ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

สุกัญญา สายลอด

GRAD VRU

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
พ.ศ. 2564

CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATOR AND ORGANIZATIONAL MEMBERSHIP BEHAVIOR OF TEACHER UNDER PATHUM THANI PRIMARY SERVICE AREA OFFICE

SUKANYA SAILOD

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL
VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
UNDER THE ROYAL PATRONAGE PATHUM THANI
2021

GRAD VRU

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ชื่อนักศึกษา สุกัญญา สายลอด

รหัสประจำตัว 58B54650206

ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณา โชติสุกานต์)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.อรสา จรูญธรรม)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ช่อเพชร เบ้าเงิน)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย วงศ์สิรสวัสดิ์)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.อรสา จรูญธรรม)

..... กรรมการและเลขานุการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณา โชติสุกานต์)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิ
(อาจารย์ ดร.ผดุงชัย ภู่พัฒน์)

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.กันต์ฤทัย คลังพหล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 18 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

GRAD VRU

สุกัญญา สายลอด. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. อาจารย์ที่ปรึกษา : ผศ.ดร.สุวรรณา โชติสุกานต์ รศ.ดร.อรสา จรูญธรรม

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน 2) ศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 342 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซี่ และมอร์แกน ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 0.90 ค่าความเชื่อมั่นของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู 0.80 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผู้นำการสร้างสัมพันธภาพและความใกล้ชิด รองลงมา คือ ด้านผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อลูกค้า และด้านผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผู้นำการสร้างความไว้วางใจและผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์ทำงานของครู พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน 2) ผลการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร รองลงมา คือ พฤติกรรมการช่วยเหลือ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การพัฒนาตนเองและผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร จำแนกตามประสบการณ์ทำงานของครู พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูไม่แตกต่างกัน และ 3) ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับการพัฒนาตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับพฤติกรรมการช่วยเหลือ พฤติกรรมการอดทนอดกลั้นหรือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา ความจงรักภักดีต่อองค์กรการปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การทำความดีให้สังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ คือ 1) ผู้บริหารควรได้รับการพัฒนาในการด้านผู้นำการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมการสร้างเครือข่าย สื่อสารแบบสองทาง โดยให้ความสำคัญกับความต้องการของบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน 2) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการในโรงเรียน โดยการจัดสรรทรัพยากรด้านบุคคลในสถานศึกษา รวมถึงปัจจัยด้านอื่น ๆ โดยยึดหลักความเสมอภาค 3) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยเฉพาะด้านการพัฒนาตนเอง ซึ่งสามารถนำประเด็นไปสู่การดำเนินการโครงการหรือข้อเสนอแนะเชิงนโยบายได้

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

GRAD VRU

Sukanya Sailod. (2021). Creative Leadership of School Administrator and Organizational Membership Behavior of Teacher under Pathum Thani Primary Service Area Office. Master of Education (Educational Administration). Advisors: Asst. Prof. Dr.Suwanna Chotisukan, Assoc. Prof. Dr.Orasa Charoontham

ABSTRACT

The objectives of this quantitative research were to 1) study and compare the creative leadership among school administrators under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office classified by work experiences, 2) study and compare the organizational membership behavior of teachers under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office classified by work experiences, and 3) study the relationship between the creative leadership of school administrators and the organizational membership behavior of teachers under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office. The sample used in this study consisted of teachers working under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office. The sample size was obtained using Krejcie and Morgan's table. There were 342 respondents, which were selected by stratified sampling. The research tool was a five-level rating scale questionnaire with a reliability level of creative leadership among school administrators at 0.90 and a reliability level of organizational membership behavior of teachers at 0.80. The statistics used for data analysis was percentage, mean, standard deviation, t-test, and Pearson's product moment correlation coefficient.

The research findings were as follow: 1) The creative leadership of school administrators, was overall, at the high level. Relationship and intimacy building leadership had the highest mean, followed by customer priority leadership and outcome orientation leadership, respectively. Trust building leadership had the lowest mean. The comparisons of creative leadership among school administrators, classified by their work experiences, revealed that there were no significant differences in their attitude towards creative leadership regardless of their work experiences. 2) The organizational membership behavior of teachers was, overall, at a high level. Organizational compliance leadership had the highest mean, followed by assistance leadership. Self-development leadership had the lowest mean. The comparisons of organizational membership among teachers, classified by work experiences, revealed that, there were no significant differences in their organizational membership behavior regardless of their work experiences. And 3) the relationship between creative leadership and the organizational membership behavior of teacher had a moderate positive correlation at a significance level of 0.01. When considering each aspect, it was found that there was a high positive correlation in self-development at a significance level of 0.01 and there was a moderate positive correlation in assistance behavior, sportsmanship, organizational loyalty, organizational compliance, individual initiative, civic virtue at statistical at a significance level of 0.01.

The body of knowledge gained from this research is as follow: 1) school administrators' network creation and engagement leadership as well two-way communication should be developed by means of give equal importance to every personnel's needs; 2) school administrators should prioritize school administration by means of organizing human resources and other factors based on the principle of equality; 3) relevant organizations should prioritize the development of creative leadership and organizational membership Behavior, which may be done through projects or different kinds of development.

