน.

จุฑา เทียนไทย. (2550). การจัดการ : มุมมองนักบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : แมคกรอ-ฮิล.

ชูชัย สมितिไกร. (2551). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ(พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พาทีศ พวงสัมพันธ์. (2545). ผลการฝึกคิดแบบหมวกหกใบที่มีต่อความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาราชดำเนิน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ประยูทธ ไทยธานี. (2541). ผลของการฝึกการคิดแบบหมวก 6 ใบที่มีต่อความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ศูนย์พัฒนาหลักสูตร กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วีระ ประเสริฐศิลป์. (2546). เอกสารสาระการเรียนรู้ เล่ม 1 ชุดวิชา ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.



- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2549). การแสวงหาและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร
มีอาชีพ กรณีผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ :
สุวีริยาสาส์น.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). รายงานการวิจัยประเมินผลตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อ
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับชั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : เพลิน สตูดิโอ.
- อารี พันธุ์มณี. (2546). ฝึกให้คิดเป็น คิดให้สร้างสรรค์. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์ไผ่ไหม เอ็ดดูเคท.
- Repucci, L. C. (1971). "What Research Reveals about Creativity" in Training Creative
Thinking. New York : Holt, Rinehart and Winston.