

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความภักดีของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
The Creative Leadership of School Administrators Affecting Teacher Loyalty to Schools in Bangkok
Metropolitan Administration

ชัยวัฒน์ เทวธีระรัตน์^{1*}, ดร. ประภาวรรณ ตระกูลเกษมสุข และรศ.ดร.ทิวดี มณีโชติ

¹คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

85/1 หมู่ที่ 2 ถนน แจ้งวัฒนะ ตำบล บางตลาด อำเภอ ปากเกร็ด นนทบุรี 11120

*E-mail : tevachaiwat@gmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาระดับความภักดีของครูต่อโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และ 3) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความภักดีของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครจำนวน 410 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .960 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล มี ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ความภักดีของครูต่อโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความภักดีของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ .751 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความภักดีของครูได้ร้อยละ 56.40 ($R^2 = .564$) เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน ประกอบด้วย ด้านจินตนาการ ด้านความยืดหยุ่น และด้านวิสัยทัศน์ พบว่า ทุกด้านส่งผลต่อความภักดีของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเช่นกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .288, .282 และ .231 ตามลำดับ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ความภักดีของครู ปัจจัยที่ส่งผล

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the creative leadership level of the school administrators in Bangkok Metropolitan in teachers' opinion, 2) to study teachers' loyalty level, and 3) to study the creative leadership of school administrators affected teachers' loyalty. The sample were 410 teachers in schools of Bangkok Metropolitan by using stratified random sampling divided by school size. The tool used to collect the data was a questionnaire with a total of reliability at .960. Statistics used analyze data were frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The findings found that 1) the creative leadership of school administrators in Bangkok Metropolitan according to teachers' opinion was the highest level, 2) teachers' loyalty to school was the

highest level, and -3) the creative leadership of school administrators affected teachers' loyalty. The correlation coefficient (R) was .751 imply that the creative leadership of school administrators could predict teachers' loyalty about 56.40 percent ($R^2 = .564$). Considering for each variable of the creative leadership of school administrators such as the imagination, the flexibility and the vision found that every aspect affects teachers' loyalty. There were multiple correlation coefficient in the standard score (β) equivalent .288, .282 and .231, respectively.

Key Words : Creative Leadership, School Administrator, Teacher Loyalty

1. บทนำ

กระแสการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างรวดเร็วของสังคมโลกในยุคศตวรรษที่ 21 ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องมีการเร่งพัฒนาให้เท่าทันกับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันในเวทีโลก การพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคมจึงมีความสำคัญอย่างมากในการขับเคลื่อนประเทศ การพัฒนาในด้านเศรษฐกิจและสังคมดังกล่าวต้องอาศัยการพัฒนาการศึกษา เนื่องจากการศึกษาถือเป็นกลไกหนึ่งที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้วยเหตุดังกล่าวส่งผลให้ทุกประเทศทั่วโลกให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษา ประเทศไทยก็ได้มีการกำหนดแผนพัฒนาการศึกษาของชาติ (พ.ศ. 2560 - 2579) ที่มุ่งเน้นพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศให้มีทักษะและสมรรถนะที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในยุคเศรษฐกิจและสังคม สำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแผนพัฒนาการศึกษาของชาติ ดังกล่าวปรากฏในยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ กล่าวคือ พัฒนาคอนทุกช่วงวัยให้เกิดคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทย มีทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ตลอดจนมีความรู้ความสามารถ และสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, น. ญ-ฎ)