Keywords: Creative Leadership, Organizational Membership Behavior

GRAD VRU

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาจากการให้ความช่วยเหลือ และการให้ความร่วมมือจากบุคคลหลาย ๆ ท่าน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูงและซาบซึ้งในความเอื้อเฟื้อตลอดจนความเมตตากรุณาของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณา โชติสุกานต์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.อรสา จรูญธรรม กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาสละเวลาให้คำปรึกษา แนะนำ ให้ความช่วยเหลือแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง แก้ไขเพิ่มเติม เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ รวมถึงคณะผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาสละเวลาตรวจสอบ แนะนำแก้ไขแบบสอบถามเพื่อวิจัย

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องมือนำทางสู่การพัฒนาการศึกษา เพื่อเป็นพื้นฐานการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนที่มีคุณภาพในสังคมต่อไป

สุกัญญา สายลอด

GRAD VRU

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ค

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... ง

กิตติกรรมประกาศ ..... จ

สารบัญ ..... ฉ

สารบัญตาราง ..... ซ

สารบัญภาพ ..... ญ

บทที่ 1 บทนำ 1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย 4

1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย 4

1.4 สมมติฐานของการวิจัย 5

1.5 ขอบเขตของการวิจัย 6

1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย 7

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 10

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 11

2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ 11

2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 14

2.3 แนวคิดที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 41

2.4 บริบทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 49

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 51

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย 56

GRAD VRU

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 56
3.2 เครื่องมือและการพัฒนาเครื่องมือ 57
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล 58
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล 59
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 61
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 61
4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 62
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 62
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 88
5.1 สรุปผลการวิจัย 88
5.2 อภิปรายผลการวิจัย 94
5.3 ข้อเสนอแนะ 97
บรรณานุกรม 99
ภาคผนวก 105
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย 106
ภาคผนวก ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือแบบสอบถาม 115
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 121
ประวัติผู้วิจัย 146

GRAD VRU

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนโรงเรียนภาครัฐในสังกัด แยกตามเขตพื้นที่อำเภอ 50

ตารางที่ 2 แสดงการสรุปข้อมูลจำนวนโรงเรียนเรียน และจำนวนครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน (ข้อมูล 10 พฤศจิกายน 2562) 50

ตารางที่ 3 แสดงประชากร และกลุ่มตัวอย่าง แบ่งตามประสบการณ์ในการทำงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 57

ตารางที่ 4 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม 63

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 63

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านผู้นำการเรียนรู้แบบทีม 64

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านผู้นำของผู้นำ 65

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านผู้นำการสร้างความไว้วางใจ 66

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านผู้นำที่สร้างความคิดสร้างสรรค์ 67

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนและกระบวนการทำงาน 68

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อลูกค้า 69

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านผู้นำการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมการสร้างเครือข่าย สื่อสารแบบสองทาง 70

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านผู้นำการสร้างสัมพันธภาพและความใกล้ชิด 71

GRAD VRU

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านผู้นำการบริหารความเสี่ยง 72

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 73

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 74

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านพฤติกรรมการช่วยเหลือ 75

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านพฤติกรรมการอดทน อดกลั้นหรือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา 76

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านความจงรักภักดี ต่อองค์กร 77

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร .. 78

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านความคิดสร้างสรรค์ ในการทำงาน..... 79

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการทำความดีให้สังคม 80

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการพัฒนาตนเอง 81

ตารางที่ 24 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน 82

ตารางที่ 25 เปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน 83

ตารางที่ 26 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 84

GRAD VRU

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย 5

GRAD VRU

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) เป็นแผนการพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอ ในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็ง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงโลกในยุคศตวรรษที่ 21 และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคน ทั้งในเชิงสถาบันระบบ โครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็งสามารถเป็นภูมิคุ้มกันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ในขณะที่สาระสำคัญในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ในยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ มีวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 คือการเตรียมคนในสังคมไทยให้มีทักษะในการดำรงชีวิตสำหรับโลกศตวรรษที่ 21 (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2559)

จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้เห็นว่า การพัฒนาคนจัดเป็นเป้าหมายที่สำคัญในแผนการพัฒนาประเทศดังกล่าวข้างต้น ซึ่งการพัฒนาคนดังกล่าวมีวิธีการที่สำคัญอย่างยิ่งคือการจัดการศึกษา ดังนั้นการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างและเตรียมเยาวชนของชาติเพื่อเข้าสู่โลกยุคศตวรรษที่ 21 โดยที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ในการจัดการศึกษาแบบดั้งเดิม ไปสู่กระบวนทัศน์ในการจัดการศึกษาแบบใหม่ ที่มีความยืดหยุ่น สร้างสรรค์ท้าทายและซับซ้อน เน้นการจัดการเรียนรู้ที่ปฏิบัติได้ เอาความรู้ไปใช้เป็น มีทักษะต่อยอดในการสร้างความรู้ได้ คือได้ทั้งวิชาและอุปนิสัย (วิจารณ์ พานิช, 2558) และมีการพัฒนาสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ซึ่งสตรีท (Street, 2001) กล่าวว่า หากบุคคลมีพฤติกรรมสร้างสรรค์ จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เช่นเดียวกับ สแวนเบอร์ก (Swansburg, 1996) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ เป็นมิติที่สำคัญของบุคลากรในองค์กรที่จะประยุกต์ความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ โดยอาศัยผลผลิตจากความคิดสร้างสรรค์ (ไขแสง โพธิโกสุม, 2543; อ้างใน (ปิยะรัตน์ พุ่มวิเศษ, 2553) อีกทั้งความคิดสร้างสรรค์ยังเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อบุคคลและองค์กรต่าง ๆ ในการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง พัฒนาบุคลิกภาพให้มีความยืดหยุ่น อดทน อดกลั้น สามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด ซึ่งมีผลต่อองค์กร คือ ทำให้เพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพ เพื่อความอยู่รอดขององค์กรได้ (สมยศ นาวีการ, 2540) ดังนั้นครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ทำหน้าที่ด้านการสอนในสถานศึกษาจะต้องเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการ หลักสูตร วิธีการเรียน การสอน และเปลี่ยนแปลงการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านความรู้สาระวิชาหลัก (Core subjects) และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 จึงเป็นภาระสำคัญของผู้บริหารที่จะต้องรับผิดชอบจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ (สมหมาย อ่ำดอนกลอย, 2556) ดังนั้นผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21 จะต้องจัดการศึกษาให้มีความถูกต้องและสอดคล้องกับบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลง สิ่งที่สำคัญที่สุดคือ การศึกษาในอนาคตคนต้องสร้างผู้นำให้ได้ (วิจารณ์ พานิช, 2558) ซึ่งลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์และเหมาะสมกับความเป็นผู้นำทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ควรมีลักษณะที่สำคัญ ได้แก่ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

