

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

THE RELATIONSHIP BETWEEN CREATIVE LEADERSHIP OF LEADER AND THE ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF TEACHERS IN SCHOOLS UNDER LOEI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA

OFFICE 2

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พิเศษ ดร.ศุภวิวัฒน์ แก้วอินทร์*

ดร.สมศักดิ์ นิลผาย**

สมหวัง อ่อนละอ***

ภาพร วรรณไชย****

เนอริ์ อ้นวิชา*****

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 310 คนประกอบด้วย ผู้บริหารจำนวน 32 คน และ ครู จำนวน 278 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่าวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก
2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .59$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ABSTRACT

The purposes of this study were 1) to investigate levels of the administrators' creative leadership in loei primary educational service area office 2. 2) to investigate levels of the teachers' organizational commitment in loei primary educational service area office 2. 3) to study the relationship between principals' creative leadership

คำสำคัญ : ความฉลาดทางอารมณ์, ความผูกพันต่อองค์กรของครู

* ประธานกรรมการด้านการวิจัย โครงการจัดตั้งมหาวิทยาลัยอีสานบัณฑิตพัฒนาศาสตร์

** , ***, ****, ***** คณะวิจัย โครงการจัดตั้งมหาวิทยาลัยอีสานบัณฑิตพัฒนาศาสตร์

and teachers' organizational commitment under loei primary educational service area office 2. Samples were 310 persons (32 administrators and 278 teachers) under loei primary educational service area office 2. The rating scale questionnaires were used as the tool for the data collecting. Analyzed by the computer program to find out the frequencies, percentage, mean and standard deviation. The statistic that used for research assumption was Pearson Product-Moment Correlation Coefficient.

The results of this study were found that:

1. The administrators' creative leadership in loei primary educational service area office 2 in the total and each item in overall points of view were the high level.
2. The teachers' organizational commitment in loei primary educational service area office 2 in the total and each item in overall points of view were the high level.
3. The administrators' creative leadership under loei primary educational service area office 2 in the total has positive relationship with teachers' organizational commitment. They showed middle level of relationship ($r = .59$) with statistical significance at 0.01

Keywords : emotional intelligence, organizational commitment of teachers.

ภูมิหลัง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการศึกษาไว้ในมาตรา 4 ที่กล่าวไว้ว่า การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกอบรม สืบสานวัฒนธรรมการสร้างสรรค จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ ซึ่งจะก่อให้เกิดองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้เกิดเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต อีกทั้ง มาตรา 6 กล่าวว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานหนึ่งที่ ทำหน้าที่จัดการศึกษา มีครูและบุคลากรทางการศึกษาทำหน้าที่ให้การศึกษากับนักเรียนให้ มีประสิทธิภาพ การที่จะทำให้ข้าราชการครูสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และมีความพึงพอใจ ควรเกิดจากความร่วมแรงร่วมใจของทั้งฝ่ายบริหารและบุคลากรภายในโรงเรียนที่จะสร้างแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ในขณะที่ข้าราชการครูเกิดความเข้าใจอันดี เกิดขวัญกำลังใจอยากจะทำเสียสละเวลา แรงกาย แรงใจ ให้กับโรงเรียนยอมเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ แต่ปัจจุบันบุคลากรขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน บุคลากรทุกฝ่ายมีจำนวน ไม่สมดุลกับงานและต้องรับผิดชอบภาระหนักท่ามกลางค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้น ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นไปได้เพราะมีข้อจำกัดอย่างมากในการขอเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ความแตกต่างของค่าการสอนในสถานการณจำนวนครูขาดแคลน ทำให้ข้าราชการที่เก่ง หาช่องทางโยกย้ายไปสู่หน่วยงานอื่นรวมทั้งระบบการบริหารงานที่มี ความซับซ้อน ไม่อำนวยความสะดวกให้บุคลากรก้าวหน้าในหน้าที่การงานเหตุผลดังกล่าวน่าจะเชื่อว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูไม่ดีเท่าที่ควร