กรุงเทพมหานครในฐานะที่เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ มีอำนาจหน้าที่ในการจัดบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นบริการสาธารณะ โดยจัดตั้งสำนักงานการศึกษาขึ้นมาเพื่อกำกับ ดูแลและให้คำแนะนำโรงเรียนที่อยู่ภายใต้การดูแลของกรุงเทพมหานคร โดยสำนักงานการศึกษาได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2560 - 2563) ให้มีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 คือ มุ่งเน้นศักยภาพของเยาวชนวัยเรียนในกรุงเทพมหานครให้มีความรู้และทักษะที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 เพียงพอต่อการประกอบอาชีพ มีทักษะชีวิตและความเป็นพลเมืองที่ดีของสังคมเพื่อการดำรงชีวิตในสังคมเมืองได้อย่างมีความสุข โดยกลุ่มบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเยาวชนดังกล่าว คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. 2559. น.2, 50-51) แต่การที่ครูทำหน้าที่ตามบทบาทสำคัญดังกล่าวได้ดั่งนั้น ครูก็ต้องได้รับการดูแลเอาใจใส่ให้เกิดความรักความผูกพันต่อหน้าที่และต่อโรงเรียน เรียกว่า ความภักดีต่อโรงเรียน ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากการที่ครูมีความภูมิใจและรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน อยากรู้อยากเห็น มุ่งมั่น ทุ่มเท และสนับสนุนองค์การอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน มีเจตคติทางบวกในการทำงาน เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติงานที่ดี และต้องการปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้ตลอดไป อันจะส่งผลให้โรงเรียนจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีคุณภาพ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องสร้างความภักดีของครู ในระบบการศึกษานั้น การสร้างความภักดีของครูสามารถนำหลักการสร้างความภักดีของบุคลากรต่อองค์การมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาได้ (จิตตานันท์ สุขสวัสดิ์. 2556, น. 105)

การสร้าง ความภักดีของครูจึงนับเป็นหนึ่งในประเด็นหลักที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญ โดยผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างความพึงพอใจของครูและนำไปสู่ความภักดี ผู้บริหาร



สถานศึกษาที่ชาญฉลาดจะต้องให้ความรักและความจริงใจแก่ครู ต้องไม่ละเลยถึงความต้องการขั้นพื้นฐาน รวมถึงเปิดโอกาสให้ครูพัฒนาศักยภาพของตนให้สูงขึ้น เช่น การส่งไปอบรม ดูงาน ฝึกอาชีพพิเศษ ตลอดจนสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อให้ครูได้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เพื่อเป็นแรงผลักดันในการขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา ทำให้ครูหรือบุคลากรในความดูแลเกิดความรัก มีความจริงใจต่อองค์กร มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และพร้อมที่จะเดินไปยังจุดหมายเดียวกันในการร่วมมือร่วมใจกันพัฒนาโรงเรียนให้มีความเจริญก้าวหน้า (จิตตานันท์ สุขสวัสดิ์, 2556, น. 5-6) ความภาคีสามารถพิจารณาจากการแสดงออกของครูใน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การแสดงออกทางพฤติกรรม (Behavioral aspect) ความรู้สึก (Affective aspect) และการรับรู้ (Cognitive aspect) (Hoy & Rees, 1974, p. 268-275; จิตตานันท์ สุขสวัสดิ์, 2556, น.35; จีระภัทร เอนกวิถิ, 2557, น. 15; ธนัชพร กบิลฤทธิวัฒน์, 2557, น.26; วิภา จันทร์หล้า, 2559, น.21)

บทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างความภาคีของครู คือ การวางแผน ดำเนินการ กำกับติดตาม และเอาใจใส่ดูแลครูในสถานศึกษาให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวได้ดีต้องมีคุณลักษณะของผู้บริหารที่ดีหลายประการ คุณลักษณะที่สำคัญ คือ การมีภาวะผู้นำ ซึ่งไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2556) ได้กล่าวไว้ว่า ความเป็นผู้นำมีความสำคัญในการบริหารองค์การทางการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นภาวะผู้นำรูปแบบหนึ่งที่สำคัญสำหรับการบริหารจัดการองค์การยุคใหม่ เพื่อสร้างสรรค์ให้เกิดผลผลิตใหม่ๆ จากความคิดและสติปัญญา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อย่างมีความรับผิดชอบ และที่สำคัญจะต้องเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ (ไพฑูรย์ สีนลารัตน์, 2556, น. 10; กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, 2555, น. 34) ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะเป็นผู้ที่สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมอย่างชัดเจน เสนอแนวคิดใหม่ๆ อย่างสร้างสรรค์และรับผิดชอบต่อ

