

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8

อมรเทพ ไทยภักดี¹ และพรศักดิ์ สุจริตรักษ์²

Retrieved 19-08-2024;

Revised 26-09-2024;

Accepted 16-12-2024

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย มี 3 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำนวน 19 แห่ง ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้น กำหนดผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 7 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน และครูประจำชั้น จำนวน 6 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง รวมทั้งสิ้น 133 คน กลุ่มที่ 2 ผู้ทรงคุณวุฒิที่ใช้ในการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จำนวน 6 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง และกลุ่มที่ 3 คือผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จำนวน 6 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.84 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) เพื่อจัดลำดับของความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า (1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถทางปัญญา มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด รองลงมาคือด้านความรู้ และด้านความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในงาน ส่วนด้านที่มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด คือ ด้านบุคลิกภาพ (2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถทางปัญญามี 4 วิธีดำเนินการย่อย ด้านความรู้มี 4 วิธีดำเนินการย่อย ด้านความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในงานมี 4 วิธีดำเนินการย่อย และด้านบุคลิกภาพมี 4 วิธีดำเนินการย่อย

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษา

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

สังกัด¹ นักศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

สังกัด² รองศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

ที่อยู่: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

อีเมล: thaipakde28@gmail.com

Guidelines for the development of creative leadership of the school administrators Under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1 In Education quality in Development Network 8

Amornthep Thaipakde¹ and Phornsak Sucharitrak²

Abstract

The purposes of this research were to 1) explore the essential needs of creative leadership of the primary school administrators under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1 in education quality in development network 8 and 2) investigate the guidelines for the development approaches of creative leadership of the primary school administrators under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1 in education quality in development network 8. The samples used in the research consisted of 3 groups: Group 1 consisted of 19 schools under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1. The stratified random sampling by using school size. The informants were 7 people per school, one School Director and 6 homeroom teachers who were selected by purposive sampling totaling 133 people. Group 2; 6 experts used in the interview on guidelines for creative leadership who were selected by purposive sampling. And group 3 consisted of 6 experts who assessed the appropriateness and feasibility of the guidelines for creative leadership under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1. who were selected by purposive sampling. The research instruments were a 5-rating scale questionnaire with a reliability of 0.84. Semi-structured interview form and suitability and feasibility assessment form. Data analysis using frequency, percentage, mean, standard deviation, Using the Modified priority needs index ($PNI_{modified}$) technique to prioritize needs. and content analysis. The research findings were as follows: (1) The creative leadership of the primary school administrators under Ratchaburi primary educational service area office 1 in education quality in development network 8 when considering side by side and ordering scores from highest to lowest: cognitive ability, knowledge, passion for the task and the experience of flow and personality has the least Priority Needs Index. (2) Guidelines for the creative leadership development of primary school administrators in education quality in development network 8, it consists of 4 sub-guidelines: cognitive ability, it consists of 4 sub-guidelines. Knowledge, it consists of 4 sub-guidelines. Passion for the task and the experience of flow, it consists of 4 sub-guidelines. And in the personality aspect, it consists of 4 sub-guidelines.

Keywords: Guidelines For the Development, Creative Leadership, School administrator

Type of Article: Research Article

Affiliation¹ Student Educational

Affiliation² Assoc. Prof. Dr. Faculty of Education Muban Chombueng Rajabhat University

Address: Muban Chombueng Rajabhat University

E-mail: thaipakde28@gmail.com

บทนำ

อนาคตองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่สั่งสมอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับ ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์พื้นฐานแขนงใหม่ เช่น วิทยาการรับรู้ (cognitive science) ซึ่งเป็นการทำงาน ระหว่างสมองและจิตใจ ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดอารมณ์และการกระทำ มีความสำคัญต่อการสร้างเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ที่จะส่งผลให้เกิดการพลิกโฉมการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการดำรงชีวิตของมนุษย์แบบก้าวกระโดด (disruptive technology) โดยมีแนวโน้มว่าเทคโนโลยีพื้นฐานใน 4 ด้าน ได้แก่ เทคโนโลยีชีวภาพ นาโนเทคโนโลยี เทคโนโลยีวัสดุศาสตร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศการสื่อสารดิจิทัล จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ เช่น อินเทอร์เน็ตเคลื่อนที่ โปรแกรมอัจฉริยะที่สามารถคิดและทำงานแทนมนุษย์ อินเทอร์เน็ตในทุกสิ่งทุกอย่าง (internet of things) เทคโนโลยีคลาวด์ (cloud technology) (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565-2564, 24)