ดังนั้นผู้บริหารจึงมีบทบาทที่สำคัญยิ่งในการพัฒนา เพราะเป็นผู้นำพาโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมายและผู้บริหารเองต้องมีความสามารถโน้มน้าวให้บุคลากรเกิดความรัก ความสามัคคี ร่วมมือในการทำงาน ต้องใช้ศาสตร์

และศิลป์ (science and art) ในการบริหารงาน มีความสามารถบริหารทั้งการครองตน ครองคนและครองงาน แสดงออกกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้เกิดการยอมรับนับถือ และปฏิบัติตามคำสั่งด้วยความพึงพอใจ ผู้นำยุคใหม่ที่จะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ดี นอกจากต้องใช้สติปัญญาและความเชี่ยวชาญแล้ว ปัจจัยสำคัญยิ่งประการหนึ่ง คือ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการบริหารงาน เพื่อพัฒนาปรับปรุงส่งเสริมให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้ที่มีทั้งทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ มีความเป็นผู้นำ ที่สำคัญต้องมีภาวะผู้นำ ซึ่งปัจจุบันมีกระบวนทัศน์ใหม่ (New paradigm) เกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำเกิดขึ้นมากมาย โดยมีความเหมือนและแตกต่างกันบ้างในบางส่วน แต่ไม่ได้ต่างกันอย่างสิ้นเชิง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative leadership) ก็เป็นหนึ่งในแนวคิดภาวะผู้นำสมัยใหม่ซึ่ง โฟททอร์ย ลินลาร์ตัน (2553) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะศึกษาค้นคว้าด้วยวิธีการวิจัยทั้งในเชิงแนวคิด รูปแบบและกระบวนการเพื่อผ่าวงล้อมและขยายขอบเขต ของการมองปัญหาให้ลึกไปจากแนวทางแบบเดิมๆ จึงจะสามารถแก้ปัญหา สร้างสิ่งที่ดีและยั่งยืนในอนาคตได้สอดคล้องกับ Robert J. Stenberg (2006 อ้างถึงใน สุภาพ ฤทธิ์บำรุง, 2556) ในฐานะสมาชิกของสมาคมผู้บริหารสถานศึกษาแห่งแคลิฟอร์เนีย ได้ศึกษาถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้นำสถานศึกษาที่ดีนั้นประกอบไปด้วย การตัดสินใจที่ชาญฉลาด มีความคิดสร้างสรรค์ ในการนำหลักสูตรมาปรับใช้ได้จริง มีวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์ในการวิเคราะห์ความคิดของตนและบุคลากร เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรมีความสามารถในการโน้มน้าวใจบุคลากรในสถานศึกษา ให้เห็นคุณค่าของตนเอง และทำให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกันและร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงาน เกิดความรักความผูกพันในองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรนั้น แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพขององค์กร ความพึงพอใจของสมาชิกต่อการปฏิบัติงานในองค์กร เป็นสิ่งพึงประสงค์ขององค์กรทั่วไป โดยลักษณะความสัมพันธ์ที่บุคคลแสดงออกต่อองค์กร จะแสดงออกมาในรูปของความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร (Desire to remain) ความตั้งใจมุ่งมั่นที่จะอยู่ในองค์กร (Intent to remain) ความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ (Retention) การมาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ (Attendance) และการมีความพยายามในการปฏิบัติงาน (Job effort) (Mowday et al., อ้างถึงใน สุภาพ ตรีนางแย้ม, 2557, หน้า 2) องค์กรจะดำเนินการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร ก็เป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญ คือคนหรือบุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความเต็มใจ ยอมทุ่มเททำงานให้องค์กรอย่างสุดความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายและไม่คิดย้ายหรือลาออกจากองค์กร แต่ถ้าองค์กรใดไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการ และความพึงพอใจของบุคลากรได้ บุคลากรย่อมเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ยาก และส่งผลเสียต่อองค์กรในหลายด้าน (วรธรนิภา นิลวรรณ, 2554, หน้า 2)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่า ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นผู้ที่มีความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่นๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุน ให้บุคลากรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ พร้อมกับหาแนวทางวิธีการใหม่ๆ ในการบริหาร เพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ทำให้ครูเกิดความภูมิใจ มีความเต็มใจที่จะทำงานในองค์กร ยินดีปฏิบัติงานในองค์กร ให้บรรลุเป้าหมาย มีความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ด้วยเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลอย เขต 2 ว่าอยู่ระดับใด มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลที่ได้ออกไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนให้การทำงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

คำถามการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้ทำวิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัยไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีสภาพ อยู่ในระดับใด
2. ความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีสภาพ อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 หรือไม่

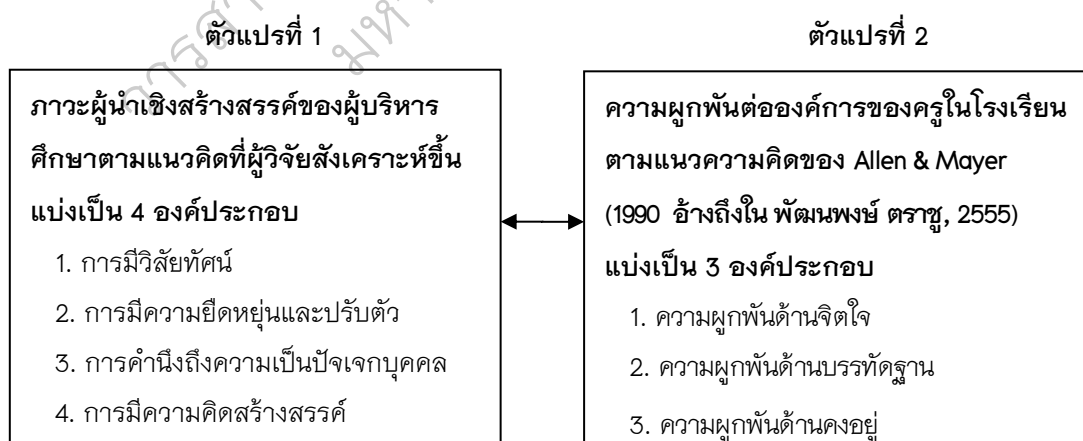
ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้ทำวิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการทำวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของผู้วิจัยได้สรุปกรอบแนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร กับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ดังภาพประกอบ 1 ซึ่งสามารถนำเสนอเป็นกรอบแนวคิดได้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ที่มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 1,598 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 163 คน และครู จำนวน 1,435 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ประกอบด้วยผู้บริหารจำนวน 32 คน และครู จำนวน 278 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 310 คน ผู้วิจัยดำเนินการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) โดยใช้ ตารางสำเร็จรูปของ (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน พิมพ์อร สดเอี่ยม, 2557, หน้า 35) ได้กลุ่มตัวอย่างได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 310 คน

2.2 จำแนกกลุ่มตัวอย่างออกเป็นชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยจำแนกตามอำเภอ ขนาดของโรงเรียน และตำแหน่งหน้าที่ คำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละชั้นภูมิ

