

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตบางกะปิ
THE GUIDLINE ON THE DEVELOPMENT OF FORMATIVE LEADERSHIP
OF PRIVATE SCHOOL ADMINISTRATORS IN BANGKAPI DISTRICT

นิชาภา พรหมไชยา*, วีระดา ภิญโญ และสงบ อินทรมณี
Nichapa Promchaiya, Terada Pinyo and Sa-ngob Intaramanee
nicha9504@outlook.com, therada.pi@hotmail.co.th and sangobint@pim.ac.th

คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ กรุงเทพมหานคร 11120
Faculty of Education, Panyapiwat Institute of Management, Bangkok 11120 Thailand

*Corresponding Author E-mail: nicha9504@outlook.com

(Received: March 11, 2019; Revised: April 17, 2019; Accepted: April 22, 2019)

ABSTRACT

This survey research aims to 1) study the level of Formative Leadership of administrators, 2) compare the Formative Leadership of administrators classified by demography characteristic and 3) study the guideline on the development of Formative Leadership of administrators. The sample used in this research were 170 teachers from private schools in Bangkapi District collected through Stratified Random Sampling method specified by schools and 8 deputy directors of schools. The tools of this research were 5–points Likert scale questionnaire with reliability of 0.916 and the interview form. Data was analyzed and processed by statistical package program. Statistical processes used for data analysis were Mean, Standard Deviation, T-Test Analysis of Variances which specified the statistical significance value at 0.05 and Content Analysis.

The research results were found that 1) the overall and individual aspects of the level of Formative Leadership of administrators were at high level, 2) the private schools teachers with different ages had unlike views about the Formative Leadership of administrators in overall aspects on using technology and innovation, teamwork, trust, time management, communication and human relations creating with the statistical significance value at 0.05, 3) there were different opinions on the Formative Leadership of administrators in aspects of time management and human relations with the statistical significance value at 0.05 between the teachers which had working experiences less than 10 years and from 10 years or more and 4) the guideline on the development of Formative Leadership of administrators consisted of the policies on the creating of organizational culture and the development of systematic working process.

Keywords: Development; Formative Leadership; Private School Administrator

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนในเขตบางกะปิ จำนวน 170 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบใช้หลักความน่าจะเป็นแบ่งชั้นภูมิโดยกำหนดชั้นภูมิเป็นโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 8 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต 5 ระดับที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.916 และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวน โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูโรงเรียนเอกชนที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโดยภาพรวม ด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการไว้วางใจ ด้านการบริหารเวลา ด้านการสื่อสาร และด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปีและตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารด้านการบริหารเวลาและด้านมนุษยสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 4) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ประกอบด้วย นโยบายการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและนโยบายการพัฒนากระบวนการทำงานเชิงระบบ