GRAD YRU

ที่เกิดขึ้นให้ความสำคัญกับการปฏิรูป และสร้างสรรค์นวัตกรรม หรือสิ่งใหม่ ๆ ให้กับองค์การ ตลอดจนมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และภาวะผู้นำเชิงอิเล็กทรอนิกส์ (จันทกานต์ ตันเจริญพานิช และนิตยา เงินประเสริฐศรี, 2550)

ดังนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป มีการคัดเลือกและพัฒนาทักษะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ดังนี้ คือ 1) ภาวะผู้นำทางการศึกษา (educational leadership) ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมายสถานศึกษา ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการทำงานแบบมีส่วนร่วม การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรู้ความเข้าใจในบุคคลรอบตัว เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) การแก้ปัญหาสามารถจัดลำดับความสำคัญหรือจับประเด็นสำคัญของปัญหา และตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิผล 3) การติดต่อสื่อสาร สื่อความได้อย่างชัดเจน ด้วยภาษา และท่าทางที่เหมาะสมกับผู้รับสารแต่ละกลุ่ม และ 4) การพัฒนาตนเอง และบุคคลอื่น พัฒนาบุคคลอื่นด้วยการสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยง การให้คำปรึกษา และพัฒนาตนเองด้วยการยอมรับจุดแข็ง จุดอ่อนของตนเอง และให้ความสำคัญกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (บุญช่วย สายราม, 2557)

ภาวะผู้นำ ถือได้ว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษา ในการบ่งบอกถึงความพร้อมที่จะสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพตนเองให้เพิ่มสูงขึ้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นการตอบสนองเชิงจินตนาการ (Imaginative) และการไตร่ตรองอย่างถี่ถ้วนต่อโอกาสต่าง ๆ ในประเด็นต่าง ๆ อย่างท้าทาย (Challlenging) เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการมองการคิด และการทำสิ่งต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน เพื่อจะเสริมสร้างโอกาสให้กับทุกคนที่เกี่ยวข้อง (Stoll, 2008) ซึ่งสอดคล้องกับ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553) กล่าวว่า การพัฒนาผู้นำในอนาคตจะต้องให้มีความริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) จะเน้นในด้านการเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ ส่งเสริมความคิดนอกกรอบ (Think out of the box) ในทางสร้างสรรค์ภายในองค์กร

จากกระบวนทัศน์ใหม่ในการพัฒนาภาวะผู้นำดังกล่าวที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 จะต้องเป็นภาวะผู้นำที่มีกระบวนทัศน์ใหม่ในเชิงสร้างสรรค์ หมายรวมถึง การสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาซึ่งเป็นภาวะผู้นำที่สามารถจูงใจผู้อื่นด้วยความรู้ เทคนิค วิธีการหรือแนวทางแบบใหม่ เพื่อส่งเสริม กระตุ้น และให้ผู้อื่นมีจินตนาการ มีความคิดสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ ได้พัฒนาศักยภาพ และสามารถสร้างสรรค์หรือผลิตสิ่งใหม่ร่วมกัน นำไปสู่การสร้างบรรยากาศหรือวัฒนธรรมองค์การแบบใหม่ที่มีความท้าทายอยู่เสมอ เป็นภาวะผู้นำที่สามารถหาแนวทางที่ชาญฉลาดในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ หรือเรียกได้ว่ามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยได้รับการพัฒนาโดย แอช และเพอร์ซาล (Ash, 2001) บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า “ในสถานศึกษาหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคน ซึ่งแสดงบทบาทการใช้ภาวะผู้นำในลักษณะต่าง ๆ มากมาย บทบาทภาวะผู้นำจึงมิได้จำเพาะเจาะจงแต่ผู้บริหารเท่านั้น” แต่หน้าที่ของผู้บริหาร คือการสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้แก่ครู อาจารย์ และบุคลากรต่าง ๆ เพื่อเป็นช่องทางให้คนเหล่านี้ ได้พัฒนาตนเองเข้าสู่ความเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ (Productive leaders) เป็นผู้นำของผู้นำ (Leaders of leaders)” (กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์, 2555) ซึ่ง แอช และเพอร์ซาล (Ash, 2001) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาว่ามี 10 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเรียนรู้แบบทีม 2) การเป็นผู้นำของผู้นำ 3) การไว้วางใจ 4) การสนับสนุนความคิด