สังคม โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถดูแลบุคลากรให้คงอยู่ มีความรักความจริงใจต่อโรงเรียนอย่างเต็มใจ มีการทุ่มเทให้กับการทำงานและพร้อมจะเดินไปยังจุดหมายเดียวกัน เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้าต่อไป (จิตตานันท์ สุขสวัสดิ์, 2556, น. 5-6) ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถสร้างความน่าเชื่อถือและพัฒนาให้เกิดเป็นความภาคีต่อองค์กร (Brashear, 2006) โดยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์คือความสามารถในการจูงใจ ประสานงาน และนำบุคคลอื่นๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ จินตนาการ และความยืดหยุ่น ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ๆ ที่ท้าทายและสร้างสรรค์ (กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, 2555) ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกในองค์การทำงานด้วยความเต็มใจที่ทุ่มเท เสียสละ อุทิศตนในการทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมช่วยกันนำพาองค์การให้ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย ช่วยสนับสนุนและสร้างสรรค์พัฒนาองค์การให้ดีขึ้น มีความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความต้องการเป็นสมาชิกและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การตลอดไป และมีความภูมิใจที่เป็นสมาชิกขององค์การ (Steers, 1991, p. 29) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทและหน้าที่โดยตรงที่จะปลูกฝังหรือกระทำการใดๆ ที่ทำให้ครูเกิดความรักและความผูกพันต่อโรงเรียน เพื่อนำพาโรงเรียนไปถึงเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีคุณภาพ (นพดล ฤทธิสม, 2558, น. 3)

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่ามิใช่กล่าวถึงถึงการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์การมีผลต่อความภาคีของบุคลากรในองค์การอย่างชัดเจน แต่ในด้านการศึกษา ยังไม่พบงานวิจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความภาคีต่อโรงเรียนของครู ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยในฐานะข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานครจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาว่าส่งผลต่อความภาคีของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครหรือไม่ ถ้าพบว่ามีส่งผลก็จะเป็นเหตุผลสำคัญในการการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อจะได้ส่งผลต่อการเสริมสร้างความภาคีของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครต่อไป



2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

2.2 เพื่อศึกษาระดับความภักดีของครูต่อโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

2.3 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความภักดีของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

3. วัสดุอุปกรณ์และวิธีดำเนินการวิจัย

วิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวิธีดำเนินการวิจัยตามหัวข้อ ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยนี้ คือ ข้าราชการครูจากโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 13,143 คน จาก 437 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัย คือ ข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 410 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและความภักดีของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยแบบสอบถามนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน มีค่า IOC สูงกว่าเกณฑ์ คือ .50 ทุกข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .960 ค่าความเชื่อมั่นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ .935 และค่าความเชื่อมั่นความภักดีของครูเท่ากับ .941

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยติดต่อประสานงานผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อ

ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 410 คน

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Description Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยธรรมดา (Simple linear regression) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple linear regression) แบบ Stepwise

4. ผลการวิจัย

4.1 ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.43$, $SD = .543$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{x} = 4.51$, $SD = .504$) รองลงมา คือ ด้านจินตนาการ ($\bar{x} = 4.42$, $SD = .573$) และด้านความยืดหยุ่น ($\bar{x} = 4.35$, $SD = .543$) ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียน

| ด้าน | \bar{x} | S.D. | ระดับ |
|-----------------|-------------|-------------|------------------|
| 1. ความยืดหยุ่น | 4.35 | .543 | มากที่สุด |
| 2. วิสัยทัศน์ | 4.51 | .504 | มากที่สุด |
| 3. จินตนาการ | 4.42 | .573 | มากที่สุด |
| รวม | 4.43 | .506 | มากที่สุด |