2.3 สุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ให้ได้จำนวนที่ครบตามสัดส่วนที่กำหนดไว้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 1 ฉบับ ที่ผู้วิจัยปรับปรุงขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการศึกษา วิเคราะห์เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ถามเกี่ยวกับ เพศ ตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษากรอบแนวคิดที่สังเคราะห์ขึ้น แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ ลักษณะแบบสอบถามเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) (Likert อ้างถึงใน ภัทรพร เกษสังข์, 2549, หน้า 117) มี 5 ระดับ และกำหนดเกณฑ์การตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษากรอบแนวคิดของ Allen & Mayer (1990 อ้างถึงใน พัฒนพงษ์ ตรีราช, 2555) แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความผูกพันด้านจิตใจ 2) ความผูกพันด้านบรรทัดฐานและ 3) ความผูกพันด้านคงอยู่ ลักษณะแบบสอบถามเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) (Likert อ้างถึงใน ภัทรพร เกษสังข์, 2549, หน้า 117) 5 ระดับ และกำหนดเกณฑ์การตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง ครูมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ครูมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ครูมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ครูมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ครูมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ เพื่อขออนุญาต จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามโดยทางไปรษณีย์ และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบกลับภายใน 3 สัปดาห์ และแบบสอบถามบางส่วนผู้วิจัยได้เดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองและตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดหลังเก็บรวบรวมข้อมูล
4. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปวิเคราะห์ต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. สถิติบรรยาย (Descriptive statistics)
 - 1.1 การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{x})
 - 1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. สถิติอ้างอิง (Inferential statistics)

การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) (พิชิต ฤทธิ์จำรูญ, 2547, หน้า 283)

สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ รองลงมา คือ ด้านที่ 2 การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านที่ 3 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจก

2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านที่ 1 ความผูกพันด้านจิตใจ รองลงมา คือ ด้านที่ 2 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ด้านที่ 3 ความผูกพันด้านคงอยู่

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับ ปานกลาง ($r = .59$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ครั้งนี้สามารถนำมาอภิปรายเฉพาะประเด็นสำคัญเพื่อให้เกิดความชัดเจนได้ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 หมวดที่ 6 มาตราที่ 43 ได้กำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ในการบริหารจัดการเพื่อรองรับกับสถานการณ์ ซึ่งอยู่ในช่วงการเปลี่ยนแปลงการปฏิรูปการศึกษา ทำให้ผู้บริหารและครูต้องมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีการขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำที่มีภาวะเชิงสร้างสรรค์จะช่วยขับเคลื่อน พัฒนาให้โรงเรียนมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น เพราะผู้บริหารจะมีลักษณะที่ทำงานร่วมกันอย่างเป็นกันเอง ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน รวมถึงความสามัคคีและเสียสละ มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Raelin (2002, อ้างถึงใน นเรศ บุญช่วย, 2553) ที่กล่าวว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การที่บุคคลที่เป็นผู้นำเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น โดยผู้นำรู้จักคัดสรรหรือแบ่งปันพลังอำนาจของตนให้กับสมาชิกในองค์กรหรือชุมชนอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ผู้บริหารยังสามารถจะปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ สภาพแวดล้อม หรือพร้อมสนองนโยบายต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป สอดคล้องกับแนวคิดของ Ash & Persall (อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2549) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า ผู้นำแบบสร้างสรรค์ ต้องมีความสามารถสูงในการปฏิบัติภารกิจอยู่ท่ามกลางสภาวะแวดล้อมที่ไม่แน่นอน เป็นผู้เรียนรู้การบริหาร ความเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ เพื่อให้หน่วยงานได้ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงนั้นและเป็นผู้ที่ไม่ยึดติดกับสถานภาพเดิมที่เป็นอยู่ของโรงเรียน จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร มีส่วนสำคัญและอิทธิพลต่อการกระตุ้น จูงใจให้สมาชิกปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จากผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก อาชีพครูมีความก้าวหน้าและมีความมั่นคง ได้รับสวัสดิการต่างๆ ทำให้ครู รู้สึกมีความภาคภูมิใจในอาชีพของตน มีความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียน โดยทั้งนี้

ชุมชน ผู้ปกครอง และเด็ก ให้การยอมรับนับถือ ทำให้ครูทำงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย มีความตั้งใจจริง เพราะอาชีพครูเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับจากสังคมไทยว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีความเจริญก้าวหน้า มั่นคง ได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ จะเห็นได้ว่า ครูรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพของตน ส่งผลให้ครูปฏิบัติงานในองค์การอย่างเต็มใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Mowday (1982, อ้างถึงใน สุกัญญา สมิพงษ์, 2556, หน้า 31) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นการแสดงออก ที่มากกว่าความจงรักภักดีตามปกติ เพราะความผูกพันจะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเอง เพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์การอยู่ในสภาพดี มีความรู้สึกที่ดีที่จะทำให้บุคคลแสดงออกมากในรูปของการปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์และบุคคลที่มีความผูกพันจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การเสมือนนั้นเป็นความรู้สึกและการแสดงพฤติกรรมต่อองค์การที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ โดยมีความเชื่อมั่นและยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์การ โดยการเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์การและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