ปัจจุบันสถานศึกษาจำนวนมากมุ่งพัฒนาโครงสร้างการทำงานใหม่ โดยนำรูปแบบการทำงานเป็นทีมเข้ามาช่วยในการพัฒนางาน เพื่อเป็นกลยุทธ์สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร โดยมีข้าราชการครูเป็นผู้ปฏิบัติงานหลักในสถานศึกษาทำหน้าที่ในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564, 6) การเป็นผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์นี้ ต้องคำนึงถึงการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถจนเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไปแล้วยังจะต้องให้ความสำคัญแก่การมีภาพลักษณ์ที่ดีและในปัจจุบันสิ่งที่องค์กรต่าง ๆ ต้องการ นั่นคือ “ผู้นำที่มีภาวะผู้นำ” (leadership) คือ การเป็นบุคคลที่มีบุคลิกลักษณะดีทั้งภายนอกและภายใน ได้แก่ การเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม มีอุปนิสัยใจคอดี มีความประพฤติหรือพฤติกรรมและการปฏิบัติตนที่ดี แสดงความคิดเห็นเชิงบวก มีความสามารถในการเข้าใจผู้อื่นและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น สามารถกระตุ้นใจผู้ใต้บังคับบัญชาได้ เป็นนักคิดและนักวางแผนที่ดีมีความสามารถในการแก้ปัญหา และการตัดสินใจได้อย่างฉลาดและยุติธรรม มีความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการทำงานและเป็นผู้ประสานงานที่มีประสิทธิภาพระหว่างผู้บริหารระดับสูง

ในปัจจุบันการบริหารที่ประสบความสำเร็จก็จะแตกต่างกันออกไป ถึงแม้บุคลากรในองค์กรจะมีความสามารถ แต่ก็ต้องประสบความล้มเหลวในการบริหารงาน เพราะยังมีความคิดแบบเก่าๆ ทั้งนี้บุคลากรบางคนยังทำงานแบบคนเดียว (one man show) ไม่แบ่งงาน ไม่สั่งงาน ไม่มีการวางแผน ไม่ยอมเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทำ ทำให้ผลงานไม่พัฒนาและก้าวหน้าไปเท่าที่ควร ความหลากหลายของงานในปัจจุบันทำให้ต้องรู้จักแบ่งงาน แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ เพราะการทำงานในองค์กรนั้นไม่มีใครสามารถทำงานได้สำเร็จได้ด้วยคน ๆ เดียว การทำงานต้องมีความร่วมมือกับบุคคลอื่นในองค์กรไม่ว่าจะเป็นการร่วมมือกับผู้บริหาร ผู้นำกลุ่ม หรือบุคคลในกลุ่ม ซึ่งภายใต้การบริหารงานยุคใหม่ ทีมงานมีความสำคัญมากที่สุดสำหรับการสร้างประสิทธิภาพในแง่ของการแข่งขันให้ทันสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้การปรับตัว นำเอาแนวคิดมาปฏิบัติและการปรับระบบการทำงานต่าง ๆ ให้เข้าสู่เงื่อนไขใหม่นั้น ต้องอาศัยกลุ่มหรือทีมงานเป็นตัวปรับเปลี่ยนเสมอ (กรวิภา งามวุฒิจิ๋ว, 2559, 19-20) และทั้งองค์การภาครัฐและภาคเอกชนมีทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ขับเคลื่อนการทำงานให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หากบุคลากรเกิดความขัดแย้งไม่ลงรอยกัน ไม่สามารถทำงาน

ร่วมกัน หรือประสานประโยชน์ให้เกิดการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กรและทำให้องค์กรไม่สามารถก้าวหน้าได้อย่างมั่นคง ด้วยความสำคัญของความขัดแย้ง ผู้บริหารองค์กรจึงควรนำแนวคิดที่เกี่ยวกับความขัดแย้งสมัยใหม่มาสร้างวิธีการแก้ไขปัญห ในเรื่องความขัดแย้งอย่างเหมาะสม โดยเข้าใจถึงสาเหตุของความขัดแย้งว่ามีหลายสาเหตุ เช่น ความขัดแย้ง ที่เกี่ยวข้องข้อกับโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ การติดต่อสื่อสาร ผลประโยชน์การแย่งชิงทรัพยากร และ ความขัดแย้งจากบุคลิกภาพเฉพาะตัวของบุคคล (ศิริวรรณ มนอัคระผดุง, 2559, 1)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาค้นคว้าเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาตนเองของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 เครื่องมือพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 เครื่องมือพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8
2. เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 เครื่องมือพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาวิจัยเรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 เครื่องมือพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8" ผู้วิจัยได้ทำการศึกษานวนคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามหัวข้อดังต่อไปนี้

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของดูบริน (Dubrin, 2012)

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของดูบริน (Dubrin, 2012) เพราะ ในการบริหารสถานศึกษาผู้นำควรต้องมีความสามารถของผู้บริหารในการแสดงให้เห็นการกำหนดทิศทาง และการกระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจให้แก่สมาชิก และสามารถพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น จะทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจของกลุ่มงานใจให้ผู้ร่วมงาน เกิดพลังร่วมในการพัฒนาปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้ดีขึ้นและผลักดันให้การบริหารประสบความสำเร็จ ซึ่งคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ควรมีคุณสมบัติที่สำคัญ 4 ประการคือ

1. ความรู้ (Knowledge) เป็นผู้ที่มีความรู้มีความรู้กว้างขวางและรู้้อย่างหลายอย่าง ผลิตภัณฑ์หลักๆ ของแอปเปิล และเขามีบทบาทสำคัญในการพัฒนา ไอโฟน และ ไอแพด มีส่วนร่วมในความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งของจีบส์คือ ความรู้ทางเทคนิคเชิงลึกเกี่ยวกับฮาร์ดแวร์คอมพิวเตอร์และซอฟต์แวร์ จีบส์กล่าวในช่วงจุดสูงสุดในอาชีพการ