4.2 ระดับความภักดีของครูต่อโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.48$, $SD = .438$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ($\bar{x} = 4.59$, $SD = .408$) รองลงมา คือ ด้านความรู้สึก ($\bar{x} = 4.47$, $SD = .509$)

และด้านการรับรู้ ($\bar{X} = 4.37$ SD.=.543) ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความภักดีของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

| ด้าน | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|-----------------------|-------------|-------------|------------------|
| 1. พฤติกรรมที่แสดงออก | 4.59 | .408 | มากที่สุด |
| 2. ความรู้สึก | 4.47 | .509 | มากที่สุด |
| 3. การรับรู้ | 4.37 | .543 | มากที่สุด |
| รวม | 4.48 | .438 | มากที่สุด |

4.3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความภักดีของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ดังนี้

4.3.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านส่งผลต่อความภักดีของครูในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig < .05) 2 ด้าน คือ ด้านจินตนาการ (X_3) และด้านวิสัยทัศน์ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .285 และ .226 และในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .400 และ .279 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .646 และทั้ง 2 ตัวแปร ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความภักดีของครูในภาพรวมได้ร้อยละ 41.70 ($R^2 = .417$) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .313 ($SE_{est} = .313$)

4.3.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านส่งผลต่อความภักดีของครูในด้านความรู้สึกลักษณะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig < .05) ทุกด้าน เรียงลำดับตามการส่งผลได้แก่ ด้านจินตนาการ (X_3) ด้านวิสัยทัศน์ (X_2) และด้านความยืดหยุ่น (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .216, .226 และ .232 และในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .243, .224 และ .247 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .670 และทั้ง 3 ตัวแปร ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความ

ภักดีของครูในภาพรวมได้ร้อยละ 44.90 ($R^2 = .449$) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .380 ($SE_{est} = .380$)

4.3.3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านส่งผลต่อความภักดีของครูในด้านการรับรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig < .05) ทุกด้าน เรียงลำดับตามการส่งผลได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น (X_1) ด้านจินตนาการ (X_3) และด้านวิสัยทัศน์ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .401, .188 และ .164 และในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .401, .198 และ .152 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .710 และทั้ง 3 ตัวแปร ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความภักดีของครูในภาพรวมได้ร้อยละ 50.50 ($R^2 = .505$) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .383 ($SE_{est} = .383$)

4.3.4 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านส่งผลต่อความภักดีของครูในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig < .05) ทุกด้าน เรียงตามลำดับได้แก่ ด้านจินตนาการ (X_3) ด้านความยืดหยุ่น (X_1) และด้านวิสัยทัศน์ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .220, .227 และ .201 และในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .288, .282 และ .231 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .751 และทั้ง 3 ตัวแปร ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความภักดีของครูในภาพรวมได้ร้อยละ 56.50 ($R^2 = .565$) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .290 ($SE_{est} = .290$)

4.3.5 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมส่งผลต่อความภักดีของครูในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig < .05) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .517 และในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .641 มีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ .641 โดยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมสามารถอธิบายความแปรปรวนของความภักดีของครูในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกได้ร้อยละ 41.10 (R^2

= .411) มีค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .314 ($SE_{est} = .314$)

4.3.6 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมส่งผลต่อความภักดีของครูในด้านความรู้สึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($Sig \leq .05$) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .674 และในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .670 มีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ .670 โดยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมสามารถอธิบายความแปรปรวนของความภักดีของครูในด้านความรู้สึกได้ร้อยละ 44.90 ($R^2 = .449$) มีค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .289 ($SE_{est} = .289$)

4.3.7 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมส่งผลต่อความภักดีของครูในการรับรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($Sig \leq .05$) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .758 และในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .706 มีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ .706 โดยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมสามารถอธิบายความแปรปรวนของความภักดีของครูในการรับรู้ได้ร้อยละ 49.90 ($R^2 = .449$) มีค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .385 ($SE_{est} = .385$)