คำสำคัญ: การพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน

1. บทนำ

ในปัจจุบันสถานการณ์ของโลกเปลี่ยนแปลงไป การพัฒนาทักษะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงมีความจำเป็นเพราะผู้บริหารต้องสามารถกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายสถานศึกษา ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการทำงานแบบมีส่วนร่วม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรู้ความเข้าใจในบุคคลรอบตัว เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลและตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือและการทำงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลในองค์กรได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่น ความสามารถในการปรับตัว การสร้างนวัตกรรมและการมีภาวะผู้นำร่วมกันภายในองค์กร ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงมีความสำคัญต่อการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ กล่าวคือ ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถในการเปลี่ยนแปลง กล้านำความเปลี่ยนแปลง และตอบสนองความต้องการของบุคลากรในด้านความสามารถในการนำความสร้างสรรค์ กระตุ้นให้เกิดความสร้างสรรค์ มีทัศนคติในเชิงบวกต่อโลกและต่อชีวิต เชื่อมมั่นในคุณค่าและศักยภาพของตนเองและผู้อื่นพร้อมจะก้าวข้ามอุปสรรคไปด้วยกัน รวมทั้งเป็นผู้ที่มีความสมดุลในชีวิตที่รู้จักพัฒนาตนเองเสมอทั้งด้านร่างกายจิตใจ อารมณ์และจิตวิญญาณ [1] ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงจำเป็นสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในการดำเนินงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีงานวิจัยหลายเรื่องชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร และการจัดการในทุกระดับทั้งในภาครัฐและเอกชนระดับโลกหรือระดับท้องถิ่นเพราะองค์กรมีความต้องการภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง ตั้งใจที่จะแก้ปัญหาอย่างกล้าหาญ อดทนและต่อเนื่อง สามารถสร้างความมั่นใจให้เกิดการพัฒนาองค์กร ทำให้การทำงานเดินไปสู่ทิศทางที่ดีขึ้น โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จนั้นจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายด้านประกอบเข้าด้วยกัน ดังนั้นผู้บริหารของทุกหน่วยงานจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำของตนเองต้องได้รับการพัฒนาด้านทักษะความรู้ ความเข้าใจในหลักการต่าง ๆ ดังที่กล่าวข้างต้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและในภาวะเช่นนี้ สมรรถนะของผู้นำที่เรียกว่า “ผู้นำเชิงสร้างสรรค์” จึงเป็นสิ่งที่จะต้องทำอย่างจริงจังที่จะทำให้รอดพ้นและได้รับชัยชนะเหนือสภาพแวดล้อมที่ปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็วดังกล่าวก่อให้เกิดขึ้นในสังคมได้อย่างเหมาะสม [2] การบริหารงานของโรงเรียนเอกชนได้ให้ความสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนว่า เป็นผู้มีความสำคัญในการบริหารสถานศึกษาและเป็นผู้กำหนดนโยบาย วางแผน กำหนดเป้าหมายตลอดจนวิธีดำเนินงานของโรงเรียน เพื่อให้การบริหารโรงเรียนบรรลุสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายรัฐที่กำหนดไว้ และจะต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น หากผู้บริหารขาดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอันสืบเนื่องมาจากการขาดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ได้แก่ การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ความเป็นผู้รับผิดชอบอย่างแท้จริง การพัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ และการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการบริหารงานสถานศึกษา [3] ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำทางความคิดด้วยการคิดเองหรือนำความคิดของคนอื่นมาประยุกต์ใช้พัฒนาให้เป็น

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของตนเองที่ชัดเจน และแนวทางนั้นควรจะต้องเป็นแนวทางที่เหมาะสม มีคุณค่าสะท้อนทิศทางและเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน รวมทั้งผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีความรู้ มีทักษะ มีประสบการณ์ด้านการบริหารงาน มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ ใช้นวัตกรรมทางการบริหารได้ [4] ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในความสำเร็จของการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยได้กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ [5] ผู้บริหารที่มีทักษะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะสามารถพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวสู่ความเป็นโรงเรียนแห่งคุณภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไปในอนาคต

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตบางกะปิ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน อันเป็นประโยชน์และจะส่งผลให้โรงเรียนก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะทำให้การบริหารโรงเรียนเอกชนมีประสิทธิภาพ และมีความก้าวหน้าในอนาคตต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตบางกะปิ ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน
- 2.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตบางกะปิ จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ของครู
- 2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน

3. สมมติฐานการวิจัย

ครูโรงเรียนเอกชนในเขตบางกะปิที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนแตกต่างกัน

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Ash & Persall [6] มาใช้อธิบายองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในเขตบางกะปิ ดังรูปที่ 1

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

- | |
|--|
| ลักษณะทางประชากรศาสตร์
- เพศ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- ประสบการณ์การทำงาน |
|--|

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

- | |
|---|
| ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
- ด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม
- ด้านการทำงานเป็นทีม
- ด้านการเจรจาต่อรอง
- ด้านการไว้วางใจ
- ด้านการบริหารเวลา
- ด้านการสื่อสาร
- ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ |
|---|

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในเขตบางกะปิ

รูปที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนในเขตบางกะปิ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 15 โรงเรียน แบ่งเป็นผู้บริหาร จำนวน 15 คน และครู จำนวน 258 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 273 คน [7]

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ กลุ่มที่ 1 สำหรับแบบสอบถามประเด็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตบางกะปิ จำนวน 170 คน โดยคำนวณจากสูตรของ Yamane กำหนดให้ความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 กลุ่มที่ 2 สำหรับสัมภาษณ์ประเด็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตบางกะปิ จำนวน 8 คน

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้มี 2 ฉบับ ฉบับที่ 1 ได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตบางกะปิ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบสอบถามชนิดตรวจรายการจำนวน 4 ข้อ ตอนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จำนวน 40 ข้อ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่าของ Likert (Likert's scale) มี 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยได้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือได้ค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์ของ Cronbach เท่ากับ 0.916 ฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน

5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนเอกชนในเขตบางกะปิ จำนวน 15 โรงเรียน ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2561 – พฤศจิกายน 2561 และใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูล จำนวน 170 ชุด โดยผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูโรงเรียนเอกชน และแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน โดยผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จำนวน 8 คน

5.4 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

5.4.1 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตบางกะปิ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ย [8] ดังนี้

- คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด
- คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41 – 4.20 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก
- คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61 – 3.40 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81 – 2.60 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย
- คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.80 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.4.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตบางกะปิ จำแนกตามอายุ โดยใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ด้วย Independent t – test วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตบางกะปิ จำแนกตามอายุและประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ด้วยสถิติ One Way ANOVA หรือสถิติ Brown – Forsythe

5.4.3 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน โดยผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

6. ผลการวิจัย

6.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตบางกะปิ โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับแรก การสร้างมนุษยสัมพันธ์ รองลงมา ด้านการไว้วางใจ ด้านการสื่อสาร ด้านการบริหารเวลา ด้านการเจรจาต่อรอง ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

เมื่อผู้วิจัยได้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตบางกะปิ โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.ด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม	3.743	0.559	มาก
2.ด้านการทำงานเป็นทีม	3.786	0.630	มาก
3.ด้านการเจรจาต่อรอง	3.793	0.631	มาก
4.ด้านการไว้วางใจ	3.846	0.601	มาก
5.ด้านการบริหารเวลา	3.828	0.615	มาก
6.ด้านการสื่อสาร	3.842	0.651	มาก
7.ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์	3.882	0.632	มาก
ภาพรวม	3.817	0.555	มาก

6.2 ครูโรงเรียนเอกชนในเขตบางกะปิ ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนโดยภาพรวม ด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการไว้วางใจ ด้านการบริหารเวลา ด้านการสื่อสารและด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จำแนกตามอายุ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	แหล่งความแปรปรวน	df	S.S.	MS	F	p-value
1.ด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.544	0.848	2.805*	0.041
	ภายในกลุ่ม	166	50.184	0.302		
	รวม	169	52.728			
2.ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	3	3.289	1.096	2.856*	0.039
	ภายในกลุ่ม	166	63.724	0.384		
	รวม	169	67.012			
3.ด้านการเจรจาต่อรอง	ระหว่างกลุ่ม	3	2.400	0.800	2.045	0.110
	ภายในกลุ่ม	166	64.951	0.391		
	รวม	169	67.352			
4.ด้านการไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	3	4.288	1.429	4.181*	0.007
	ภายในกลุ่ม	166	56.754	0.342		
	รวม	169	61.042			
5.ด้านการบริหารเวลา	ระหว่างกลุ่ม	3	4.919	1.640	4.616*	0.004
	ภายในกลุ่ม	166	58.964	0.355		
	รวม	169	63.883			
6.ด้านการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	3	6.088	2.029	5.145*	0.002
	ภายในกลุ่ม	166	65.482	0.394		
	รวม	169	71.570			
7.ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	3	5.210	1.737	4.626*	0.004
	ภายในกลุ่ม	166	62.326	0.375		
	รวม	169	67.536			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	3.974	1.325	4.567*	0.004
	ภายในกลุ่ม	166	48.148	0.290		
	รวม	169	52.122			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.3 ครูโรงเรียนเอกชนในเขตบางกะปิ ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังตารางที่ 3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	S.D.	t	df	p-value
1.ด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม	น้อยกว่า 10 ปี	3.799	0.568	1.281	168	0.202
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	3.690	0.548			
2.ด้านการทำงานเป็นทีม	น้อยกว่า 10 ปี	3.882	0.633	1.942	168	0.054
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	3.695	0.616			
3.ด้านการเจรจาต่อรอง	น้อยกว่า 10 ปี	3.848	0.644	1.115	168	0.266
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	3.740	0.618			
4.ด้านความไว้วางใจ	น้อยกว่า 10 ปี	3.923	0.569	1.640	168	0.103
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	3.772	0.624			
5.ด้านการบริหารเวลา	น้อยกว่า 10 ปี	3.932	0.664	2.184*	168	0.030
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	3.728	0.549			
6.ด้านการสื่อสาร	น้อยกว่า 10 ปี	3.940	0.670	1.925	168	0.056
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	3.749	0.621			
7.ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์	น้อยกว่า 10 ปี	3.982	0.667	2.024*	168	0.045
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	3.787	0.585			
ภาพรวม	น้อยกว่า 10 ปี	3.902	0.563	1.953	168	0.053
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	3.737	0.539			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย 2 นโยบาย ได้แก่ นโยบายการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และนโยบายพัฒนากระบวนการทำงานเชิงระบบ