งานของเขาว่าบางสิ่งบางอย่างที่ส่งผลให้เกิดความคิดสร้างสรรค์เป็นผลมาจากการมีจุดต่างๆ ที่เพียงพอในการเชื่อมต่อ

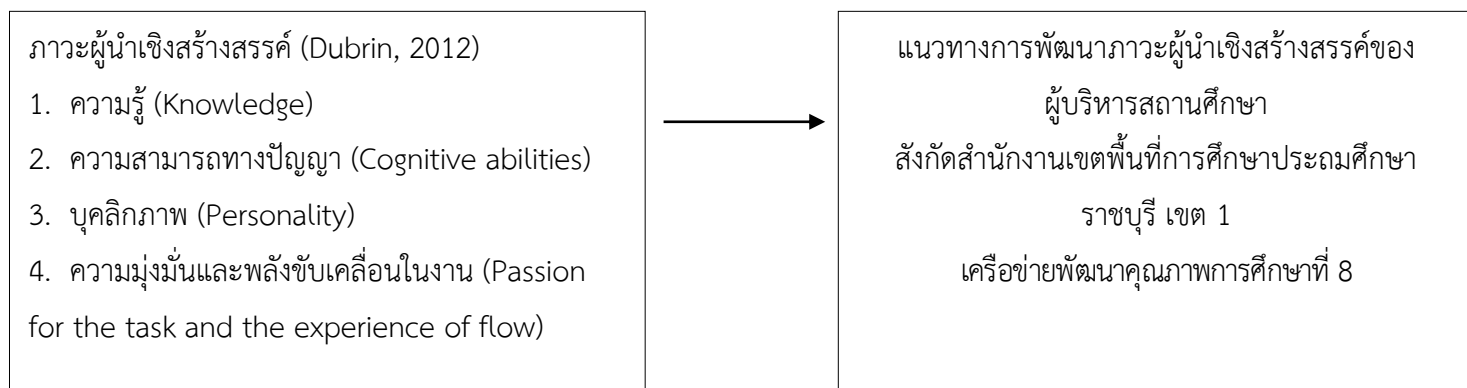
2. ด้านความสามารถทางปัญญา (Cognitive ability) เป็นผู้ที่มีความฉลาดมีความสนใจใคร่รู้และมีความสามารถในการคิดที่หลากหลาย ความสามารถทางปัญญาประกอบด้วยความสามารถ เช่น สถิติปัญญาทั่วไปและการใช้เหตุผลเชิงนามธรรม นักแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในธุรกิจ มักจะมีความฉลาดแต่ไม่ได้อยู่ในระดับบนสุดของระดับความฉลาด ข้อยกเว้นเล็กๆ น้อยๆ ก็คือ เมื่อความคิดสร้างสรรค์มุ่งเน้นไปที่เรื่องทางเทคนิคขั้นสูง นักธุรกิจที่มีความคิดสร้างสรรค์มักจะเก่งกาจ สองตัวอย่างที่น่าเสนอจนถึงตอนนี้ในบทนี้คือ Angela Ahrendts และ Jeff Bezos Jack Dorsey จาก Twitter และ Square ที่นำเสนอในภายหลัง ก็ยอดเยี่ยมเช่นกัน แม้ว่าสถิติที่สูงเป็นพิเศษไม่จำเป็นต้องมีความคิดสร้างสรรค์ก็ตาม คนที่มีความคิดสร้างสรรค์สามารถสร้างสรรค์แนวทางแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ในระยะเวลาอันสั้น คนที่มีความคิดสร้างสรรค์ยังรักษาความอยากรู้อยากเห็นของวัยรุ่นไว้ตลอดชีวิต และความอยากรู้อยากเห็นไม่ได้มุ่งเน้นไปที่สาขาความเชี่ยวชาญของตนเองเท่านั้น แต่ความสนใจที่หลากหลายของพวกเขา ครอบคลุมความรู้หลายด้าน และพวกเขากระตือรือร้นเกี่ยวกับปัญหาที่น่าสงสัย การออกกำลังกายทางจิตเหล่านี้ช่วยเพิ่มความสามารถของบุคคลคน ที่มีความคิดสร้างสรรค์แสดงลักษณะทางปัญญาที่สามารถระบุตัวตนได้ นั่นคือสามารถคิดอย่างแตกต่าง พวกเขาสามารถขยายจำนวนทางเลือกให้กับปัญหาได้ ดังนั้นจึงสามารถหาทางและได้ทางแก้ปัญหาเดียว แต่นักคิดเชิงสร้างสรรค์ยังรู้เมื่อถึงเวลาที่ต้องจำกัดจำนวนวิธีแก้ปัญหาที่เป็นประโยชน์ให้แคบลง ตัวอย่างเช่น นักคิดที่แตกต่างอาจคิดถึงยี่สิบเจ็ดวิธีในการลดต้นทุน แต่เมื่อถึงจุดหนึ่งเขาหรือเธอจะต้องก้าวไปสู่การเลือกวิธีที่ดีที่สุดจากหลายวิธีในการลดต้นทุน