4.3.8 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมส่งผลต่อความภักดีของครูในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($Sig \leq .05$) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .650 และในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .751 มีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ .751 โดยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมสามารถอธิบายความแปรปรวนของความภักดีของครูในภาพรวมได้ร้อยละ 56.40 ($R^2 = .564$) มีค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .289 ($SE_{est} = .289$)

5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ รองลงมา คือ ด้านจินตนาการ และด้านความยืดหยุ่น ตามลำดับ

5.1.2 ระดับความภักดีของครูต่อโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก รองลงมา คือ ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ ตามลำดับ

5.1.3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความภักดีของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครทั้งรายด้านและภาพรวม สรุปดังนี้

5.1.3.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความภักดีของครูในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน เรียงตามลำดับได้แก่ ด้านจินตนาการ ด้านความยืดหยุ่น และด้านวิสัยทัศน์ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ .220, .227 และ .201 และในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .288, .282 และ .231 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .751 และทั้ง 3 ตัวแปรรวมกันอธิบายความแปรปรวนของความภักดีของครูในภาพรวมได้ร้อยละ 56.50 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .290

5.1.3.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความภักดีของครูในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2 ด้าน คือ ด้านจินตนาการ และด้านวิสัยทัศน์ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ .285 และ .226 และในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .400 และ .279 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ



เท่ากับ .646 และทั้ง 2 ตัวแปรร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความภักดีของครูในภาพรวมได้ร้อยละ 41.70 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .313

5.1.3.3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความภักดีของครูในด้านความรู้สึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน เรียงลำดับได้แก่ ด้านจินตนาการ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านความยืดหยุ่น มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ .216, .226 และ .232 และในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .243, .224 และ .247 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .670 และทั้ง 3 ตัวแปรร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความภักดีของครูในภาพรวมได้ร้อยละ 44.90 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .380

5.1.3.4 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านส่งผลต่อความภักดีของครูในด้านการรับรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($Sig < .05$) ทุกด้าน เรียงตามลำดับได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ และด้านวิสัยทัศน์ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ .401, .188 และ .164 และในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .401, .198 และ .152 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .710 และทั้ง 3 ตัวแปรร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความภักดีของครูในภาพรวมได้ร้อยละ 50.50 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .383

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ใน

ระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะเป็นผลมาจากเกณฑ์การคัดเลือกผู้มาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ในเบื้องต้นต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ ดังนี้ 1) มีประสบการณ์การบริหารการศึกษาในตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษามาไม่น้อยกว่า 4 ปี 2) มีวุฒิปริญญาทางการบริหารการศึกษา และ 3) มีใบประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา จากนั้นเมื่อผ่านการสอบคัดเลือกแล้วยังต้องผ่านการฝึกอบรมจากสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2561ข) การที่ต้องมีประสบการณ์การบริหารการศึกษาในตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษามาไม่น้อยกว่า 4 ปี นั้น เป็นเวลานานเพียงพอสำหรับการสร้างสมประสบการณ์การเป็นผู้นำ นอกจากนี้การคัดเลือกดังกล่าวต้องมีการทดสอบ ซึ่งเนื้อหาในการสอบเน้นการวัดสมรรถนะความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และเมื่อได้รับคัดเลือกแล้ว ก่อนจะดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องผ่านการอบรมภาวะผู้นำและระหว่างดำรงตำแหน่งยังจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน หรือได้รับทุนสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เช่น ให้ทุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก เป็นต้น (สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2560) จากเหตุผลดังกล่าวจึงน่าจะเป็นมูลเหตุที่ทำให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับมากที่สุด ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับการวิจัยของกาญจนา ศิลา (2555, น.103) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน พบว่าครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด และ



สอดคล้องกับผลการวิจัยของมณฑา ศิริวงษ์ (2559, น. บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู อำเภองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

