

โครงสร้างองค์ประกอบภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้นิเทศ ภายในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน

A Factor Structure of Creative Leadership of
Supervisors in Secondary Schools under the Office
of the Basic Education Commission

สุขพัชรา ชุ่มเจริญ*

Sukpatchara Simcharoen*

* นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

* Student, Doctor of Philosophy Program in Educational Administration, Graduate College of Management, Sripatum University

* Email: ko.bkk2@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาโครงสร้างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้นิเทศภายในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้นิเทศภายในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามเพศ อายุและประสบการณ์การนิเทศ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้นิเทศภายในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 504 คน ที่ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอนและการสุ่มอย่างง่าย วิธีวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีแบบผสมผสานวิธี (Mixed-Methods Research) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าพิสัย ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง การวิเคราะห์องค์ประกอบ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และทดสอบความมีนัยสำคัญด้วยสถิติทดสอบ t-test และสถิติทดสอบ F - test การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ มีผลการวิจัย พบว่า 1) โครงสร้างประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้นิเทศภายในสถานศึกษามัศึกษามีความสัมพันธ์กันโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.554 - 0.852 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้นิเทศภายในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้นิเทศภายในสถานศึกษาที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับค่า 0.05 นอกจากนี้ผู้นิเทศภายในสถานศึกษาที่มีอายุต่างกันและมีประสบการณ์ในการนิเทศต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้นิเทศภายในสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were : 1) to develop relationship structure of creative leadership compositions in secondary schools under the Office of the Basic Education Commission; 2) to compare creative leadership of supervisors in secondary schools under the Office of the Basic Education Commission by genders, ages, and experiences. The samples group comprising 504 supervisors working for secondary schools under the Office of the Basic Education Commission were derived from multi-stage random sampling and simple random sampling. In addition, Mixed-Methods Research was applied by implementing qualitative research and quantitative research, as well as exploratory design: instrument development model. The instruments used in this study was the Rating Scale with reliability 0.96. The statistics used in analyzing data comprising frequency, percentage, mean, standard deviation, range, maximum, minimum, skewness, and kurtosis. The composition analysis, correlation coefficient analysis, and significance tested by t-test, F-test. The computer application for statistical analysis was used for data analysis. The findings were: 1) The correlation coefficients among variables were positive relations, and correlation coefficient ranging from 0.554 to 0.852 with statistical significance at .01 level. 2) Creative Leadership' Supervisors in Secondary Schools under the Office of the Basic Education Commission in "High" level. Female and male supervisors in academic institutions showed difference in creative leadership with different statistical significance at 0.05. It was found that, For comparison by age, and experience in being the supervisors in secondary schools was found that there were not different in overall with statistical significance at 0.05.

Keywords: Creative Leadership, Supervisors in Secondary Schools

บทนำ

การบริหารการศึกษาให้มีคุณภาพได้นั้นงานสำคัญอันดับแรกที่ผู้บริหารจะต้องเร่งดำเนินการ คือ การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแก่ผู้เรียนให้มีคุณภาพเทียบเท่ามาตรฐานสากล ด้วยการกำกับครูผู้สอนให้มีการปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ในวิธีการนี้จะสำเร็จผลดีเพียงไรนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับทักษะและความสามารถของผู้บริหารที่ใช้กระบวนการนิเทศภายใน ทำงานร่วมกับครูอย่างเข้มแข็ง สอดคล้องกับแนวคิดของ Oliva and Pawlas (2001, p.49) ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารโดยตำแหน่งแล้วต้องมีหน้าที่รับผิดชอบในการนิเทศการศึกษา ถ้าการนิเทศงานอ่อนแอหรือมีประสิทธิภาพต่ำ ประสิทธิภาพขององค์กรก็จะต่ำไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Glickman (1990,p.4) กล่าวว่า การนิเทศภายในทำหน้าที่เสมือนกาวที่ช่วยยึดติดสิ่งต่างๆกับโรงเรียนจนประสบผลสำเร็จ แต่การนิเทศภายในสถานศึกษาก็ยังประสบปัญหา คือ ผู้นิเทศภายในขาดการนิเทศอย่างเป็นระบบและขาดภาวะผู้นำ ดังงานวิจัยของบุญชม ศรีสะอาด และคณะ (2544,น. 16) เรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานในระบบโรงเรียนของเขตการศึกษา 11 พบว่า ผู้นิเทศภายในขาดภาวะผู้นำ ขาดการนิเทศ ติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ปิยนุช เปี่ยมวิริยวงศ์ (2555, น. 1) ศึกษาผลการวิกฤติของหลักสูตรไทย พบว่า ด้านผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องขาดการติดตามผล ขาดการนิเทศ จะเห็นได้ว่าปัญหาที่เกิดขึ้นส่วนหนึ่งมาจากผู้นิเทศภายในขาดภาวะผู้นำ ขาดการนิเทศอย่างสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำเป็นเรื่องที่สถานศึกษาต้องหันมาให้ความสำคัญ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าในปัจจุบันสถานศึกษาจะมุ่งเน้นการบริหารมากแต่ไม่เน้นการใช้ภาวะผู้นำ ดังงานวิจัย Lunenburg (2011, pp.1-3) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำกับการจัดการที่มีความแตกต่างในทฤษฎี พบว่าภาวะผู้นำและการบริหารจัดการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญและผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีภาวะผู้นำและการบริหารจัดการควบคู่กันไปแบบพลวัต (dynamic) ผู้นำในยุคปัจจุบันจึงต้องมีความรู้ทั้งด้านการนำ (lead) ควบคู่ไปกับการบริหาร (manage) เพราะต่างมีความสำคัญและจำเป็นสำหรับองค์กร (Kotter, 1999, pp.15-30) การที่จะทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จและมีคุณภาพได้นั้นจะต้องมีผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (Wrigley, 2002, p.227) สอดคล้องกับแนวคิดของ Danielson (2007, p. 53) ระบุว่าผู้นำที่มีภาวะผู้นำส่งผลต่อกระบวนการกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพ ทำให้ครูเพิ่มขีดความสามารถในการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียน และเป็นครูมืออาชีพ

จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำของผู้นิเทศกับการนิเทศภายในจึงเป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องต่อคุณภาพการศึกษา ด้วยเหตุนี้การแก้ไขปัญหาผู้นิเทศภายในที่ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น สถานศึกษาจำเป็นต้องใช้การนิเทศภายในสมัยใหม่ โดยที่ผู้นิเทศจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (ชาญชัย อาจันสมจาร, 2555, น. 6) เนื่องจากผู้นำในแนวนี้นี้จะต้องมีแนวคิดสร้างสรรค์ที่เหนือคนอื่นจึงจะสามารถผลักดันครูในสถานศึกษา ให้สามารถพัฒนาดตนเองในการเป็นแบบอย่างทางความคิดสร้างสรรค์ในรูปแบบของนวัตกรรมการเรียนการสอน (ไพฑูรย์ ลินลารัตน์และคณะ, 2554, น.64) งานวิจัยของ West (2002, pp.355-387) ที่ยืนยันว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่ทำให้ผู้บริหารสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ๆในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Mueller, Goncalo and Kamdar (2010, p. 705) พบว่า ผู้นำที่มีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์มากสามารถเปลี่ยนแปลงความคิดในเชิงบวกและสร้างแรงบันดาลใจให้ลูกน้องในที่ทำงานของตนได้มากกว่าผู้นำที่ขาดความสามารถในการคิดสร้างสรรค์

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้นิเทศภายในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลของการวิจัยครั้งนี้จะก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้นิเทศภายใน เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพิจารณาผู้นิเทศภายในสถานศึกษามัธยมศึกษา และเป็นแนวทางการปรับเปลี่ยน ผู้นิเทศภายใน มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในอันจะนำไปสู่การดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีคุณภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาโครงสร้างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้นิเทศภายในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้นิเทศภายในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามเพศ อายุและประสบการณ์การนิเทศ

ทบทวนเอกสารและงานวิจัย

มีนักวิชาการที่ทำงานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เช่น Isaksen (2011, p.185) พบว่า บรรยาการการทำงานมีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและผลผลิตที่เป็นนวัตกรรมใหม่โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญ สำหรับ Garcia-Moral, Llorens-Montes and Verdu-Jover (2006, p.34) ได้ศึกษาผลกระทบและนวัตกรรมการเรียนรู้ขององค์กรและผู้ประกอบการกับซีอีโอ พบว่า องค์กรนวัตกรรมและการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพขององค์กรสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jung, Chow, Shields and Wu (2003, pp. 225-244) พบว่า การเปลี่ยนแปลง ผู้นำส่งผลกระทบต่อความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรและความสามารถในการสร้างนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Simsek, Heavey and Veiga (2010, p.110) พบว่า ซีอีโอในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร และงานวิจัยของ Mueller, Goncalo, and Kamdar. (2010, pp. 767-794) พบว่า ผู้นำที่มีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์มากขึ้นมีประสิทธิภาพในการส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก และสร้างแรงบันดาลใจให้ลูกน้องในที่ทำงานของตนมากกว่าผู้นำที่ขาดความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Shin and Park (2013, pp.71-82) ที่พบว่า ผู้นำที่เป็นซีอีโอถ้ามีการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในองค์กรในระดับต่ำจะส่งผลกระทบต่อระบบการเรียนรู้ขององค์กรต่ำลง จึงสรุปได้ว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางความคิดของบุคลากรด้วยการแสดงออกทางพฤติกรรมด้านคุณลักษณะทางความคิดสร้างสรรค์และด้านบุคลิกภาพ

ด้านคุณลักษณะทางความคิดสร้างสรรค์

มีนักวิชาการได้เสนอคำนิยามคุณลักษณะทางความคิดสร้างสรรค์ไว้หลากหลาย ได้แก่ Maslow (1991 อ้างอิงใน Neher, 1991) ได้กำหนดคุณลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์ สอดคล้องกับแนวคิดของ Csiksentmihalyi (1996, p. 48) ได้กล่าวว่าคนที่คิดสร้างสรรค์มีบุคลิกลักษณะที่หลากหลายไม่เหมือนกัน คือความซับซ้อน (Complexity) หมายถึง มีส่วนผสมของบุคลิกลักษณะหลายอย่างซึ่งบุคคลเหล่านี้สามารถดึงเอาความเป็นไปได้ในทุกด้านของมนุษย์มาอยู่ในตัวพวกเขาได้เกิดแรงบันดาลใจที่ตอบสนองต่อเรื่องราวที่หลงใหลสนใจ เผ้าคิด

อย่างไตร่ตรอง ติดตามการหยั่งรู้ (Intuition) โดยมองเห็นระเบียบแบบแผนและสามารถเชื่อมโยงความรู้ต่างๆได้ เช่นเดียวกับแนวคิดของ Rice (2007, pp.87-100) กล่าวถึง ลักษณะคนที่มีความคิดสร้างสรรค์มีลักษณะ ดังนี้ 1) เป็นคนที่มีไหวพริบ 2) มีความสามารถในการประยุกต์การตอบสนองที่แสดงออกถึงความคิดริเริ่มและมีความยืดหยุ่น 3) มีอิสระในการคิดและแสดงออก 4) สนใจที่จะมีประสบการณ์ต่างๆ ลังเคราะห์สิ่งที่ได้พบเห็นรวมกับความรู้สึกลึกภายในใจ 5) มีความสามารถในการหยั่งรู้ 6) มีความรู้เกี่ยวกับทฤษฎี และเข้าใจคุณค่าของความงาม 7) รู้จักตนเอง เข้าใจถึงจุดมุ่งหมายของสิ่งต่าง ๆ 8) เข้าใจในสภาพของตนในกระบวนการที่ตนมีส่วนร่วม

สรุปได้ว่าคุณลักษณะความคิดสร้างสรรค์ประกอบด้วย เป็นคนที่มีความคิดซับซ้อน มีไหวพริบ มีความสามารถในการประยุกต์ การตอบสนองที่แสดงออกถึงความคิดริเริ่มและมีความยืดหยุ่น มีอิสระในการคิดและแสดงออก คิดอย่างไตร่ตรอง ติดตามการหยั่งรู้ (Intuition) โดยมองเห็นระเบียบแบบแผนและสามารถเชื่อมโยงความรู้ต่างๆ มีกลยุทธ์ทางตรงและทางอ้อม ที่สอดคล้องกับความต้องการของคนที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานและในสภาพแวดล้อม