GRAD VRU

สร้างสรรค์นวัตกรรม 5) การให้ความสำคัญกับคนและกระบวนการ 6) การให้บริการ 7) การสื่อสาร 8) การสร้างมนุษย์สัมพันธ์ 9) การกระจายอำนาจการตัดสินใจ และ 10) การบริหารการเปลี่ยนแปลง ในขณะที่ โรบินสัน (Robinson, 2011) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารว่ามี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีความคิดสร้างสรรค์ 2) การสร้างนวัตกรรม 3) การทำงานเป็นทีม 4) การให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับคน 5) การมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว 6) ส่งเสริมการพัฒนาความคิด 7) การกระจายอำนาจความเป็นผู้นำ และ 8) การให้ความเชื่อมั่นไว้วางใจ ซึ่งจะเห็นว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญและจำเป็นต่อผู้บริหารยุคใหม่ที่ต้องสร้างสรรค์และผลิตสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในการบริหารการจัดการเรียนรู้ (ไพฑูรย สินลารัตน์, 2554) ผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์จินตนาการสามารถสร้างสรรค์ความแปลกใหม่ สร้างนวัตกรรม แนวคิดใหม่ ๆ เพื่อนำไปปรับใช้ในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาวิธีการที่จะพัฒนาการทำงาน และสร้างสรรค์บรรยากาศแห่งการคิดริเริ่ม เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและทีมงานได้อย่างต่อเนื่อง บุคลากรได้เปิดโลกทัศน์ที่กว้างไกล สามารถนำไปแก้ปัญหา และพัฒนาไปในทางที่ดีได้ในอนาคต (สมชาย เทพแสง, 2559) และผู้บริหารที่เป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะสามารถส่งเสริมคุณภาพการคิดของทุกคนในชุมชนของโรงเรียน สร้างโอกาสแห่งการเรียนรู้ การสร้างวัฒนธรรมใหม่และการปรับปัจจัยเกื้อหนุนต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างความสามารถของครู และบุคลากรให้กลายเป็นผู้นำที่สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าและนำการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้อย่างมีผลงานที่สร้างสรรค์ นอกจากนี้ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารยังมีความสำคัญและส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนหรือการดำเนินการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน (สุภาพ ฤทธิ์บำรุง, 2556)

หากกล่าวถึงพฤติกรรมการทำงานของผู้ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษานั้น ก็ย่อมหมายถึงครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดการสอนในสถานศึกษาแห่งนั้น การที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นสิ่งสำคัญคือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องรู้และเข้าใจถึงสิทธิหน้าที่ รวมถึงสถานะภาพของตนในองค์กรนั้น ๆ และกระทำตามบทบาทหน้าที่ของตนเองที่เป็นอยู่ เพื่อชี้นำพฤติกรรมการเป็นสมาชิกภายในองค์กร (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545) ซึ่งอัลบาเนส (Albanese, 1981) ให้ความหมายพฤติกรรมการทำงานว่า หมายถึง พฤติกรรมและการกระทำที่จะส่งผลต่อความสำเร็จต่องานของเขาโดยตรง พฤติกรรมนั้นยังรวมไปถึงการแสดงออกที่มีต่อสิ่งแวดล้อมที่เขาปฏิบัติงานอยู่ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานจะถูกตัดสินคุณภาพงานจากพฤติกรรมการทำงานที่แสดงออก นอกจากนี้ สเตียร์ (Steers, 1991) ยังกล่าวถึง การทำความเข้าใจพฤติกรรมการทำงานว่า มีการแสดงพฤติกรรมอย่างไรและทำไมจึงแสดงพฤติกรรมเช่นนั้น จึงมีนับว่ามีความสำคัญต่อผู้บริหาร เนื่องจากความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรจะขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์เป็นสำคัญ (ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์, 2541 อ้างใน(ณัฏฐิกา เจยาคม, 2551)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี บริหารจัดการโรงเรียนในเขตจังหวัดปทุมธานี ซึ่งในแต่ละโรงเรียนมีขนาดแตกต่างกัน คือ มีโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ และในแต่ละโรงเรียนก็มีการบริหารจัดการที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจจะขึ้นอยู่กับการบริหารของผู้บริหารของสถานศึกษานั้น สภาพปัญหาที่แสดงถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงานของ

หน่วยงานหรือองค์กร มีหลายปัจจัย ปัจจัยที่น่าสนใจและเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง คือ ปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ในเรื่องของภาวะผู้นำ ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครู นักเรียน ตลอดจนผู้ปกครองนักเรียน เพราะความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำเป็นความรู้สึกที่ดี ที่ชอบ ที่พอใจต่อสิ่งต่าง ๆ ซึ่งเป็นทัศนคติที่ดี ในการปฏิบัติงานในองค์กรใดก็ตาม ถ้าบุคลากรที่เกี่ยวข้องขาดความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารในการปฏิบัติงานหรือมีทัศนคติไม่ดีต่อองค์กรแล้ว ปัญหาต่าง ๆ จะเกิดขึ้น ได้แก่ ความแตกแยก การไม่ให้ความร่วมมือกับองค์กรในทุก ๆ ด้าน ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้จะไม่เกิดขึ้น องค์กรก็จะสิ้นเปลืองทั้งทรัพยากร และงบประมาณโดยเปล่าประโยชน์ ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากผู้เกี่ยวข้องมีทัศนะที่ดี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารและการปฏิบัติงานหรือต่อหน่วยงาน องค์กร ย่อมทำให้หน่วยงานหรือองค์กรประสบผลสำเร็จต่อการปฏิบัติงาน

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพัฒนาภาวะผู้นำ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ให้สถานศึกษามีความพร้อมสู่การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สามารถพัฒนาผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลในอนาคตต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