เมื่อพิจารณารายด้าน ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวิสัยทัศน์เป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาจึงเน้นการสร้างผู้บริหารให้เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นการทำงานเป็นทีม ดังนั้นผู้อำนวยการโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ต้องมีทักษะในการโน้มน้าวให้ครูในโรงเรียนสามารถทำงานร่วมกัน เกิดความสามัคคีภายในโรงเรียน ช่วยกันระดมความรู้ความสามารถ มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน และช่วยกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนได้ ที่กล่าวมาสะท้อนถึงการมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของสอดคล้องกับผลการวิจัยของมณฑา ศิริวงษ์ (2559, น. บทคัดย่อ) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู อำเภองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับแรก

5.2.2 ระดับความภักดีของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนันท์ ปิ่นทอง และนันทิยา น้อยจันทร์ (2559 น. 529) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิจิตร พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน

เอกชนในจังหวัดพิจิตรมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านพฤติกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเป็นอันดับแรก ด้านนี้ ประกอบด้วย ความคงอยู่หรือการไม่ลาออกจากการทำงาน ความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน และการทำงานด้วยความซื่อสัตย์ จะเห็นได้ว่าด้านพฤติกรรมนี้เป็นด้านที่แสดงออกถึงพฤติกรรมการทำงานที่ครูต่อโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีความภักดีด้านนี้ สูงกว่าด้านอื่น อาจเป็นเพราะครูสังกัดกรุงเทพมหานครเป็นข้าราชการ การเป็นข้าราชการยังเป็นใฝ่ฝันของสังคมไทย เพราะเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง มีเกียรติ เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป การเข้าสู่ตำแหน่งจะต้องผ่านการสอบที่มีอัตราการแข่งขันสูงเพื่อได้บรรจุเป็นข้าราชการครู อีกทั้งครูสังกัดกรุงเทพมหานครมีโอกาสได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ และมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น จึงเป็นแรงจูงใจที่ทำให้ข้าราชการครูในสังกัดกรุงเทพมหานครเกิดการคงอยู่ ไม่อยากย้ายหรือลาออกจากโรงเรียนที่ตนเองทำงานอยู่ มีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ ช่วยดูแลปกป้องชื่อเสียงของโรงเรียน และช่วยกันพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับจิตานันท์ สุขสวัสดิ์ (2556, น. 183-184) ที่พบว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความภักดีของครู และเช่นเดียวกับจิรัชกร เอนกวิถิ (2557, น. 81) และธนัพร กบิลฤทธิวัฒน์ (2557, น. 117) ที่กล่าวว่าแรงจูงใจส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรอื่นๆ เช่นกัน

5.2.3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความภักดีของครู พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความภักดีของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นกระบวนการที่ผู้นำคิดค้นหาแนวทางหรือวิธีการใหม่ ด้วยความคิดสร้างสรรค์ ยืดหยุ่น มีจินตนาการเพื่อจูงใจ ชักจูงให้ผู้ตามร่วมกันปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นและเต็มใจ กระตุ้นให้เกิดความสร้างสรรค์ในการทำงาน



พร้อมเปิดโอกาสให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การจากการตระหนักถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์และการมีเป้าหมายร่วมกันในองค์การ สามารถจูงใจให้ครูร่วมกันทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของอูษณีย์ ศรีเจริญ และจรัส อติวิทยากรณ์ (2560, น. 2) ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจะสามารถช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานและการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทำให้ครูทำงานด้วยความเต็มใจมากยิ่งขึ้นซึ่งถือเป็นการเสริมสร้างความภักดีของครูต่อโรงเรียนนั่นเอง

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านจินตนาการเป็นด้านที่ส่งผลมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านจินตนาการของผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นสิ่งที่สามารถช่วยสร้างบรรยากาศที่น่าทำงานให้แก่ครูทำให้ครูรู้สึกสนุกกับการทำงาน ทำให้ผู้อำนวยการสามารถให้คำแนะนำหรือมีการสื่อสารและการประสานงานที่ดี สามารถจูงใจและส่งเสริมให้ครูใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน คิดนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับผลการวิจัยของจิตตานันท์ สุขสวัสดิ์ (2556, น.186 - 187) ที่ พบว่า การสร้างแรงจูงใจ การสื่อสาร และการประสานงาน เป็นตัวบ่งชี้ปัจจัยความที่ส่งผลต่อความภักดีของบุคลากรในสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคคลที่สนใจสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการในหน่วยงานของตน