ด้านบุคลิกภาพ

นักวิชาการได้เสนอคำนิยามบุคลิกภาพไว้หลากหลาย ได้แก่ Glucksberg and Kinchla (1991, p.116) ได้อธิบายบุคลิกภาพว่าเป็นแบบแผนของความคิด ความรู้สึก รวมไปถึงการแสดงออกของแต่ละคน เช่นเดียวกับแนวคิดของ Kagan and Segal (1992, pp. 33-34) กล่าวว่าบุคลิกภาพคือ คุณลักษณะหรือนิสัยที่แสดงออก ไม่ว่าจะเป็นวิธีการคิด ความรู้สึก พฤติกรรมที่มีความสม่ำเสมอ และต่อเนื่องเป็นประจำและลักษณะเฉพาะ (Distinctive) ของบุคคลย่อมเป็นลักษณะเฉพาะตัวที่แสดงออกถึงความแตกต่างจากบุคคลอื่น สอดคล้องกับแนวคิดของ Shinn (2005, p.23) ได้กล่าวว่าบุคลิกภาพคือ วิธีแห่งความคิด การกระทำรวมไปถึงลักษณะนิสัย พฤติกรรม อารมณ์และสภาพจิตใจ ในส่วนของแนวคิดของ Plotnik (1989, p.219) ระบุว่าบุคลิกภาพเป็นรูปแบบของการคิดและการกระทำในการปรับตัวให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อม

สรุปได้ว่า บุคลิกภาพของผู้นำ จะมีแสดงออกทางความคิดและพฤติกรรมที่มีลักษณะพิเศษที่แตกต่างจากบุคคลอื่นด้าน แบบแผนการคิดที่นอกรอบ ความรู้ การแก้ปัญหาและมีการสร้างเครือข่าย

อุปกรณ์และวิธีดำเนินการวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา มีดังนี้

1. เพศ อายุและประสบการณ์
2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ผู้นิเทศภายในสถานศึกษามัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เป็นเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 เขตทั่วประเทศ จำนวน 5,200 คน

ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้นิเทศภายในสถานศึกษามัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้

ตารางประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 504 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling)(บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

เครื่องมือการวิจัย

แบบสอบถามเกี่ยวกับโครงสร้างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้นิเทศภายใน สถานศึกษามัธยมศึกษาแสดงความถี่เป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ มีจำนวน 50 ข้อตรวจสอบคุณภาพความตรงเชิงเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC รายข้อ พบว่ามีค่า 0.89 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.96

วิธีการดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัยเป็นแบบผสมผสาน (Mixed-Methods Research) ด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีขั้นตอนการวิจัย มี 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 วิจัยเชิงคุณภาพสร้างโครงสร้างองค์ประกอบ ดำเนินการ ดังนี้ 1) ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Study) 2) สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Expert Interview) จำนวน 7 คน 3) วิเคราะห์ข้อมูล และความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 4) สรุปผลวิจัย ได้โครงสร้างองค์ประกอบ

ระยะที่ 2 การพัฒนาเครื่องมือ การดำเนินการ ดังนี้ 1) สร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและการสังเคราะห์เอกสาร 2) ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย (1) ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบ (Content Validity) ใช้วิธีหาค่า IOC (2) นำไปทดลอง (Try-out) กับผู้คนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คนและหาค่า Reliability โดยวิธีของ Cronbach (3) นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และสรุปผล (4) นำผลที่ได้มาปรับปรุงเครื่องมือให้สมบูรณ์

ระยะที่ 3 การวิจัยเชิงปริมาณ การดำเนินการ ดังนี้ 1) นำไปเครื่องมือไปเก็บรวบรวมข้อมูล กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 504 คน 2) วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (EFA) เพื่อได้โครงสร้างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 3) สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลทำให้ได้โครงสร้างความสัมพันธ์องค์ประกอบ 4) นำข้อมูลในระยะที่ 3 ไปเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้นิเทศภายในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามเพศ อายุและประสบการณ์การนิเทศ

ระยะที่ 4 ยืนยันโครงสร้างองค์ประกอบ การดำเนินการ ดังนี้ 1) นำรูปแบบที่ได้จากระยะที่ 3 ไปให้ผู้เชี่ยวชาญวิเคราะห์และประเมินโครงสร้างด้วยส่งแบบประเมินให้กับผู้เชี่ยวชาญยืนยัน 2) สรุปผลและนำเสนอโครงสร้างองค์ประกอบฉบับสมบูรณ์ 3) เขียนรายงานวิจัย

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 504 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 328 คน คิดเป็นร้อยละ 65.1 มากกว่าเพศชายที่มีจำนวน 176 คนคิดเป็นร้อยละ 34.9 เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า มีอายุระหว่าง 51- 60 ปี มากที่สุดจำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 44 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโท มีจำนวน 288 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 มีระยะเวลาการปฏิบัติราชการ 16 ปีขึ้นไป มากที่สุดจำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 45.8 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์การเป็นผู้นิเทศภายในสถานศึกษาของผู้นิเทศภายในสถานศึกษามัธยมศึกษา ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 40.9

2. ผลการวิจัยเชิงคุณภาพการพัฒนาโครงสร้างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้นิเทศภายในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1 ผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Analysis)

พบว่า สารสำคัญที่สามารถนำไปใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ประกอบด้วย ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้นิเทศภายในสถานศึกษา คือ 1) การแสดงออกด้วยลักษณะของผู้นำที่ไม่ชอบอยู่หนึ่ง ชอบความท้าทาย 2) พฤติกรรมใช้ความสามารถของตนเองอย่างสูงสุดการผลักดันและสร้างสัมพันธ์ที่ดีสามารถโน้มน้าวให้บุคคลในองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงและทำสิ่งต่างๆได้มากขึ้น 3) แสดงออกของความคิดที่สร้างสรรค์ที่แปลกใหม่และมีประโยชน์ 4) มีวิธีแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์และเป็นผู้ประสานในการกระตุ้นให้บุคคลากรเกิดการสร้างสรรค์ ซึ่งมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ (1) มีความยืดหยุ่น (Flexibility) (2) ความสามารถทางสติปัญญา (Intelligent) (3) มีจินตนาการ (Imagine) (4) มีการแก้ปัญหาสร้างสรรค์ (Creative Problem Solving)

2.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Expert Interview)

พบว่าสารสำคัญที่ได้และสามารถนำไปใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ประกอบด้วย 1) ด้านความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์หมายถึง ต้องเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่น และมีความสามารถทางวิชาการ มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน มีความท้าทาย กล้าคิด กล้าทำ มีความสนุกสนาน มีจินตนาการ มีวิธีการที่แปลกใหม่ มีการผสมผสานการคิดและใช้การนิเทศแบบมีส่วนร่วมด้วยความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สำหรับด้านองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้นิเทศภายในสถานศึกษา มี 7 องค์ประกอบ คือ 1.ความสามารถทางสติปัญญา (Intelligent) 2. มีความยืดหยุ่น (Flexibility) 3. มีจินตนาการ (Imagine) 4. การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ (Creative Problem Solving) 5. บุคลิกภาพพิเศษทางจิตวิทยา (Characteristic) 6. คุณลักษณะทางความคิด (Feature Cognitive) 7. องค์ความรู้เฉพาะทาง(Specialist)