7. อภิปรายผลการวิจัย

7.1 จากข้อค้นพบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตบางกะปิ ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในลำดับมาก ลำดับแรก ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ รองลงมา ด้านการไว้วางใจ ด้านการสื่อสาร ด้านการบริหารเวลา ด้านการเจรจาต่อรอง ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่าครูโรงเรียนเอกชนให้ความสำคัญกับผู้บริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์ มีการสร้างบรรยากาศที่ดีให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู มีความเป็นมิตร สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมโดยให้มีการตัดสินใจร่วมกัน มีทักษะในการสื่อสารและให้เวลากับงานที่สำคัญ ใช้แนวทางสันติวิธีในการแก้ปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้น รวมทั้งสนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการทำงาน สอดคล้องกับทฤษฎีของ Burns [9] ที่กล่าวว่า ผู้บริหารควรมีลักษณะความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย มีวิธีการจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามที่คาดหวังไว้ด้วยการระบุข้อกำหนดงานอย่างชัดเจนและให้รางวัลเพื่อการแลกเปลี่ยนกับความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายของผู้ตาม ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของงาน สอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ Ash และ Persall [6] ที่กล่าวว่า หน้าที่สำคัญของผู้บริหารได้แก่ การสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้แก่ครู อาจารย์ และบุคลากรต่าง ๆ เพื่อเป็นช่องทางให้บุคคลเหล่านี้ได้พัฒนาตนเองเข้าสู่การเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ สอดคล้องกับแนวคิดของ National Association of Secondary School Principals (อ้างอิงใน Sasirada Paengthai) [10] ระบุว่า ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทำงานเป็นทีม การแก้ปัญหา การคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ การสื่อสาร การใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยี การกำหนดทิศทางองค์กร การเรียนรู้ได้เร็ว การพิจารณาตัดสินใจและมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะส่งผลดีต่อการบริหารโรงเรียนให้เกิดผลสำเร็จ รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Montha Siriwong [11] ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูอำเภอองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ลำดับแรก ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ด้านความไว้วางใจและด้านการสร้างเครือข่ายตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7.2 จากการทดสอบสมมติฐาน ครูโรงเรียนเอกชนในเขตบางกะปิที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปีและตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านการบริหารเวลาและด้านมนุษยสัมพันธ์แตกต่างกัน โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปี แสดงให้เห็นว่า ครูที่เพิ่งเข้าทำงานไม่เกิน 10 ปีมีความคิดเห็นที่ผู้บริหารมีการวางแผนกำกับ และติดตามการทำงานอย่างเป็นระบบ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีความเป็นมิตร ให้คำแนะนำอย่างจริงใจ รวมทั้งส่งเสริมให้ครูมีพัฒนาการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต่างจากครูที่ทำงานมานานเกิน 10 ปีมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารต่ำกว่า สอดคล้องกับทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ของ Mayo [12] ที่กล่าวว่า การติดต่ออย่างเปิดกว้างระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง การให้โอกาสกับผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจอย่างเป็นประชาธิปไตย การให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับและเอาใจใส่ดูแลให้ความเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน หากได้นำวิธีการทางมนุษยสัมพันธ์เหล่านี้ไปใช้ให้ถูกต้องแล้ว จะทำให้บรรยากาศในองค์การอำนวยให้ทุกฝ่ายทำงานเข้ากันได้เป็นอย่างดี ผู้ร่วมงานจะได้รับความพอใจสูงขึ้น มีกำลังใจ และมีความสามารถทางการสร้างผลงานทำให้ผลงานมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์การ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Gorton (1983, p.71 อ้างถึงใน Vasana Burapha)[13] ที่กล่าวว่า หน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนต้องเป็นผู้มีความสามารถบริหารจัดการและเป็นผู้นำด้านการจัดการเรียนการสอนและวิชาการ รักษาระเบียบวินัย ส่งเสริมการสร้างมนุษยสัมพันธ์ สร้างขวัญกำลังใจและบรรยากาศที่ดีในการทำงานและแก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กรได้ รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Panida Chaithep [14] พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ตามความคิดเห็นของครูโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และงานวิจัยของ Phatsara Chosen [15] พบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในประเด็นอายุ ครูโรงเรียนเอกชนในเขตบางกะปิที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโดยภาพรวม ด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการไว้วางใจ ด้านการบริหารเวลา ด้านการสื่อสาร และด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์แตกต่างกัน โดยครูที่มีอายุน้อยกว่า 31 ปีมีความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสูงกว่าครูที่มีอายุ 31 – 40 ปี 41 – 50 ปี และตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป แสดงให้เห็นว่า ครูที่มีอายุน้อยกว่า 31 ปี เพิ่งเข้ามาทำงานในโรงเรียนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในความรับผิดชอบ การกระตุ้นให้มีการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอน การเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม การส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการคิดโครงการใหม่ ๆ การวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ การยกย่องชมเชย เผยแพร่ผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งการสร้างบรรยากาศที่ดีให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูสอดคล้องกับแนวคิดของ Suthep Pongsriwat [16] และ Krongthip Nakvichet [17] ที่กล่าวว่า ในยุคเศรษฐกิจสารสนเทศ ผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นที่จะต้องมีความสามารถรอบด้าน ไม่ว่าการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมในการทำงานและสามารถแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์โดยใช้ข้อมูลหรือความรู้ที่มีอยู่อย่างถูกต้อง สามารถบริหารจัดการได้ทั้งในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์ที่เสี่ยงและมุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการจัดการศึกษา และสอดคล้องกับแนวคิดของ Penwara Chuprawat [18] กล่าวว่า โรงเรียนจะต้องมีแผนรองรับความเจริญของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก และเลือกที่จะพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อใช้พัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kittikhan Patipan [1] พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีพศึกษาที่มีอายุต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และงานวิจัยของ Jaruwat Sa-ardlaor [19] พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาอำเภอบรรพตพิสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต 2 ที่มีอายุต่างกันมีภาวะผู้นำด้านการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7.3 จากข้อค้นพบ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตบางกะปิ ประกอบด้วย 2 นโยบาย ได้แก่ นโยบายการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และนโยบายการพัฒนากระบวนการทำงานเชิงระบบ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนเอกชนควรสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อกำหนดภาพอนาคตของโรงเรียนที่ต้องการ สื่อสารภาพอนาคตตรงกัน ซึ่งทำให้การพัฒนาโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมที่เห็นพ้องด้วยกันทุกฝ่าย สร้างแรงจูงใจและความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานและพัฒนาระบบการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Wimol Jankaew [20] พบว่า การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะวิชาชีพสำหรับผู้บริหารสำนักวิทยบริการ ได้แก่ การศึกษา