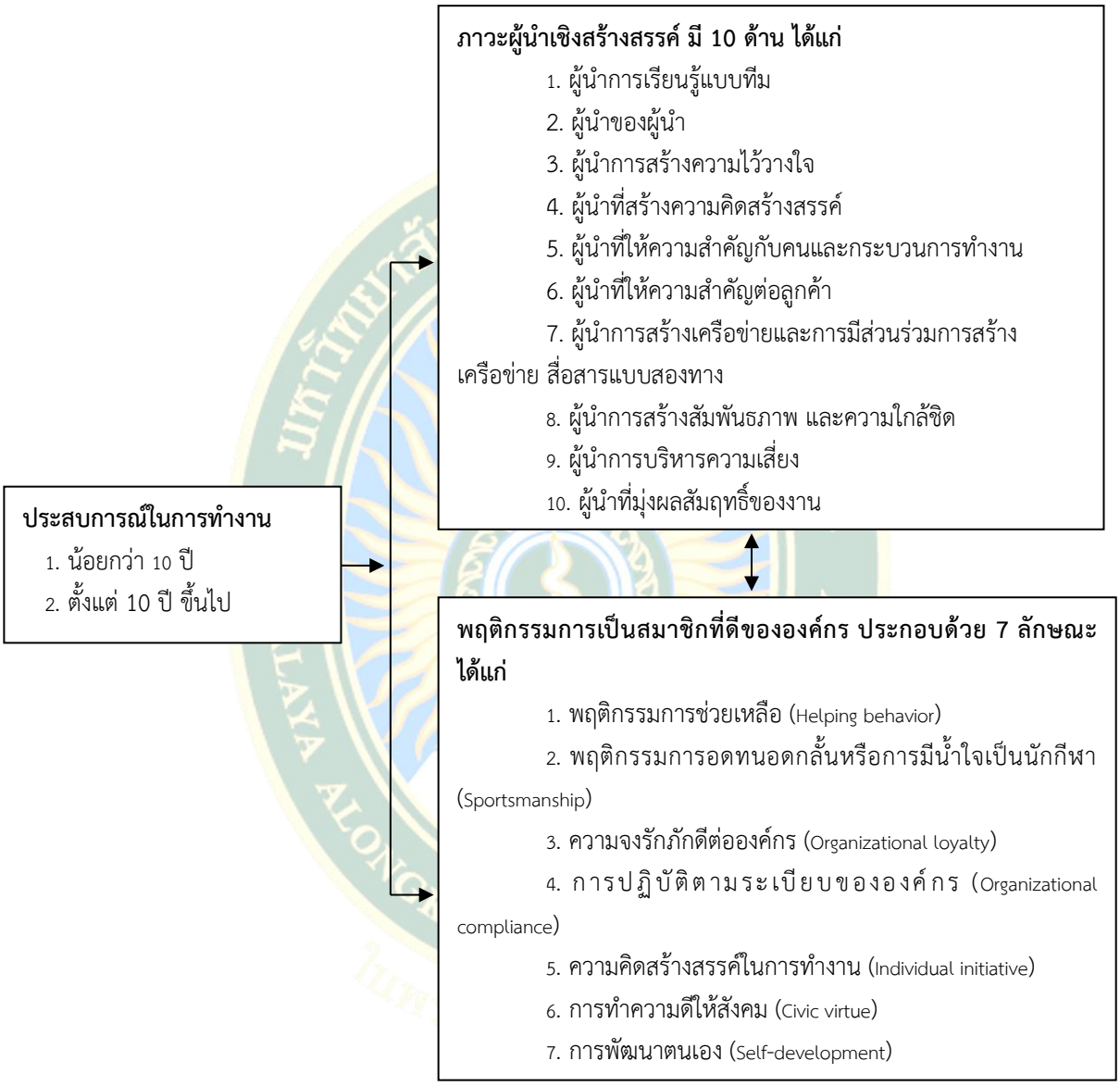
1.2.2 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยศึกษาจากทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative leadership theory) ของ แอช และเพอร์ซาล (Ash and Persall, 2001) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ตามแนวคิดของ พ็อดซาคอฟฟ์ และคณะ (Podsakoff, 2000, March) โดยสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1

GRAD VRU



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

GRAD VRU

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

1.4.1 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

1.4.2 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน

1.4.3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษา

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตของเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู

1.5.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 3,095 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie, January 1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 342 คน แล้วสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

1.5.3 ตัวแปรที่ศึกษา

ประสบการณ์ในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ดังต่อไปนี้

1. ประสบการณ์ในการทำงาน
   1.1 น้อยกว่า 10 ปี
   1.2 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มี 10 ด้าน ได้แก่

1. ผู้นำการเรียนรู้แบบทีม
2. ผู้นำของผู้นำ
3. ผู้นำการสร้างความไว้วางใจ
4. ผู้นำที่สร้างความคิดสร้างสรรค์
5. ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนและกระบวนการทำงาน
6. ผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อลูกค้า
7. ผู้นำการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมการสร้างเครือข่าย สื่อสารแบบสองทาง
8. ผู้นำการสร้างสัมพันธภาพและความใกล้ชิด
9. ผู้นำการบริหารความเสี่ยง
10. ผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ประกอบด้วย 7 ลักษณะ ได้แก่

1. พฤติกรรมการช่วยเหลือ (Helping behavior)
2. พฤติกรรมการอดทนอดกลั้นหรือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Sportsmanship)
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational loyalty)
4. การปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร (Organizational compliance)
5. ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (Individual initiative)
6. การทำความดีให้สังคม (Civic virtue)
7. การพัฒนาตนเอง (Self-development)