2.3 บรมณาการผลการวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis) และความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (Expert Interview)

พบว่า ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์หมายถึง การแสดงออกด้วยลักษณะของผู้นำที่มีบุคลิกภาพ (Personality) ที่ไม่ชอบอยู่หนึ่ง ชอบความท้าทาย มีการสร้างทีมงานภายในมีความมุ่งมั่น สามารถโน้มน้าวให้บุคคลในองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงและทำสิ่งต่างๆ ได้มากขึ้น

มีความสามารถทางวิชาการในการกระตุ้นให้บุคคลอื่นๆ มีวิธีการใหม่ๆ กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานการนิเทศด้วยรูปแบบวิธีการที่แปลกใหม่ ผลมผลานการคิดสร้างสรรค์ ใช้การนิเทศแบบมีส่วนร่วมด้วยความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ส่วนองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ 1. ความสามารถทางสติปัญญา (Intelligent) 2. ยืดหยุ่น (Flexibility) 3. มีจินตนาการ (Imagine) 4. การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ (Creative Problem Solving) 5. คุณลักษณะความรู้เฉพาะทาง (Features Specialized Knowledge) 6. คุณลักษณะทางความคิด (Feature Cognitive) 7. องค์ความรู้เฉพาะทาง (Specialist)

3. ผลการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้นิเทศภายในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) พบว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมที่จะใช้เทคนิค Factor Analysis Bartlett's Test of Sphericity (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = 0.976 > .05) และตัวแปรที่ศึกษาทุกตัวมีความสัมพันธ์กัน (Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square = 20097.81 Sig. = 0.000 < .05) เมื่อมีการหมุนแกน (Factor Loading) แล้วทำให้สามารถวัดตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบได้ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ตั้งชื่อว่า คุณลักษณะทางความคิดสร้างสรรค์ (Creative Characteristic) มีตัวจำนวน 17 ตัวแปร ดังนี้

1. ให้ความสนใจต่อผู้เกี่ยวข้องกับทุกคนในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน
2. มีการปฏิบัติงานให้เป็นแบบอย่างและสร้างความน่าเชื่อถือในการนิเทศ
3. มีความคล่องแคล่วและชอบความท้าทายในการทำงานในโอกาสต่างๆอย่างต่อเนื่อง
4. มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ในตลอดเวลา
5. สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ครูเต็มใจสร้างสรรค์งานให้มีคุณภาพ
6. ความกล้าพูด กล้าทำ กล้าตัดสินใจบนสภาวะที่มีความเสี่ยงสูง
7. มีอารมณ์ขันสร้างบรรยากาศเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน
8. มีพลังมุ่งมั่น พยายามที่จะฟันฝ่าปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
9. มีความกล้าหาญ ไม่หวั่นไหวกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงรอบข้าง
10. มีจินตนาการในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์
11. มีความคิดไตร่ตรอง รอบคอบในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
12. มีความคิดเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานในทุกสถานการณ์
13. มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ตลอดเวลา
14. เปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศมีโอกาสเลือกอย่างหลากหลายตามความต้องการ
15. มีการประสานงานและสร้างความร่วมมือกับผู้รับการนิเทศในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
16. มีมโนทัศน์สร้างจินตภาพในอนาคตทางการศึกษาที่เป็นไปได้และชัดเจน
17. มีการบูรณาการทางความคิดไปสู่การปฏิบัติงานอย่างหลากหลาย

องค์ประกอบที่ 2 ตั้งชื่อว่า บรูณาการทางความคิดแก้ปัญหาสร้างสรรค์ (Integrated Creative Problem Solving) มีตัวจำนวน 14 ตัวแปร ดังนี้

1. สามารถสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ในการปฏิบัติงานตลอดเวลา
2. มีการคิดเชิงกลยุทธ์ร่วมกันในการทำงานกับผู้รับการนิเทศ
3. มีวิธีการและแผนการปฏิบัติงานอย่างหลากหลาย
4. มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้
5. มีการโยนโยนความคิดที่ไม่เกี่ยวข้องกันและนำมาสร้างสิ่งใหม่ในการทำงาน
6. มีความมุ่งมั่นในการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีคุณค่าทางการศึกษา
7. มีการฉายภาพความสำเร็จให้ผู้รับการนิเทศเห็นอย่างชัดเจน
8. มีวิธีแก้ปัญหาที่แตกต่างจากผู้อื่นอย่างมีคุณภาพ
9. มีทักษะในการวิเคราะห์ปัญหาในมุมมองที่กว้างขวางในการปฏิบัติงาน
10. มีแนวทางใหม่ ๆ โดดเด่นทำให้ผู้รับการนิเทศพิจารณาตัดสินใจ
11. สามารถใช้คำถามอย่างครอบคลุมในการซักถามประเด็นที่สำคัญ
12. มีการคิดแก้ปัญหากรอบและแนวทางปฏิบัติงานใหม่ ๆ
13. ชี้แนะผู้รับการนิเทศคิดหาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาที่ใช้ปฏิบัติงาน
14. สามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ต่อยอดองค์ความรู้ของตนเองมาใช้ในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบที่ 3 ตั้งชื่อว่า ความรู้เชิงลึกเฉพาะทาง (Special Depth Knowledge) มีตัวจำนวน 12 ตัวแปร ดังนี้

1. มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาวิชาชีพครูสู่คุณภาพของผู้เรียน
2. มีความสามารถในการขับเคลื่อนนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
3. มีความรู้เรื่องแนวทางการจัดการศึกษา หลักสูตร การวัดประเมินผลและระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ
4. สามารถให้คำปรึกษาแนะนำให้กับผู้รับการนิเทศสามารถพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศ
5. มีกลยุทธ์และแผนการดำเนินการนิเทศที่ชัดเจน
6. มีกระบวนการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ
7. มีวิธีการนิเทศที่หลากหลายเพื่อให้ผู้รับการนิเทศเกิดแนวทางในการพัฒนาระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
8. มีการสร้างองค์ความรู้และเตรียมความพร้อมในการพัฒนาคุณภาพครูและนักเรียนที่ดี
9. มีทักษะเฉพาะวิชาในการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
10. มีการจุดประกายความคิดของครูทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามเป้าหมายของการนิเทศ
11. มีสามารถในการใช้คำถามอย่างครอบคลุมในการซักถามประเด็นที่สำคัญ
12. มีความเอาใจใส่ต่อการพัฒนาผลงานของนักเรียนสู่ความเป็นเลิศ