ส่วนความผูกพันต่อองค์การของครู ซึ่งประกอบไปด้วยความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันด้านคงอยู่ ประการแรก ความผูกพันด้านจิตใจ เป็นการประสานพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน ให้ปฏิบัติร่วมกัน เห็นด้วยกับจุดมุ่งหมายปลายทางของโรงเรียน และตั้งปณิธานที่จะยอมรับจุดมุ่งหมายนั้น แม้จะต้องเสียสละประโยชน์ส่วนตัวบางอย่างก็ยอม ความศรัทธาต่อองค์การจะยั่งยืนเมื่อบุคลากรทั้งหมดในโรงเรียน เข้ามามีส่วนร่วมกำหนดและเข้าใจในเป้าหมายของโรงเรียน ซึ่งจะทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพและส่งผลให้การ ทำงาน มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ประการต่อมา คือความทุ่มเทเพื่อองค์การ เป็นการที่บุคลากรในโรงเรียนมีความทุ่มเทเต็มใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียน เป็นระดับความเข้มข้นของความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน รวมถึงทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียน ความทุ่มเทต่อองค์การ มีความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากบุคลากรในโรงเรียนที่มีความทุ่มเท ตั้งใจในการปฏิบัติงานก็จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ เสียสละ และตรงต่อเวลาในการทำงานเพื่อโรงเรียน ประการสุดท้ายคือความจงรักภักดีต่อองค์การ การที่บุคคล เมื่อเข้ามาปฏิบัติงานในโรงเรียนแล้ว ไม่ต้องการเปลี่ยนไปอยู่โรงเรียนอื่น ปฏิบัติงานด้วยความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความผูกพันต่อองค์การของตนเอง เพราะความจงรักภักดีจะทำให้บุคลากรในโรงเรียนมีความเลื่อมใส มีความเชื่อถือ ซื่อตรงและปรารถนาที่จะ เป็นสมาชิกของโรงเรียน มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงของโรงเรียน โดยไม่คิดจะย้ายหรือลาออกไปทำงานที่อื่น เมื่อครูมีความผูกพันต่อโรงเรียนก็ย่อมทำให้ครูผูกพันต่อ วิชาชีพครู และต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ทำให้โรงเรียนมีคุณภาพในที่สุด

3. ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์การของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ระดับความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .59$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยจะเห็นได้ว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรม มีภาวะผู้นำโดยเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์และเป็นผู้นำทางวิชาการ ดังนั้นผู้บริหารจึงมีความพยายามพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เป็นไปตามมาตรฐาน ด้วยการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากหน่วยงานต่างๆ ให้เข้าร่วมอบรม ประชุม สัมมนา เพิ่มความรู้ทักษะในปฏิบัติงานทำให้ผู้บริหาร มีความสามารถบริหารจัดการพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนวิธีการและแนวคิดตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป มีความเป็นผู้นำด้านความคิดและสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของธีระ รุญเจริญ (2554) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่น ประสานงาน

ผู้อื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศ โดยการคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ นอกจากนี้ กรองทิพย์ นาควิชิต (2552) ยังได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นความสามารถของผู้นำในการผลักดันให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งมาด้วยการคิดต่าง คิดหลายมิติ คิดบวก คิดเชิงสร้างสรรค์และพัฒนา รวมทั้งการคิดแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์การได้เป็นอย่างดี เกิดความศรัทธากับผู้ร่วมงานในองค์การ