GRAD VRU

1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.6.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้นำที่แสดงออกในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ การมีปฏิกิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการโดยไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่าง ๆ และประเด็นต่าง ๆ ในการติดต่อประสานงาน ทั้งเกี่ยวกับตนเองและผู้อื่นอย่างมีแรงบันดาลใจ มีวิสัยทัศน์ มีจินตนาการ และมีกระบวนการต่าง ๆ อย่างมีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในสถานศึกษาไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.6.1 ผู้นำการเรียนรู้แบบทีม หมายถึง ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกันเป็นทีมและเครือข่าย (Team Work and Networking) ตระหนักถึงความร่วมมือกัน การแบ่งปันการทำงาน และการแก้ปัญหาร่วมกัน การเรียนรู้แบบทีม จึงเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมในทุกขั้นตอนเริ่มตั้งแต่การเรียนรู้ การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สามัคคีกัน ขยันคิด ขยันเรียนรู้ และขยันโดยใช้เทคนิคของการสนทนา (Dialogue) การอภิปราย (Discussion) การบริหารทีมงาน และการบริหารโครงการเข้ามาช่วย ซึ่งเปรียบเสมือนการถ่ายทอดอัจฉริยภาพหรือถ่ายทอดวิธีการปฏิบัติที่นำไปสู่ความสำเร็จระหว่างกันและกัน ทำให้เกิดพัฒนาการขึ้นในเวลาอันรวดเร็วและได้ประสิทธิผลสูงสุด

1.6.2 ผู้นำของผู้นำ หมายถึง ผู้ที่สามารถที่จะจูงใจ ชักนำ หรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ โดยการใช้กระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้นำใช้ รูปแบบของอิทธิพลระหว่างผู้นำและสมาชิกในกลุ่มหรือใช้อิทธิพลของตำแหน่งให้สมาชิกในกลุ่มปฏิบัติตามเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ตามที่กำหนดไว้

1.6.3 ผู้นำการสร้างความไว้วางใจ หมายถึง ผู้นำที่สร้างความเชื่อถือไว้วางใจให้กับสมาชิกในองค์กร โดยการยึดการบริหารสากล เช่น คุณธรรมจริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความเมตตา ความยุติธรรมความเป็นกลาง ความกล้าหาญ ความอดทน ความมีวินัยความมุ่งมั่นซึ่งเป็นหลักสำคัญในการบริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ยอมรับข้อผิดพลาดของสมาชิกในองค์กร และให้เกียรติผู้อื่นเคารพและให้การสนับสนุนผู้อื่น ไม่ว่าคนคนนั้นจะมีตำแหน่งใดก็ตาม สอบถามเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็น รับฟังปัญหา และให้ความช่วยเหลือสมาชิกในองค์ตามความเหมาะสมและความสามารถ

1.6.4 ผู้นำที่สร้างความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้นำที่มีความคิดริเริ่มสร้างสิ่งใหม่ ๆ ไม่ซ้ำแบบใคร โดยอาศัยประสบการณ์ที่มีอยู่และพัฒนาขึ้นเป็นความคิดใหม่ ๆ ที่ต่อเนื่องและมีคุณค่า มีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลากหลาย คล่องแคล่ว รวดเร็ว สุขุมรอบคอบ มีเหตุผล มีความคิดแปลกใหม่กล้าคิด กล้าทำ เชื่อมั่นในตนเอง คิดอย่างเป็นระบบ ไม่มองข้ามรายละเอียด ปรับเปลี่ยนความคิดการกระทำ และวิธีการตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างชาญฉลาด มองตนเองและคนรอบข้างในแง่ดี มีความคิดเชิงบวก สามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องแม่นยำและแก้ไขปัญหาได้ทันท่วงทีมีความฉับไวในการตอบสนองต่อปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างดีเยี่ยม

1.6.5 ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนและกระบวนการทำงาน หมายถึง ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนและกระบวนการทำงาน หมายถึง การให้ความสำคัญกับคนในกระบวนการบริหารจัดการ โดยเป็นการนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และ

สร้างให้แต่ละบุคคล เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กรตลอดจนเกิดความตระหนักในคุณค่าของตนเอง เพื่อนร่วมงาน และองค์กร มนุษย์จึงจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาตลอดเวลา เพื่อให้มนุษย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

1.6.6 ผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อลูกค้า หมายถึง การเน้นถึงความสำคัญของลูกค้า (Customer Focused) และยึดหลักการให้บริการ โดยทฤษฎีนี้ถือว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาคือลูกค้าโดยตรงของผู้บริหาร ดังนั้น หน้าที่สำคัญที่สุดของผู้บริหาร คือ การให้บริการแก่ลูกค้าของตน

1.6.7 ผู้นำการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมการสร้างเครือข่าย สื่อสารแบบสองทาง หมายถึง ผู้นำที่มีรูปแบบการรวมตัวกันของกลุ่มบุคคล องค์กร หน่วยงาน ในการประสานความร่วมมือ หรือเป็นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสังคมมนุษย์ด้วยกันในการทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยมีกระบวนการ ประกอบด้วยผู้ส่งสาร สาร และผู้รับสาร เป็นการสร้างความเข้าใจจากบุคคลหนึ่งไปยังบุคคลหนึ่ง หรือจากบุคคลไปยังหน่วยงานให้มีความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้ส่งสารกับผู้รับสาร

1.6.8 ผู้นำการสร้างสัมพันธภาพและความใกล้ชิด หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรทั้งภายนอกและภายในโรงเรียน โดยการเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่นและเข้าใจสิ่งแวดล้อม ช่วยสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อโรงเรียน มีการใช้การสื่อสารสองทางให้ความสำคัญแก่ครูและบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ทั้งด้านความร่วมมือการฝึกอบรม และให้ความสนใจกับบุคลากรทั้งหมดอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

1.6.9 ผู้นำการบริหารความเสี่ยง หมายถึง ผู้นำที่สามารถปฏิบัติงานท่ามกลางสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่ไม่แน่นอนและเสี่ยงต่อการบรรลุเป้าหมาย และสามารถเรียนรู้ในการบริหารความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลง โดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ชัดเจน และมีการวางแผนเพื่อบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ

1.6.10 ผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน หมายถึง ผู้นำองค์กรที่มุ่งเน้นให้ผลการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มุ่งเน้นความเป็นเลิศ ท้าทาย โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ สามารถจัดบริการสาธารณะให้เป็นที่พึงพอใจของประชาชน เพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศสำหรับการกำกับติดตาม และรายงานผลการดำ เนินงานขององค์กร โดยวัดความก้าวหน้าหรือความสำเร็จจากการเปรียบเทียบผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงกับเป้าหมายที่กำหนด

1.6.2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่เกิดจากตัวของบุคคลเอง ซึ่งองค์กรไม่ได้กำหนดไว้ให้ปฏิบัติ เป็นพฤติกรรมที่บุคคลเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ โดยไม่ได้มีการจูงใจโดยให้รางวัลแต่อย่างใด โดยพฤติกรรมเหล่านั้นเป็นพฤติกรรมที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพดีขึ้น และทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร ประกอบด้วยประกอบด้วย 7 ลักษณะ ได้แก่

1.6.2.1 พฤติกรรมการช่วยเหลือ หมายถึง พฤติกรรมในการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานด้วยความสมัครใจ การป้องกันหรือแก้ไขปัญหาของผู้ร่วมงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ไม่เห็นแก่ตัว พยายามสร้างความสงบเรียบร้อยในองค์กร และช่วยสนับสนุนผู้ร่วมงาน

1.6.2.2 การมีน้ำใจเป็นนักกีฬา หมายถึง พฤติกรรมการอดทนต่อความไม่สะดวกสบายที่เกิดขึ้นจากผู้ร่วมงานหรือเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจโดยไม่บ่นว่าหรือแสดงความ

ไม่พอใจ มีทัศนคติเชิงบวกแม้ว่าการปฏิบัติงานนั้นจะไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไม่บังคับขู่เข็ญผู้ร่วมงาน เมื่อผู้ร่วมงานไม่เห็นด้วยกับความคิดเห็นของตนเอง ยินดีสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ยอมรับฟังความเห็นผู้ร่วมงาน และมีความสุภาพอ่อนน้อม

1.6.2.3 ความจงรักภักดีต่อองค์การ หมายถึง พฤติกรรมการเป็นผู้สนับสนุนและมีความจงรักภักดีต่อองค์กรร่วมรับผิดชอบและปกป้องทรัพย์สินและสิ่งต่าง ๆ ที่องค์กรสร้างขึ้น กล่าวถึงภาพลักษณ์ขององค์กรให้แก่บุคคลภายนอกในแง่ดี ปกป้องและป้องกันองค์กรจากการคุกคามภายนอก และรักษาความจงรักภักดีนั้นไว้ แม้องค์กรจะตกอยู่ในสภาวะวิกฤติ

1.6.2.4 การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมในการเรียนรู้และยอมรับกฎระเบียบ ข้อบังขับและกระบวนการต่าง ๆ ขององค์กร ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรถึงแม้ว่าจะไม่มีผู้ใดสังเกตหรือควบคุมอยู่ก็ตาม

1.6.2.5 ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมในการเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานหรือส่งเสริมผลการปฏิบัติงานขององค์กรด้วยความสมัครใจ มีความพยายามและการกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง อาสาทำงานในหน้าที่รับผิดชอบพิเศษและส่งเสริมผู้อื่นในการปฏิบัติเช่นเดียวกัน

1.6.2.6 การทำความดีให้สังคม หมายถึง การแสดงออกซึ่งความสนใจหรือมีความผูกพันกับองค์กรโดยรวม กระตือรือร้นในการเข้าร่วมในกระบวนการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร เช่น การเข้าร่วมประชุม การร่วมอภิปรายนโยบาย การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกลยุทธ์ ขององค์กรว่าควรจะมุ่งไปทิศทางใด เป็นต้น สังเกตและติดตามข้อมูลข่าวสารภายนอกเกี่ยวกับอันตรายที่เกิดขึ้นหรือแสวงหาโอกาสที่ดีสำหรับองค์กร เช่น การรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อองค์การ เป็นต้น ระมัดระวังและรักษาผลประโยชน์ขององค์การ เช่น การรายงานอันตรายที่อาจเกิดจากอัคคีภัยหรือพฤติกรรมที่น่าสงสัย การปิดประตูสำนักงานเมื่อไม่มีพนักงานอยู่ เป็นต้น มีความตระหนักในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเช่นเดียวกับการเป็นพลเมืองคนหนึ่งของประเทศ และยอมรับหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับจากองค์การด้วยความสมัครใจ

1.6.2.7 การพัฒนาตนเอง หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานในการพัฒนาความรู้ทักษะ และความสามารถด้วยความสมัครใจ แสวงหาโอกาสและเข้าร่วมในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง หรือการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ เพื่อสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กรเพิ่มมากขึ้น

1.6.3 ครู หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาซึ่งประกอบอาชีพหลักทางด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

1.6.4 ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง จำนวนปีในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ

1.6.4.1 น้อยกว่า 10 ปี

1.6.4.2 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

1.6.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 บริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานของพื้นที่ในจังหวัดปทุมธานี 7 อำเภอ ประกอบด้วย

GRAD VRU

1) อำเภอเมืองปทุมธานี 2) อำเภอคลองหลวง 3) อำเภอลาดหลุมแก้ว 4) อำเภอสามโคก 5) อำเภอธัญบุรี 6) อำเภอลำลูกกา และ 7) อำเภอหนองเสือ รวมจำนวน 170 โรงเรียน

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 เป็นข้อมูลในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

1.7.2 เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารสถานศึกษา และส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูต่อไป

VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
ในพระบรมราชูปถัมภ์
GRAD VRU

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้สนับสนุนกรอบแนวคิดของการศึกษา โดยสรุปสาระสำคัญ ดังนี้