องค์ประกอบที่ 4 ตั้งชื่อว่า บุคลิกภาพผู้นำยุคใหม่ (Modern Leadership Personality) มีตัวจำนวน 3 ตัวแปร ดังนี้

1. มีความสามารถในการสื่อสารภาษาต่างประเทศทั้งฟัง พูด อ่านและเขียนได้เป็นอย่างดี
2. มีทักษะใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการนิเทศตามที่กำหนด
3. มีความสามารถใช้เทคโนโลยีในการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลของสถานศึกษา

องค์ประกอบที่ 5 ตั้งชื่อว่า ความสามารถทางสติปัญญา(Intelligent Ability) มีตัวจำนวน 4 ตัวแปร ดังนี้

1. ใช้พลังสมองในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆให้มีคุณภาพ
2. ใช้พลังสมองในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ตามความเหมาะสม
3. มีองค์ความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่นิเทศหรือรายวิชาที่ชัดเจน
4. มีความคิดซับซ้อนในการทำงานที่มีรายละเอียดสูง

4. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้นิเทศภายในสถานศึกษามัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

พบว่า ผู้นิเทศภายในสถานศึกษามีการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.13 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า มีการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านความรู้เชิงลึกเฉพาะทาง มีค่าเฉลี่ย 4.22 และ ด้านคุณลักษณะทางความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ย 4.21 ส่วนอื่นอีก 3 ด้าน มีการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับมากได้แก่ บุคลากรทางความคิดแก้ปัญหาสร้างสรรค์, บุคลิกภาพของผู้นำยุคใหม่และความสามารถทางสติปัญญา

5. ผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้นิเทศภายในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามเพศ อายุและประสบการณ์การนิเทศ ดังนี้

5.1 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้นิเทศภายในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระหว่างเพศชายและเพศหญิง

พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้นิเทศภายในสถานศึกษาที่เป็นเพศชายสูงกว่าเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับค่า 0.05

5.2 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้นิเทศภายในสถานศึกษา มัธยมศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับอายุ

พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้นิเทศภายในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับอายุในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้นิเทศภายในสถานศึกษาด้านความสามารถทางสติปัญญามีความแตกต่างกับอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้นิเทศภายในสถานศึกษามัธยมศึกษา
องค์ด้านความสามารถทางสติปัญญา เป็นรายคู่จำแนกตามช่วงอายุ

ช่วงอายุ เปรียบเทียบ	$\bar{X}$	ช่วงอายุ			
		ไม่เกิน 30 ปี	อายุ 30 - 40 ปี	อายุ 41 - 50 ปี	อายุ 51 - 60 ปี
		$\bar{X} = 4.02$	$\bar{X} = 4.11$	$\bar{X} = 4.17$	$\bar{X} = 4.25$
ไม่เกิน 30 ปี	4.02	-	0.09	0.15	0.23*
อายุ 30 - 40 ปี	4.11	-	-	0.06	0.14
อายุ 41 - 50 ปี	4.17	-	-	-	0.08
อายุ 51 - 60 ปี	4.25	-	-	-	-

* p-value < 0.05

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้นิเทศภายในสถานศึกษามัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความสามารถทางสติปัญญากับช่วงอายุ
มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ 1) บุคลากรอายุไม่เกิน
30 ปี จะมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านความสามารถทางสติปัญญา ต่ำกว่า บุคลากรที่มีอายุ
51 - 60 ปี สรุปได้ว่าผู้นิเทศภายในสถานศึกษาที่มีอายุมากจะมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้าน
ความสามารถทางสติปัญญา

5.3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้นิเทศ ภายในสถานศึกษา มัธยมศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐานกับประสบการณ์ในการนิเทศภายใน

พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้นิเทศภายใน
สถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับประสบการณ์
การนิเทศภายใน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้นิเทศภายในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กับประสบการณ์การนิเทศ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1
องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านความสามารถทางสติปัญญา ดังตาราง 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้นิเทศภายในสถานศึกษามัธยมศึกษา
องค์ประกอบด้านความสามารถทางสติปัญญา เป็นรายคู่จำแนกประสบการณ์ใน
การนิเทศภายใน

ประสบการณ์ใน การนิเทศภายใน	$\bar{X}$	ระยะเวลา			
		ไม่เกิน 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 ปี ขึ้นไป
		$\bar{X} = 4.12$	$\bar{X} = 4.12$	$\bar{X} = 4.30$	$\bar{X} = 4.28$
ไม่เกิน 5 ปี	4.12	-	0.00	0.18*	0.16*
จำนวน 5 - 10 ปี	4.12	-	-	0.19*	0.16*
จำนวน 11 - 15 ปี	4.30	-	-	-	-0.02
16 ปี ขึ้นไป	4.28	-	-	-	-

* p-value < 0.05

จากตาราง 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้นิเทศภายในสถานศึกษามัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความสามารถทางสติปัญญากับประสบการณ์
ในการนิเทศภายใน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่
1) ผู้นิเทศภายในที่มีประสบการณ์การนิเทศภายใน ไม่เกิน 5 ปี จะมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ด้านความสามารถทางสติปัญญาต่ำกว่า ผู้นิเทศภายในที่มีประสบการณ์การนิเทศภายใน จำนวน
11 - 15 ปี และ 16 ปี ขึ้นไป และ 2) ผู้นิเทศภายในที่มีประสบการณ์การนิเทศภายใน จำนวน
5 - 10 ปี จะมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านความสามารถทางสติปัญญา ต่ำกว่าผู้นิเทศภายใน
ที่มีประสบการณ์การนิเทศภายใน จำนวน 11 - 15 ปีและ 16 ปีขึ้นไป สรุปได้ว่า ผู้นิเทศภายใน
สถานศึกษาที่มีประสบการณ์การนิเทศภายในเป็นเวลานานมากจะมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้าน
ความสามารถทางสติปัญญา