ไม่ว่าการณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้วยตนเองโดยการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ การอบรมเชิงปฏิบัติการและการจัดสัมมนา การดำเนินการฝึกอบรมอย่างเข้มแข็งสามารถเพิ่มเติมในส่วนที่ขาดและเป็นส่วนส่งเสริมประสิทธิภาพในการพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านความรู้และทักษะ เพราะการฝึกอบรมจะครอบคลุมทั้งเนื้อหากิจกรรม และบรรยากาศการเรียนรู้ การศึกษาดูงานสถานศึกษาต้นแบบก็จะทำให้สามารถนำประสบการณ์ที่ได้รับไปปฏิบัติในสถานศึกษาของตนเอง และก่อให้เกิดการพัฒนาขึ้นมาอีกระดับหนึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Naret Bunchuay Et. al [21] พบว่า แผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีความเป็นผู้นำ การมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การมีทัศนคติด้านบวก การมีความสามารถในการปรับตัว การมีความรู้และความสามารถทางเขาวนปัญญา การมีบุคลิกภาพที่ดีและการมีความสามารถในการสื่อสาร

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการนำผลวิจัยไปใช้

8.1.1 จากข้อค้นพบ องค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตบางกะปิ ได้แก่ ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ด้านการไว้วางใจ และด้านการสื่อสาร ดังนั้นผู้บริหารควรจัดกิจกรรม/โครงการพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และเทคนิคการให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงาน

8.1.2 จากข้อค้นพบ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในเขตบางกะปิ ได้แก่ นโยบายการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ดังนั้นผู้บริหารควรจัดกิจกรรม/โครงการเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายสถานศึกษา ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการทำงานแบบมีส่วนร่วม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แก้ปัญหาและตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวตามสถานการณ์