5.3.1.2 สำนักการศึกษากรุงเทพมหานครควรส่งเสริม สนับสนุน ตลอดจนหาวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดให้

มากยิ่งขึ้น เพราะจะส่งผลต่อความภักดีของครูในโรงเรียนให้สูงขึ้นต่อไป

5.3.2 ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อตัวแปรอื่นๆ หรือไม่ เช่น ประสิทธิภาพการทำงานของครู คุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เป็นต้น

5.3.2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น การศึกษาปัจจัยที่ส่งผล หรือการสร้างรูปแบบ หรือการสร้างกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความภักดีของครู

6. กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีโดยคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา ได้แก่ ดร. ประภาวรรณ ตระกูลเกษมสุข และรศ.ดร.ทิวต์ มณีโชติ ตลอดจนคณาจารย์ในสาขาวิชาภาวะผู้นำการบริหารและการจัดการศึกษา พร้อมทั้งได้รับความอนุเคราะห์ที่ดีในการให้ข้อมูลจากผู้บริหารและคณะครู ของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่กล่าวนามไปไว้ ณ ที่นี้

7. บรรณานุกรม

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
จิตตานันท์ สุขสวัสดิ์. (2556). การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ของปัจจัยความภักดีต่อองค์การของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.



จิรภัทร เอนทวิท. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความ
จงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษา โรงแรม
เอเชีย แอร์พอร์ท. วิทยาลัยการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ
จัดการทรัพยากรมนุษย์, วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการ
จัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ธนัชพร กบิลฤทธิวัฒน์. (2557). แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความ
ภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น
ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. สารนิพนธ์
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ

นพดล ฤทธิโสม. (2558). กลยุทธ์การเสริมสร้างคุณภาพพนักงานต่อองค์กร
ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรัชญาดุษฎี
บัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ไพฑูริย์ สีนสารัตน์ (2556). ออกแบบผู้นำการศึกษา

ใหม่ : ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพ.

กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย.

มณฑกา ศิริวงษ์. (2559). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู อำเภอบึงสามพัน
สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครนายก.
ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

วิภา จันทร์เหล่า (2559). ความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อบริษัทโต
โยต้า โกลบอล เอเชีย จำกัด จังหวัดชลบุรี. มหาบัณฑิต, ส
ภาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2559). แผนพัฒนาการศึกษาขั้น
พื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2560 – 2563).
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย
จำกัด.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ
พ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บริษัทปริทัศน์
จำกัด.

สุนันท์ ปิ่นทอง และนันทิยา น้อยจันทร์ (2559).

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู
และบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิจิตร
ในการประชุมวิชาการราชภัฏนครสวรรค์ ครั้งที่ 1. (น. 529
– 542). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

อุษณีย์ ศรีเจริญ และจรัส สอดิวิทย์ภรณ์. (2560). ความสัมพันธ์
ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
กับบรรยากาศของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ในการ
ประชุมวิชาการระดับชาติ “วลัยลักษณ์วิจัย” ครั้งที่ 10
วันที่ 27-28 มีนาคม 2561. (น. 1-6). สาขาวิชาการบริหาร
ศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.

Brashear, T. G., Bellenger, D. N. & Boles, J. S. (2006). An Exploratory
Study of the Relative Effectiveness of Different Types
of Sales Force Mentors. *Journal of Personal Selling &
Sales Management* Vol. 26(No. 1), p. 7-18.

Hoy, Wayne K; Rees, Richard. (1974), Winter. Subordinate Loyalty
to Immediate Superior: A Neglected Concept in the
Study of Educational Administration. *Sociology of
Education*. Vol.47(No1) p. 268 - 286.

Steers, R. M. (1991). Introduction to organization behavior. New
York Collin.