อภิปรายผล

1. โครงสร้างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้นิเทศภายในสถานศึกษามัธยมศึกษา
พัฒนาจากข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรทุกตัวมีทิศทางเดียวกัน
โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นความสัมพันธ์ทางบวก มีขนาดของความสัมพันธ์
หรือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.554 - 0.852 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย แสดงว่าโครงสร้างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ที่พัฒนามาจากทฤษฎีที่มีการวิเคราะห์และสังเคราะห์จากแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ที่หลากหลายและบูรณาการจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีการตรวจสอบความเชื่อมั่นใน
เชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ เมื่อมีการวัดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบมี
ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เก็บจากกลุ่มตัวอย่างของประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิเคราะห์
ข้อมูลด้วย Factor Analysis โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนด
(มีค่ามากกว่า 0.40) จึงทำให้ได้จำนวนตัวแปรที่มีอยู่เดิมมีการรวมกันได้ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด
ของ ยุทธ โกยวรรณ (2556, น.71-80) ที่กล่าวว่า ถ้าพบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติยอมรับสมมติฐาน

คือ ตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กันสามารถนำไปวิเคราะห์หองค์ประกอบได้ เช่นเดียวกับแนวคิดของ วิโรจน์ สารรัตน์ (2555, น. 201) ที่ระบุว่า การสร้างโมเดลความสัมพันธ์โดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ นักวิจัยนิยมใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)

2. จากผลการวิจัยพบว่า ผู้นิเทศภายในสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.13 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้นิเทศภายในสถานศึกษาจะต้องสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาที่ต้องปรับตัวเข้าสู่การแข่งขันในกระแสแนวคิดผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 องค์การทั้งหลายล้วนเผชิญกับปัญหาท้าทายใหม่ๆ มากมายทำให้บทบาทผู้นำเพิ่มความซับซ้อนและมีความสำคัญยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภกานต์ ประเสริฐรัตน์ (2555, น.148-149) พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับการแสดงออกปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจอยู่ในระดับมาก ทั้งสามปัจจัย คือ ความร่วมมือ ความคิดสร้างสรรค์และความไว้วางใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545, น. 45-60) กล่าวว่า ผู้นำในอนาคตจำเป็นต้องมีทักษะและสมรรถนะใหม่ๆ เพิ่มขึ้นเพราะปัจจัยจากภายนอกหลายประการ สมรรถนะที่นับวันจะทวีความสำคัญมากขึ้น ได้แก่ ความสามารถในการคิดเชิงซับซ้อน (Cognitive Complexity) ความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self - Learning) ความสามารถด้านความยืดหยุ่นทาง พฤติกรรม (Behavioral Flexibility) การไวต่อการรับรู้ทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity) ความสามารถวิเคราะห์กระบวนการ (Process Analysis) และความสามารถในการประกอบการอิสระ (Entrepreneurial Ability) เป็นต้น

3. จากผลการวิจัยพบว่า ผู้นิเทศภายในสถานศึกษามีมัธยมศึกษาเพศชายและเพศหญิง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับค่า 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย โดยผู้นิเทศภายในสถานศึกษาที่เป็นเพศชาย จะมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้นิเทศภายในสถานศึกษามัธยมศึกษาสูงกว่าเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้เป็นเพราะสังคมไทยยังยึดติดกับความเชื่อภาพลักษณ์และค่านิยมเกี่ยวกับความแตกต่างทางเพศในทุกเรื่องส่งผลให้คนในสังคมปฏิบัติต่อผู้หญิงและผู้ชายแตกต่างกัน โดยเฉพาะภายใต้โครงสร้างของสังคมที่มีชายเป็นใหญ่ (Patriarchy Society) โดยที่เพศชายจะถูกสังคมคาดหวังในความเป็นผู้นำและได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงาน อีกทั้งวิธีนำศาสตร์การบริหารมาใช้ก็มีความแตกต่างกันเพศชายจะมีอำนาจในการตัดสินใจและเป็นผู้นำเพศหญิงเหนือเพศหญิงในหลายๆ มิติ โดยเฉพาะชอบความท้าทาย ความเด็ดขาดในการตัดสินใจ มีความมั่นใจ สามารถประนีประนอมเจรจาไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งกล้าแสดงออกมากกว่าเพศหญิงจึงทำให้มีการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับทฤษฎีของ Kotler and Keller (2009, pp.139-155) กล่าวว่า เพศชายและเพศหญิงมีทัศนคติและพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับการจัดเรียงพันธุกรรมและปฏิสัมพันธ์ต่างๆ ทางสังคมซึ่งจากรายงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติและสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (2551) ศึกษาเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงและผู้ชายตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 - 2550 พบว่า ผู้ชายมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานสูงกว่าผู้หญิงอย่างต่อเนื่องอย่างมากและผู้หญิงทำขายสูงกว่าหญิงอย่างต่อเนื่องอย่างมากเช่นกัน และงานวิจัยของจิตมา วรธนศรี (2550) ดิเรก สุขนัย (2550) ศุภกานต์ ประเสริฐรัตน์ (2555) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในสถานศึกษาที่มีเพศต่างกัน อายุต่างกันและประสบการณ์ต่างกัน มีการแสดงออกในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำที่ต่างกัน