8.1.3 จากข้อค้นพบ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตบางกะปิ ได้แก่ นโยบายการพัฒนากระบวนการทำงานเชิงระบบ ดังนั้นผู้บริหารควรจัดกิจกรรม/โครงการเพื่อสร้างระบบการทำงานให้มีคุณภาพและมีแบบแผน พัฒนาระบบการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ลดขั้นตอนที่ซับซ้อนในการทำงานและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เพื่อพัฒนาระบบบริหารขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ

8.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

8.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนอาทิเช่น ปัจจัยประสบการณ์การทำงาน ปัจจัยระดับการศึกษา ปัจจัยอายุ เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงพฤติกรรมการทำงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

8.2.2 ควรมีการวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตบางกะปิ

เอกสารอ้างอิง

- [1] Kittikhan Patipan.2014. **A Structural Equation Model of Creative Leadership for Vocational College Administrators.** Master of Education Thesis, Khon kaen University.
- [2] Seyfarth.1999. **The Social Psychology of Organization** ,(2), New York : John Wiley & sons.
- [3] Porntip Pankong.2017. **Creative Leadership of School Administrators under Chonburi Primary Educational Service Area Office 3.** Master of Education Thesis, Burapha University.
- [5] Secretariat of the Teacher Council of Thailand.2003. **Professional Management Standards.** Retrived September 20 2018, from <https://www.education.dusit.ac.th/QA/Articles/doc2>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- [6] Ash & Persall . 2007. **The New Work of Formative Leadership**. Stamford University Birmingham: Alabama. U.S.A.
- [7] Office of the Private Education Commision .2018. **Private Educational Information Service System**. Retrived August 22 2018, from <https://www.psis.opec.go.th>
- [8] Likert, Rensis. 1967. **The Method of Constructing and Attitude Scale in Reading in Fishbein, M. Ed, Attitude Theory and Measurement**. New York: John Wiley & Son.
- [9] Burns.J.M.1978. **Leadership**. New York: Harper Collins.
- [10] Sasirada Paengthai.2017. **Academic Management Educational Institution under The Office of Tak Primary Educational Service Area 2**. Master of Education Thesis, Northern University.
- [11] Montha Siriwong. 2017. **The Creative Leadership of School Adminitrators as Perceived by Teachers Amphoe Ongkharak under The Office of Nakhonnayok Primary Educatonal Service Area**. Master of Education Thesis, Pathumtani University.
- [12] Mayo,E.1945. **The Social Problems of an Industrial Civilization**. Boston : Graduate School of Business Administration , Harvard University.
- [13] Vasana Burapha.2014. **The Relationship between The Role of School Administrators and The School Quality Assurance of The School under Pathumtani Local Administrative Organization**. Master of Education Thesis, Rajamonkol Thunyaburi University.
- [14] Panida Chaithep. 2015. **A Creative Leadership of School Administrators in Praksa Sub - district group under Samutprakarn Primary Edducational Service Area Office 1**. Master of Education Thesis, Burapha University.
- [15] Phatsara Chosen. 2015. **The Acadamic Leadership of School Administrators under The Office of Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area 4**. Master of Education Thesis, Rajabhat Nakhon Si Thammarat University.
- [16] Suthep Pongsriwat.2014. **Creative Leadership**. Retrived August 18 2018, from <https://www.suthep.ricr.ac.th>
- [17] Krongthip Nakvichet.2009. **Creative Leadership for Education**. Samutprakarn: Terasan Publisher.
- [18] Penwara Chuprawat.2010. **Development of information and communication technology management strategies for school under Bangkok Educational Service Area Offices**. Doctor of Education Dissertaton, Chulalongkorn University.
- [19] Jaruwan Sa-ardlaor. 2013. **A Study of The Opinions of Teachers Toward Teamwork in High Schools under The Secondary Educational Service Area 17**. Master of Education Thesis, Rajabhat Nakhonsawan University.
- [20] Wimol Jankaew.2012. **ACreative Leadership Development Model for The School Directors of Surathani Primary Educational Service Area Office 3**. Doctor of Education Dissertaton, Rungsit University.
- [21] Naret Bunchuay Et. al.2010. **Strategic Plan for Developing Creative Leadership Suitable for School Administrators**. . Doctor of Education Dissertaton, Valaya Alongkorn Rajabhat University under the royal patronage

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้