ขณะที่ Herbert, (1976, p. 156 อ้างถึงใน Mowday, Porter & Steers, 1989, p. 31) ได้กล่าวถึงความศรัทธา ต่อองค์การ คือ การประสานพฤติกรรมบุคคลกับเป้าหมายขององค์การที่กำหนดกิจกรรมและพฤติกรรมไว้แล้ว โดยการเสนอแนวการเข้าร่วม การที่บุคคลแสดงตนว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์การ และให้สัญญา ต่อตนเองหรือตั้งปณิธานที่จะยอมรับจุดหมายนั้น ก็จะทำให้จูงใจให้ใช้พลังที่ยอมรับเป้าหมายขององค์การอย่างแท้จริง และแสดงตนเข้าเป็นพวกอย่าง แน่นแฟ้น แม้จะต้องเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเองบ้างอย่าง ก็ยอมความศรัทธาต่อองค์การจะยั่งยืนเมื่อครูเข้ามามีส่วนร่วมกำหนดและเข้าใจในเป้าหมายขององค์การ ซึ่งจะทำให้องค์การอยู่รอดและ ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยความทุ่มเทของครู ตั้งใจในการปฏิบัติงาน จะใช้ความรู้ความสามารถ ที่มีอยู่อย่างเต็มที่เสียสละ และตรงต่อเวลาในการทำงานเพื่อองค์การ ส่วนความจงรักภักดี จะทำให้ครูมีความเลื่อมใส เชื่อถือ เชื่อตรงและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ ภาคภูมิใจ ที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์การ โดยไม่คิดจะย้ายหรือ ลาออกไปทำงานที่อื่น ดังนั้น จะเห็นได้ว่าครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีความผูกพันต่อองค์การในโรงเรียน ทำให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างได้สะดวก และมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัย พบว่า ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจก ดังนั้นผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่นๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อหาแนวทางวิธีการใหม่ๆ ในการบริหารและมีการสื่อสารภายในองค์การ มีความรู้ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ให้มากขึ้น

1.2 ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียน ควรตระหนัก และมีการประเมินผลปฏิบัติงาน และกระบวนการในการดำเนินงานต่างๆ ของโรงเรียนให้มีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน โปร่งใส ตรวจสอบได้ควรดูแลเอาใจใส่เกี่ยวกับการทำงานของครู เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพึงพอใจและมีขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

1.3 ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก คือ มีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน แสดงให้เห็นว่าถ้าครูมี ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) แสดงให้เห็นถึงความภูมิใจ มีความเต็มใจที่จะทำงานในองค์การ มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้ผลการ

ดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้ปฏิบัติงานเกิดเจตคติที่ดีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมายขององค์กร และยินดีปฏิบัติงานในองค์กรให้บรรลุเป้าหมายมีความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรนำเสนอความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กร ของครูในโรงเรียนไปทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) เพื่อให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กร จากกลุ่มประชากรกลุ่มอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เช่น ครูโรงเรียนเอกชน ครูสังกัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล หรือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อให้ทราบสภาพที่แท้จริง เพื่อนำผลการวิจัย ไปพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

2.4 ควรศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเชิงคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

- นเรศ บุญช่วย. (2553). *แผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*.
 วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. (2542). แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553.
 ไพฑูริย์ สีนลาร์ตน์. (2553). *ผู้นำเชิงสร้างสรรค์: กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา*.
 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภัทรพร เกษสังข์. (2549). *การวิจัยทางการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สุกัญญา สมิพวง. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กร ของครูผู้สอนในโรงเรียนเมืองพัทยา 7 (บ้านหนองพังแค)*. สารนิพนธ์ กศ.บ. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุภาพ ฤทธิบำรุง. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร มหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Allen, T. D. and Rush, M. C. (1998). The effects of organizational citizenship behavior on performance judgments : A field study and laboratory experiment. *Journal of Applied Psychology*, 83 (2) : 247-260.
- Herzberg, F., Mausursner, B., & Synderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York : Jonh Wiley.