4. ผลการวิจัยพบว่า ผู้นิเทศภายในสถานศึกษามัธยมศึกษาที่มีอายุต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้นิเทศภายในสถานศึกษาได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัดตลอดเวลา จนเกิดความมั่นใจกล้าที่จะแสดงออกและปรับตัวในการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์โดยเฉพาะในโลกปัจจุบันนี้การแสวงหาความรู้สิ่งใหม่ๆ สามารถทำได้อย่างรวดเร็วและครอบคลุมมากที่สุดจะมาจากแหล่งที่เข้าถึงง่ายคือการใช้อินเทอร์เน็ตบนโลกออนไลน์ ดังนั้นผู้ที่มีอายุมากอาจจะมีข้อจำกัดเรียนรู้ที่จะใช้สื่อเหล่านี้ คนรุ่นใหม่ที่มีอายุน้อยกว่าจึงได้เปรียบมากกว่าในการแสวงหาความรู้ จึงทำให้การเรียนรู้จากกันทันกันได้และคนอายุน้อยจะชอบทำสิ่งแปลกใหม่ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kotler and Keller (2009, pp.139-155) ที่กล่าวว่ากลุ่มวัยรุ่นชอบทดลองสิ่งแปลกใหม่นอกจากนี้ผลกระทบของอายุเพศและประสบการณ์ยังเกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาให้มีคุณภาพ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้นิเทศภายในสถานศึกษากับอายุมีความแตกต่างกัน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 องค์ประกอบ คือ ด้านความสามารถทางสติปัญญา ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลที่มีอายุที่มากขึ้นจะมีการสั่งสมองค์ความรู้และประสบการณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Mohd Shakir (2013, pp.40-44) ที่พบว่า ครูใหญ่อายุ 45 ปีมีประสิทธิภาพมากกว่าครูใหญ่ที่มีอายุไม่เกิน 45 ปีบริบูรณ์มีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา และงานวิจัยของ Gammon and Bragdon (2010, pp.4-6) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับการคิดวิธีแก้ปัญหา พบว่า ผู้สูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) มักจะไม่ใช้วิธีแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับเด็กอายุ 14-35 ปีและเมื่อแบ่งกลุ่มทดสอบออกเป็นกลุ่มย่อยและละอายๆกัน พบว่า กลุ่มผู้สูงอายุมากกว่าจะใช้วิธีแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพน้อยที่สุดเช่นเดียวกับงานวิจัยของนิกันยูลา ลันเหลื่อ (2554, น. 251-254) ที่พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระหว่างผู้บริหารกลุ่มที่มีอายุ 41-50 ปี กับกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี และกลุ่มอายุ 31- 40 ปี และระหว่างกลุ่มที่มีอายุ 51- 60 ปี กับกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี และกลุ่มอายุ 31- 40 ปีสอดคล้องกับแนวคิดของเดมคักดี คทวนิช (2555, น. 226) ระบุว่าความคิดและการแก้ปัญหาจำเป็นต้องใช้ผลรวมของทั้งเชาว์ปัญญาที่ได้รับจากการถ่ายทอดทางพันธุกรรมและเชาว์ปัญญาที่เป็นผลมาจากการเรียนรู้และประสบการณ์ ซึ่งเชาว์ปัญญาของบุคคลจะสูงสุดเต็มที่อายุ 30-40 ปี

5. จากผลการวิจัยพบว่า ผู้นิเทศภายในสถานศึกษามัธยมศึกษา มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีประสบการณ์การนิเทศภายในที่ต่างกันไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านความสามารถทางสติปัญญา โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า ยิ่งประสบการณ์มากขึ้นตั้งแต่ 11 – 15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป จะมีความสัมพันธ์กับด้านสติปัญญาจะมีเป็นที่ยอมรับในการทำงานมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องมาจากสมองของมนุษย์สามารถเรียนรู้และรับรู้ได้หลายทิศทางจากผลของการทำงานในแต่ละด้านแต่ละส่วนที่ทำงานกันอย่างซับซ้อนปรากฏมาทางปัญญาตามทฤษฎีสามคุณลักษณะของ Sternberg (2008, pp.195-197) ที่อธิบายคุณลักษณะทางปัญญาประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญต่อพฤติกรรมทางปัญญาของมนุษย์ที่ทำงานประสานกัน 3 ด้าน คือ ด้านบริบททางสังคม ด้านกระบวนการคิด

ด้านประสบการณ์ ซึ่งผลด้านประสบการณ์มีผลต่อความสามารถทางปัญญา ในการนำความรู้ไปใช้สร้างสรรค์โดยใช้การหยั่งเห็นกลยุทธ์ที่เหมาะสม จะเห็นได้ว่า สติปัญญาและประสบการณ์เป็นสิ่งที่ควบคู่กันดังงานวิจัยของ Stuart, Robert and Abetti (1990, pp.151-162) ได้ศึกษาผลกระทบของประสบการณ์ผู้ประกอบการและการจัดการเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน พบว่า การมีประสบการณ์ในการทำงานในวิชาชีพที่จำเป็นต้องมีความชำนาญในวิชาชีพเฉพาะจึงจะมีผลกำไรและความเจริญก้าวหน้าของผู้ประกอบการและปัจจัยที่สำคัญที่สุดด้านประสบการณ์อื่นๆ เช่น จำนวนปีในการทำธุรกิจ การจัดการและ ประสบการณ์ทางด้านเทคนิคที่หลากหลายมิติของประสบการณ์ที่ผู้ประกอบการอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับแนวคิดของ Hersey and Blanchard (1993, pp. 220-256) เชื่อว่าคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะมีผลมาจากรูปแบบภาวะผู้นำ (Leadership Style) กับระดับวุฒิภาวะของกลุ่ม (The Maturity Level of the Group) ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างสูงกับงานที่ผู้นำปฏิบัติอยู่ ผู้นำคนใดคนหนึ่งอาจมีวุฒิภาวะสูงกับงานหนึ่งแต่อาจมีวุฒิภาวะต่ำกับงานอย่างอื่นได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวิจัย

ควรทำการวิจัยเปรียบเทียบองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้นิติศภายในสถานศึกษาระหว่างสถานศึกษาในระดับอื่นที่นอกเหนือสถานศึกษาในระดับมัธยมศึกษา เช่น ผู้นิติศภายในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา อาชีวศึกษาและโรงเรียนของรัฐกับเอกชน เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้มาพัฒนาและเป็นแนวทางให้แก่ผู้นิติศภายในสถานศึกษาเหล่านั้นได้เป็นข้อมูลเพื่อตรวจสอบวิเคราะห์ตนเองได้เป็นอย่างดีและมีภาวะผู้นำที่สร้างสรรค์

เอกสารอ้างอิง

- จิตติมา วรณศรี. (2550). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ชาญชัย อาจินสมจาร. (2555). *ภาวะผู้นำในองค์กร*. ปัตตานี: สถาบันเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ.
- ดิเรก สุขนัย. (2550). การพัฒนาตัวบ่งชี้และการศึกษาคุณลักษณะความเป็นผู้นำมีวิสัยทัศน์ของบุคลากรทางการศึกษาภาคกลาง. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี*, 1(2), 21-43.
- เดิมศักดิ์ คทวนิช. (2555). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ: บริษัท ส. เอเซียเพรส(1989) จำกัด.
- นิกัญชลาล ลั่นเหลือ. (2554). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาดและคณะ. (2544). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานในระบบโรงเรียนของเขตการศึกษา 11*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ .
- ปิยนุช เปี่ยมวิริยวงศ์. (2555). *ผลการวิจัยของหลักสูตรไทย*. เอกสารรายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ไพฑูริย์ ลินลารัตน์. (2554). *CCPR กรอบคิดใหม่ทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2556). *การวิเคราะห์สถิติหลายตัวแปรสำหรับงานวิจัย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). *แนวคิด ทฤษฎีและประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- ศุภกานต์ ประเสริฐรัตน์. (2555). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). *ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: บุ๊คส์ลิงค์.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติและสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. (2551). *รายงานสถิติหญิง-ชาย:ความแตกต่างบนความเหมือน*. กรุงเทพฯ: ธรรมดาเพรส.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). *สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีโลก*. กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค.
- Coughlin, J. (2005). *Principles and Leadership*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Csikszentmihalyi, M. (1996). *Creativity : Flow and the Psychology of Discovery and Invention*. Harper Perennial; 4 Tra edition. Retrieved May 9, 1997