3. ด้านบุคลิกภาพ (Personality) มีความมั่นใจในตัวเองมีความหนักแน่น คิดและทำนอกกรอบ กล้าเสี่ยง มีพลังและความกระตือรือร้น ปัจจัยทางบุคลิกภาพหรือด้านการรับรู้ของแต่ละบุคคลมีความสำคัญอย่างมาก มีอิทธิพลต่อการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ คนที่มีความคิดสร้างสรรค์มักจะมีภาพลักษณ์เชิงบวกโดยไม่ต้องมั่นใจในตัวเองจนเกินไป แต่เนื่องจากพวกเขามีความมั่นใจในตนเองอย่างมีเหตุผล พวกเขาจึงสามารถรับมือกับการวิพากษ์วิจารณ์ความคิดของตนได้ และพวกเขาสามารถทนต่อความโดดเดี่ยวที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาความคิดได้ ส่วนหนึ่งของความมั่นใจในตนเองของคนทำงานที่มีความคิดสร้างสรรค์มุ่งเน้นไปที่ความเชื่อที่ว่า เขาหรือเธอสามารถแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ การพูดคุยกับผู้อื่นเป็นวิธีที่ดีในการรับแนวคิด แต่ในจุดหนึ่งนักแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ต้องทำงานตามลำพังและมีสมาธิ ความมั่นใจในตนเองเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ที่จำเป็นสำหรับการเป็นผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ รายงานเกี่ยวกับความสำเร็จของผู้ประกอบการตั้งข้อสังเกตว่า คุณต้องมั่นใจอย่างยิ่งว่าผลิตภัณฑ์หรือบริการของคุณเป็นสิ่งที่โลกต้องการ และคุณสามารถส่งมอบมันเพื่อเอาชนะผู้ที่ไม่ยอมรับ ซึ่งมักจะเยาะเย้ยสิ่งที่คนส่วนใหญ่ยังไม่ได้ตรวจสอบ คนที่มีความคิดสร้างสรรค์มักไม่ยึดแบบแผนเก่าๆ และไม่ต้องการความเข้มแข็ง ได้รับการอนุมัติจากกลุ่ม พวกเขาชอบที่จะค้นหา

ทางเลือกอื่นมากกว่ากังวลเกี่ยวกับการได้รับฉันทามติ Josh Linkner ผู้ก่อตั้งและประธาน e Prize LLC ซึ่งเป็นบริษัทส่งเสริมการขายเชิงโต้ตอบ กล่าวว่า groupthink (การมุ่งมั่นเพื่อให้ได้ฉันทามติไม่ว่าจะด้วยวิธีใดก็ตาม) จะกีดกันการสร้างสรรค์นวัตกรรม นักแก้ปัญหาที่สร้างสรรค์หลายคนเป็นผู้แสวงหาความท้าทายและกล้าเสี่ยง ซึ่งพบว่าการพัฒนาวิธีแก้ไขปัญหาคือจินตนาการเป็นบ่อเกิดของความตื่นเต้น แลร์รี เพจ ซึ่งเป็นคนที่รับความเสี่ยงรายใหญ่กล่าวว่าผลตอบแทนที่ยิ่งใหญ่ที่สุดที่ถูกลืม มาจากแนวคิดและการลงทุนที่มีความเสี่ยง คนที่มีความคิดสร้างสรรค์ก็มีความแน่วแน่ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับขั้นตอนการตรวจสอบและการประยุกต์ใช้ความคิดสร้างสรรค์ การขายความคิดสร้างสรรค์ให้กับบุคคลที่เหมาะสมจำเป็นต้องมีการติดตามผลอย่างมาก ในที่สุด คนที่มีความคิดสร้างสรรค์ก็สนุกกับการจัดการกับความคลุมเครือและความสับสนวุ่นวาย คนที่มีความคิดสร้างสรรค์น้อยจะรู้สึกไม่พอใจอย่างรวดเร็วเมื่อคำอธิบายงานไม่ชัดเจนและมีความยุ่งเหยิง

4. ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในงาน (Passion for the task and the experience of flow) เป็นลักษณะเด่นของคนที่มีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดคือความมุ่งมั่นในการทำงาน การวิจัยในอุตสาหกรรมมานานกว่ายี่สิบปีที่ดำเนินการโดย Teresa M Amabile และเพื่อนร่วมงานของเธอ ได้นำไปสู่หลักแรงจูงใจจากภายในของความคิดสร้างสรรค์ ผู้คนจะสร้างสรรค์ผลงานได้ดีที่สุดเมื่อพวกเขารู้สึกว่าได้รับแรงบันดาลใจจากความสนใจ ความพึงพอใจ และความท้าทายของงาน ไม่ใช่จากแรงกดดันภายนอก ความหลงใหลในงานและแรงจูงใจจากภายในที่สูง มีส่วนทำให้เกิดการซึมซับงานและสมาธิอย่างเข้มข้น หรือประสบการณ์ของความลื่นไหล มันเป็นประสบการณ์ที่เข้มข้นและสนุกสนานมาก คัมค่าที่จะทำเพื่อประโยชน์ของตัวเองโดยไม่คำนึงถึงผลที่ตามมาภายนอก บางทีคุณอาจเคยมีประสบการณ์นี้เมื่อหมกมุ่นอยู่กับงานอดิเรกหรืองานวิเคราะห์บางอย่าง หรือเมื่อคุณเล่นกีฬาหรือเต้นรำได้ดีที่สุด ผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์สูง เช่น เจ้าของธุรกิจที่กำลังพัฒนาแผนการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ไปทั่วโลก มักจะได้รับประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงการมีส่วนร่วมของคุณลักษณะส่วนบุคคลต่อการสร้างสรรค์ เราจึงสังเกตุสูตรพื้นฐานของพฤติกรรมมนุษย์: $B \approx \frac{1}{4} f(P, E)$ พฤติกรรมเป็นหน้าที่ของบุคคลที่โต้ตอบกับสิ่งแวดล้อม ในบริบทนี้ คุณลักษณะส่วนบุคคลบางอย่างอาจช่วยให้ผู้นำมีความคิดสร้างสรรค์ได้ แต่สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมนั้นจำเป็นต่อการกระตุ้นพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ตามที่จะเป็น และอธิบายในภายหลังว่าสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมรวมถึงผู้นำที่ส่งเสริมการคิดอย่างสร้างสรรค์ด้วย

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 จำนวน 20 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 จำนวน 19 โรงเรียน ซึ่งได้มาจากการเปิดตารางขนาดตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, 607 - 610) จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

2.1 ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 3 กลุ่ม จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (stratified random sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้น

2.2 ผู้วิจัยทำการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากเพื่อให้ได้สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2.3 ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 7 คน ประกอบด้วยผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครูประจำชั้นจำนวน 6 คน รวมทั้งสิ้น 133 คน

2.4 เพื่อให้ได้ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง ส่วนครูใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก

ตารางที่ 1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ขนาด สถานศึกษา	สถานศึกษา		ผู้ให้ข้อมูล		
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ผู้อำนวยการ สถานศึกษา	ครูประจำชั้น	รวม
ขนาดเล็ก	7	6	6	36	42
ขนาดกลาง	10	10	10	60	70
ขนาดใหญ่	3	3	3	18	21
รวม	20	19	19	114	133

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (check list) จำนวน 20 ข้อ รายละเอียดประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงานในการตำแหน่ง

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของดูบริน (Dubrin, 2012) ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ โดยมีตัวแปรย่อยในแต่ละองค์ประกอบรวม 5 ตัวแปรย่อย มีข้อคำถามทั้งสิ้น จำนวน 20 ข้อ ดังนี้

1. ความรู้

5 ข้อ
2. ความสามารถทางปัญญา

5 ข้อ
3. บุคลิกภาพ

5 ข้อ
4. ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในงาน

5 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามในตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ท (likert's rating scale) โดยผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ มีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 1 คะแนน

1.3 การสร้างเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1.3.1 ศึกษาวรรณกรรม หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ ตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

1.3.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดเป็นโครงสร้างเครื่องมือโดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

1.3.3 สร้างแบบสอบถามโดยให้ครอบคลุมเนื้อหาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ เพื่อให้ข้อเสนอแนะนำมาปรับปรุง

1.3.4 นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อความสมบูรณ์และถูกต้องของเนื้อหาโดยให้เทคนิค IOC (index of Item objective congruence) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งโดยคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า 0.67 ขึ้นไป

1.3.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 จำนวน 5 โรงเรียน ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 7 คน ประกอบด้วยผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครูประจำชั้นจำนวน 6 คน รวมทั้งสิ้น 35 คน

1.3.6 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1978) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .84 เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายต่อไป

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นระบบ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1.4.1 ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษา ที่เป็นตัวอย่างช่วยอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

1.4.2 ผู้วิจัยจัดทำเครื่องมือวิจัย ซึ่งเป็นแบบประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และแนบหนังสือขอความอนุเคราะห์ ส่งทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ โดยทำแบบสอบถามเป็น google form แนบไปด้วยเพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้ตอบแบบสอบถาม และกำหนดเวลาในการส่งกลับ หากล่าช้าผู้วิจัยจะติดตามด้วยตนเอง

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ มีหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 113 คน โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจัดกระทำข้อมูลโดยมีขั้นตอนดังนี้

1.5.1.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้รับคืนมา

1.5.1.2 จัดระบบข้อมูล ตรวจสอบรวบรวมคะแนนแบบสอบถามที่สมบูรณ์

1.5.1.3 นำข้อมูลไปคำนวณหาค่าสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

1.5.2 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.5.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งถามรายละเอียดเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง อำเภอดำเนินการของสถานศึกษา ใช้ความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

1.5.2.2 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สำหรับแบบสอบถามตอนที่ 2 ได้นำค่าเฉลี่ยของน้ำหนักที่ได้มาเทียบกับเกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2564, 89)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.5.2.3 วิเคราะห์หาดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (priority need index: PNI) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้สูตรคำนวณด้วยเทคนิค Modified Priority Need Index (PNI modified) ของ สุวิมล ว่องวาณิช (2562, 279)

$$PNI_{\text{modified}} = (I - D) / D$$

I (Importance) หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

D (Degree of Success) หมายถึง สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

2. ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8

2.1 ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์

เพื่อให้ได้ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจงตามความเชี่ยวชาญ 2 กลุ่ม ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน ดังนี้

- 1) ผู้บริหารการศึกษาที่ได้รับรางวัลผู้บริหารที่มีผลงานดีเด่น จำนวน 1 คน
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่น จำนวน 5 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi Structured Interview) ที่พัฒนาขึ้นตามการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา แล้วนำมาสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

2.3 การสร้างเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย การสร้างแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

2.3.1 กำหนดโครงสร้างของแบบสัมภาษณ์ ให้สอดคล้องและครอบคลุมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ 1. ความรู้ (Knowledge) 2. ความสามารถทางปัญญา (Cognitive Abilities) 3. บุคลิกภาพ (Personality) 4. ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในงาน (Passion for the task and the experience of flow)

2.3.2 ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ตามกรอบที่กำหนด และนำร่างแบบสัมภาษณ์การสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นดำเนินการแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.3.3 จัดทำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วถูกต้องครบถ้วนไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นระบบ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.4.1 ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ในการวิจัยครั้งนี้

2.4.2 ผู้วิจัยประสานไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ และขอนัดหมายวันเวลาเพื่อเข้าไปสัมภาษณ์

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

2.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่ได้มาวิเคราะห์ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis)

2.5.2 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาวิเคราะห์หาค่าความถี่ และนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

3. ขั้นตอนที่ 3 เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8

3.1 ผู้ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้

ผู้ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ผู้วิจัยทำการเลือกผู้ทรงคุณวุฒิโดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง ตามความเชี่ยวชาญ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และมีผลงานด้านการบริหารงานดีเด่น จำนวน 6 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือการวิจัยในขั้นตอนนี้ คือ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 อันดับ เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยมีเกณฑ์ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมาก
3	หมายถึง	มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับน้อย
1	หมายถึง	มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้ สร้างแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยให้ครอบคลุมเนื้อหาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ เพื่อให้ข้อเสนอแนะนำมาปรับปรุง

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นระบบ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.4.1 ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้เกี่ยวข้องทั้ง 6 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

3.4.2 ผู้วิจัยจัดทำเครื่องมือวิจัย ซึ่งเป็นแบบซึ่งเป็นแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และแนบหนังสือขอความอนุเคราะห์ ส่งทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ โดยทำแบบสัมภาษณ์เป็น google form แนบไปด้วยเพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้สัมภาษณ์ และกำหนดเวลาในการส่งกลับ หากล่าช้าผู้วิจัยจะติดตามด้วยตนเอง

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้และมาวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์เนื้อหา โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้รวบรวมผลการวิเคราะห์และข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

3.5.2 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ฐานนิยม

ผลการวิจัย

ตารางที่ 2 แสดงสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	PNI _(modified)	ลำดับ
1	ความรู้	4.21	0.75	มาก	4.57	0.64	มากที่สุด	0.085	2
2	ความสามารถทางปัญญา	4.26	0.77	มาก	4.65	0.58	มากที่สุด	0.092	1
3	บุคลิกภาพ	4.31	0.73	มาก	4.66	0.58	มากที่สุด	0.079	4
4	ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในงาน	4.29	0.77	มาก	4.65	0.57	มากที่สุด	0.082	3
เฉลี่ยรวม		4.26	0.75	มาก	4.63	0.59	มากที่สุด		

จากตารางจะเห็นว่าสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในงาน ด้านความสามารถทางปัญญา ด้านความรู้

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถทางปัญญา ด้านความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในงาน ด้านความรู้

ดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถทางปัญญา มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด (PNI_{Modified}=0.092) รองลงมาคือ ด้านความรู้ (PNI_{Modified}=0.085) ด้านความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในงาน (PNI_{Modified}=0.082) และด้านบุคลิกภาพ (PNI_{Modified}=0.079)

ตารางที่ 3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ฉบับสมบูรณ์

ด้าน	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
1. ด้านความสามารถทางปัญญา	1.1 ผู้บริหารควรมีเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
	1.2 ผู้บริหารควรนำประสบการณ์จากการประชุมอบรมกิจกรรมเสวนาวิชาการและนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในสถานศึกษา
	1.3 ผู้บริหารควรเรียนรู้การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากผู้บริหารหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ

ด้าน	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
	1.4 ผู้บริหารควรศึกษาเรียนรู้แนวทางการแก้ไขปัญหาจากผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า
2. ด้านความรู้	2.1 ผู้บริหารควรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเป็นการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน 2.2 ผู้บริหารควรติดตามข้อมูลข่าวสารทางด้านการศึกษาอย่างสม่ำเสมอในทุกช่องทาง 2.3 ผู้บริหารควรมีการประชุมแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างผู้บริหารกับผู้บริหาร 2.4 ผู้บริหารควรเข้ารับการอบรม การพัฒนาตนเอง เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้รับกลับมาถ่ายทอดให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา
3. ด้านความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในงาน	3.1 ผู้บริหารควรจัดทำสื่อ เกี่ยวกับบุคคลที่เป็นผู้นำต้นแบบ เพื่อให้ผู้บริหารรุ่นใหม่เกิดแรงบันดาลใจยึดถือและปฏิบัติตาม และสร้างหลักปฏิบัติจนเป็นนิสัย 3.2 ผู้บริหารควรเข้าร่วมงานสัมมนา นำเสนอผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้ดียิ่งขึ้น 3.3 ผู้บริหารควรสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพด้วยระบบการชี้แนะและจากผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้บริหารที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ 3.4 ผู้บริหารควรประเมินผลการทำงานของตนเองเพื่อปรับปรุงพัฒนาการทำงาน
4. ด้านบุคลิกภาพ	4.1 ผู้บริหารควรเข้าอบรมด้านบุคลิกภาพ แต่งกายให้เหมาะสม ถูกต้องตามกาลเทศะ อ่อนน้อมถ่อมตน 4.2 ผู้บริหารควรเข้ารับการอบรมพัฒนาเชิงปฏิบัติการ เรียนรู้จากวิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิ และการปฏิบัติจริง 4.3 ผู้บริหารควรเข้ารับการฝึกการเป็นโค้ชให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา 4.4 ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงานในด้านต่างๆ เช่น ท่าทางการสื่อสาร ความเชื่อมั่นในตัวเอง

จากตาราง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ประกอบด้วย 4 ด้าน 16 แนวทาง ได้แก่ 1. ด้านความสามารถทางปัญญา มี 4 แนวทาง 2. ด้านความรู้ มี 4 แนวทาง 3. ด้านความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในงาน มี 4 แนวทาง และ 4. ด้านบุคลิกภาพ มี 4 แนวทาง

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยข้างต้น สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 1 (เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8) ด้านความสามารถทางปัญญา มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะ ความสามารถทางปัญญาเป็นความสามารถที่ประสานสิ่งต่างๆ เข้าด้วยกัน และสามารถที่จะมองเห็นองค์รวมในภาพรวม ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องรู้ถึงการพึ่งพาอาศัยกันของส่วนต่าง ๆ หรือหน้าที่ต่าง ๆ องค์การ การเปลี่ยนแปลงในส่วนหนึ่งจะมีผลกระทบถึงส่วนอื่นอย่างไรบ้าง ต้องใช้ความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ที่ซับซ้อน ระบุความท้าทายที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ดังกล่าว และพัฒนาวิธีแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ ฐานะมาศ หาดยาว (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลวิจัยพบว่า ด้านความสามารถทางปัญญา ในภาพรวมของสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์อยู่ในระดับมาก ภาพรวมของสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ด้านความรู้ มีความต้องการจำเป็นรองลงมา ทั้งนี้เป็นเพราะ การมีแนวคิดที่ชัดเจนเกี่ยวกับทิศทางการทำงานในอนาคต การแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ นำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรนั้นมีความสำคัญมาก ซึ่งสอดคล้องกับ วรกฤต ศิริพนิตรา (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้นำ ด้านความรู้เชิงลึก และด้านความสามารถเชิงกลยุทธ์สามารถทำนายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาได้แก่ การเน้นให้ผู้นำเกิดการคิดและการปฏิบัติเชิงสร้างสรรค์ให้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

3. ด้านความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในงานมีความต้องการจำเป็นลำดับสามเป็นเพราะผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการนำบุคคลอื่น ๆ อย่างสร้างสรรค์ มีความคิดเชิงบวก สามารถจูงใจหรือให้บุคคลอื่น ๆ ทำงานให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของ ดุบริน (Dubrin, 2012) ที่นิยามว่า ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการทำงานและจดจ่ออยู่กับสิ่งนั้นเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และเป็นไปตามผลการวิจัยของอุดม มุ่งเกษม (อ้างถึงใน สมศักดิ์ กิจธนวัฒน์, 2545) ที่ทำวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหาร ที่เสนอว่าคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำ ต้องมีความกระตือรือร้น ลงมือทำตามแผนที่ได้วางไว้อย่างจริงจัง โดยมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานจนกว่าจะประสบความสำเร็จ

4. ด้านบุคลิกภาพ มีความต้องการจำเป็นอันดับสุดท้าย ทั้งนี้เป็นเพราะ การปฏิบัติตนให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา ไว้วางใจและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู นักเรียน และผู้ปกครองทั้งในด้านการครองตน ครองคน ครองงาน

ตรงต่อเวลา มุ่งมั่นในการทำงาน มีความรัก ความจริงใจ หุ่เม่ เสียสละ เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน บุคลิกของผู้บริหารที่เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รัตนารณ ชูรา และ สติพร เขาวนชัย (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 1 ผลวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มีค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percentage of Variance) เท่ากับ 72.67 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านการมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการสร้างความ

1. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถทางปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาควร ผู้บริหารควรมีเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ควรนำประสบการณ์จากการประชุม อบรมกิจกรรมเสวนาวิชาการและนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการศึกษา เรียนรู้การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จากผู้บริหารหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ ศึกษาเรียนรู้แนวทางการแก้ไขปัญหาจากผู้บริหารที่มี ประสบการณ์ทำงานมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ มนัญญา ควรำพิง (2564) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารต้องสร้าง กระบวนการคิดใหม่ ๆ ที่มีความหลากหลาย เพื่อนำไปปรับใช้ในการบริหาร เน้นคิดนอกกรอบ โดยมุ่งผลสำเร็จ ของงานเป็นสำคัญ และต้องมีทักษะไหวพริบ สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหา ในการทำงานอย่างมีเหตุและผล

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความรู้ ผู้บริหารสถานศึกษา ควร ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเป็นการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ติดตามข้อมูลข่าวสารทางด้านการศึกษาอย่างสม่ำเสมอในทุกช่องทาง มีการประชุมแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่าง ผู้บริหารกับผู้บริหาร เข้ารับการอบรม การพัฒนาตนเอง เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้รับกลับมาถ่ายทอดให้กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับ (ฐานะมาศ หาดยาว, 2564) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการแลกเปลี่ยน แนวทางประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา สร้างความตระหนักในการทำงานเป็น ทีมร่วมกันกับบุคลากรใน สถานศึกษา รับฟังความคิดเห็นเพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษา

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความมุ่งมั่นและพลัง ขับเคลื่อนในงาน ผู้บริหารสถานควร จัดทำสื่อ เกี่ยวกับบุคคลที่เป็นผู้นำต้นแบบ เพื่อให้ผู้บริหารรุ่นใหม่เกิดแรง บันดาลใจยึดถือและปฏิบัติตาม และสร้างหลักปฏิบัติจนเป็นนิสัย เข้าร่วมงานสัมมนา นำเสนอผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้ดียิ่งขึ้น ควรสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ ด้วยระบบการชี้แนะและจากผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้บริหารที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ ควรประเมินผลการทำงานของ ตนเองเพื่อปรับปรุงพัฒนาการทำงาน

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านบุคลิกภาพ ควรเข้าอบรม ด้านบุคลิกภาพ แต่งกายให้เหมาะสม ถูกต้องตามกาลเทศะ อ่อนน้อมถ่อมตน ควรเข้ารับการอบรมพัฒนาเชิง ปฏิบัติการ เรียนรู้จากวิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิ และการปฏิบัติจริง เข้ารับการฝึกการเป็นโค้ชให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงานในด้านต่างๆ เช่น ทำทางการสื่อสาร ความเชื่อมั่นในตัวเอง

ขอเสนอแนะ

ขอเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1. ผลการศึกษา พบว่าด้านความสามารถทางปัญญา มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการคิดอย่างมีเหตุผลและการใช้เหตุผลเชิงนามธรรม ตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว และประเมินสถานการณ์ได้ใกล้เคียงตามความเป็นจริง ทำเรื่องยากให้เป็นเรื่อง

2. ผลการศึกษา พบว่าด้านความรู้ มีความต้องการจำเป็นรองลงมา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรนำความรู้และข้อมูลที่เกี่ยวข้องไป ดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กรและควรมีการผสมผสานความคิด ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคม

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้งานวิจัย เผยแพร่ออกไปและเพื่อประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของ ผู้บริหาร นักวิชาการ และผู้ที่สนใจทั่วไป จึงขอเสนอเพื่อการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษา พบว่าด้านความสามารถทางปัญญา มีความต้องการจำเป็นสูงสุด จึงควรศึกษาวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาทักษะทางปัญญาของผู้บริหารผู้บริหารสถานศึกษา

2. ผลการศึกษา พบว่าด้านความรู้ มีความต้องการจำเป็นรองลงมา จึงควรศึกษาวิจัย เรื่อง องค์ประกอบด้านความรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กรวิภา งามวุฒิจ. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2564). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ : อมรการ.
- ฐานะมาศ หาดยาว. (2564). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์. วารสารมหาจุฬานาครธรรมศ. 8(7), 268-281.
- มนัญญา ควรรำพึง. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์, 6(3), 17-32.
- รัตนภรณ์ ชูรา, และสิทธิพร เชวณชัย. (2564). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(4), 280-294.

- วรกฤต ศิริฉัตร. (2563). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*, 17(1), 69-79.
- ศิริวรรณ มนอัคระผดุง. (2559). การจัดการความขัดแย้งในองค์การอย่างสร้างสรรค์. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 6(2), 193-208.
- สมศักดิ์ กิจฉนวนวัฒน์. (2545). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อมโดยใช้หลักการจัดกิจกรรมตามแนวมนุษยนิยมและการเพิ่มพลังศักยภาพบุคคลของแอนโทนีร็อบบินส์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). ว20/2564 แนวปฏิบัติการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีคุณสมบัติเข้ารับการประเมิน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว13/2556 (กรณีทบทวน). กรุงเทพฯ
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (พ.ศ. 2566-2570). เอกสารประกอบแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13. กรุงเทพฯ
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2562). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์.
- Cronbach, N. J. (1978). *Psychometric theory* (2ⁿ ed.). New York: McGraw-Hill.
- Dubrin, A. J. (2012). *ESSENTIALS OF MANAGEMENT*. Mason: SouthWestern Cengage Learning.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.