- Danielson, C. (2007). *Enhancing professional practice: A framework for teaching*. ASCD.N.P.
- Darby, J. M., Glucksberg, S., Kannin, L.J & Kinchla, R.A. (1991). *Psychology*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice – Hall.
- Gammon, D. & All D. Bragdon. (2010). *Building Mental Muscle*. USA: Tuttle-Mori Agency.
- Garcia Morales, V.J., Llorens Montes, F.J. & Verdu Jover, A.J. (2006). Antecedents and consequences of organizational innovation and organizational learning in entrepreneurship, *Industrial Management & Data Systems*. 106 (1-2), pp.21-42.
- Glickman, C. D. (1990). *Supervision Instruction : A Developmental Approach*. (2nd ed.). Boston : Allyn and Bacon.
- Glucksberg, S., & Kinchla, R. A. (1991). *Psychology* (5th ed.). Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall
- Gunter, H. M. (2004). *The Challenge of Creative Leadership*. N.P. : Maya Angelou Press.
- Harding, T. (2010). Fostering Creativity for Leadership and Leading Change. *Journal of Arts Education Policy Review*, 111(2), 51-53. Retrieved March 25, 2012, from : <http://dx.doi.org/10.1080/106329109034558>
- Harris, A. (2004). *Distributed Leadership and School Improvement: Leading or Misleading? Educational Management Administration and Leadership*. Retrieved March 25, 2012, from : www.ema.sagepub.com.
- Harris, A. (2009). *Behavior in Education*. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice – Hall.
- Hersey, P. & Blanchard, K. H. (1993). *Management of Organization Behavior*. Utilizing Human Resources. (6 th ed). Englewoods Cliff, NJ.: Prentice Hall.
- Isaksen, S. G. (2011). Managing for innovation: The two faces of tension in creative climates. *Creativity and Innovation Management*, 19,(4), 73-188
- Jung, D. I., Chow, C., Shields, M., & Wu, A. (2003). The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation: Hypotheses and some preliminary findings. *The Leadership Quarterly*, 14 (3), 525–544.
- Kagan, J. & Segal, J. (1992). *Psychology: An Introduction*. (7th ed). Forth Worth : Harcourt Brace Jovanovich.
- Kotter, J.P. (1999). *Leading Change, Transition & Transformation*. Massachusetts : Harvard Business School Press.
- Kotler, P. & Keller, K.L. (2009). Building strong brands in a modern marketing communications environment. *Journal of marketing communications*, 15(2-3), 139-155.

- Lieberman, A., Saxl, E. R. & Miles, M. B. (2000). *Teacher leadership : Ideology and practice In The Jossey-Bass Reader on Educational Leadership*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Lunenburg, F.C. (2011). Leadership versus Management: A Key Distinction - At Least in Theory. *International Journal of Mangement, Business, and Administration*, 14(1), 144-166.
- Mohd Shakir. (2013). Impact of Age, Gender and Length of Experience on The Effectiveness of Secondary School Principals. *International Indexed & Refereed Research Journal*, 7(46), 40-44.
- Mueller, J.S., Goncalo, J. A. & Kamdar, D. (2010). *Recognizing creative leadership: Can creative idea expression negatively relate to perceptions of leadership potential?* [Electronic version]. Retrieved [insert date]. from : Cornell University, School of Industrial and Labor Relations.
- Mumford, M. D., Scott, G. M., Gaddis, B., & Strange, J. M. (2002). Leading creative people: Orchestrating expertise and relationships. *The Leadership Quarterly*, 13(6), 705-750.
- Neher, A. (1991). Maslow's Theory of Motivation : A Critique. *Journal of Humanistic Psychology*, 31(3),p. 89. Retrieved July 31, 1991; from : <http://jhp.sagepub.com/cgi/content/abstract>.
- Office for Standards in Education.(Ofsted). (2000). *Improving City Schools : Strategies to Promote Educational Inclusion*. London : Ofsted.
- Oliva, P.F. & Pawlas, G.E. (2001). *Supervision for todays schools*. (6th ed) Toronto, ON : John Wiley & Sons.
- Plotnik, P. (1989). *Introduction to Psychology*. (2nd ed.) New York: Rondon House.
- Rice. J. W. (2007). Assessing Higher Order Thinking in Video Games. *Journal of Technology and Teacher Education*, 15(1), 87-100.
- Shinn, G. (2005). *Leadership Development*. N.P.: McGraw-Hill, Inc.
- Shin, S.Y. & Park, W. (2013). A study on the effect of goal orientation in superior-subordinate dyad relationship (in Korean). *Korean Academy of Management Meeting*, April 2013.
- Silins, H., & Mulford, B. (2002). Leadership and school results. *Second international handbook of educational leadership and administration*. Netherlands : Kluwer Academic Publishers.
- Simsek, Z., Heavey, C., & Veiga, J.F. (2010). The impact of CEO core self-evaluation on the firm'sentreprneurial orientation. *Strategic Management Journal*, 31(1), 110-119.

- Spillane, J. P., Halverson, R. & Diamond, J. B. (2004). Towards a theory of leadership practice: A distributed perspective. *Journal of Curriculum Studies*, 36(1), 3-34.
- Sternberg, R. J. (2008). Teaching Critical Thinking , Part 1 Are We Marking Critical Mistake. *Phi Delta Kappan*, 67(3), 194 – 197.
- Stoll, L. & Temperley, J. (2009). Changing our school : *Linking school effectiveness and school improvement*. Buckingham, Philadelphia : Open University Press.
- Stuart, R. & Abett, P.A. (1990). Impact of entrepreneurial and management experience on early performance. *Journal of Business Venturing*, 5(3), 151-162.
- West, M. A. (2002). *Sparkling fountains or stagnant ponds: An integrative model of creativity and innovation implementation in work groups*. *Applied Psychology : An International Review*, 51, 355 - 387.
- Wrigley, T. (2002). Publishing models and article dates explained Received. *British Educational Research Journal*, 30(2), 227-244. Retrieved October 15, 2012, from <http://www.tandfonline.com>.