2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
- 2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
- 2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสร้างสรรค์
- 2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
- 2.2.2 คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
- 2.2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2.3 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
- 2.3.1 ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
- 2.3.2 แนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
- 2.3.3 ผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

2.4 บริบทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ หรือความเป็นผู้นำ เป็นคำแปลที่มาจากคำภาษาอังกฤษว่า Leadership ซึ่งมีความสำคัญมากกับการสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานเพื่อนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้นิยามเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้มากมาย ดังนี้

GRAD VRU

ยุคล์ (Yukl, 1988 อ้างใน (สุเทพ พงษ์สรีวัฒน์, 2550) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการโดยการอาศัยการใช้อิทธิพลและการใช้อำนาจหน้าที่โดยบุคคลเหนือผู้อื่น เพื่อการชี้แนะหรือนำทาง เพื่อวางโครงสร้างงานหรือเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมและความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในกลุ่มหรือองค์การ

สต๊อกดิลล์ (Stogdill, 1974 อ้างใน(นเรศ บุญช่วย, 2553) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มเพื่อการตั้งเป้าหมายและการบรรลุเป้าหมาย

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2549 อ้างใน(พัฒนวงศ์ ดอกไม้, 2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการของผู้นำที่มีอิทธิพล และอำนาจเหนือผู้ตาม หรือบุคคลอื่น แล้วทำให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายในสถานการณ์ต่าง ๆ

(สุเทพ พงษ์สรีวัฒน์, 2550) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่ผู้นำสร้างความชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้รู้ว่า อะไรคือความสำคัญ อะไรเป็นภาพความจริงขององค์การ ช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้อื่นมองเห็นทิศทาง และจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจน

(ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2551) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการของผู้นำในการจูงใจให้ผู้ตามใช้ความพยายามของตนเองอย่างเต็มความสามารถโดยไม่ถูกบังคับขู่เข็ญ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

(สันติ บุญภิรมย์, 2552) กล่าวถึง ภาวะผู้นำ ว่าเป็นศิลปะของผู้นำในการโน้มน้าวให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มแสดงพฤติกรรมของตนเองตามที่ผู้นำประสงค์ ภายใต้สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง เพื่อให้บรรลุไปตามเป้าหมายของส่วนรวม

(ศิริพงษ เศาภายน, 2553) กล่าวถึง ภาวะผู้นำ ว่าสามารถสรุปเป็นแนวคิดสำคัญได้ 2 ประการ คือ 1) ภาวะผู้นำคือ ความสัมพันธ์ระหว่างคน 2 คนหรือมากกว่าขึ้นไป ที่มีอิทธิพลและอำนาจเหนือกว่ากัน และ 2) การที่บุคคลจะเป็นผู้นำจะต้องไม่โดดเดี่ยว แต่จะเป็นผู้ที่มีอิทธิพลเหนือผู้ตาม และผู้ตามพร้อมที่จะปฏิบัติตามคำสั่ง

(จรัส อติวิทยาภรณ์, 2554) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในลักษณะของกระบวนการ ความสามารถ หรือกิจกรรม แล้วทำให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น ส่งผลให้เกิดการคล้อยตามหรือปฏิบัติตามผู้นำ เพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

(ธีระ รุญเจริญ และวาสนา ศรีไพโรจน์, 2554) กล่าวถึงภาวะผู้นำ ว่าเป็นความสามารถในการใช้อิทธิพลของผู้นำ ที่ส่งผลไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายโดยการสั่งการผู้ตาม การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น การมีปฏิสัมพันธ์โดยการถ่ายทอดแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ

(จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555) กล่าวว่าภาวะผู้นำ เป็นพฤติกรรมของบุคคลในการใช้อิทธิพลชักจูงผู้ตาม ให้มีความกระตือรือร้นในการทำงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

(ภารดี อนันตนาวี, 2555) อธิบายว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำ และมีอิทธิพลเหนือกลุ่มหรือบุคคลอื่น ซึ่งสมาชิกเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ หรือการกระทำ ในการชักจูง หรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

(วิมล จันทรแกว, 2555) กล่าวถึง ภาวะผู้นำ ว่าเป็นความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพล อำนาจ และสามารถจูงใจให้บุคคล หรือกลุ่มปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ นำไปสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การตามที่กำหนดไว้

(มณฑาทิพย์ เสยยงคะ, 2556) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการหลักการ วิธีการ ความสามารถ หรือคุณสมบัติที่ผู้นำ หรือบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ทั้งด้าน

GRAD VRU

สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ และความสามารถที่มีอยู่ในตัว ทำให้สามารถบอก หรือใช้อำนาจบารมีสั่งการให้บุคคลอื่นดำเนินงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

(สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2557) กล่าวถึง ภาวะผู้นำ ว่าเป็นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา การสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ การใช้อำนาจและอิทธิพล ซึ่งเกี่ยวข้องกับทิศทาง ให้ทุกคนในองค์การมั่นใจว่าเดินไปสู่จุดหมาย

(กุลชลี จงเจริญ, 2558) อธิบายว่า ภาวะผู้นำ เป็นองค์ประกอบในตัวบุคคลที่แสดงออกให้เห็นถึงวิธีการหรือกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติ ความเชื่อและพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยพยายามที่จะทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ปฏิบัติตามเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่กำหนดไว้

ดาฟ์ฟ (Daff, 1999 อ้างใน (จรัส อติวิทยาภรณ์, 2554) กล่าวถึงภาวะผู้นำ ว่าเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ กับผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่การบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันซึ่งสอดคล้องกับ เควิน ครูสซ์ (Kruse, 2013) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการของการมีอิทธิพลทางสังคมที่ทำให้บุคคลอื่นใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

เบนนิส (Bennis อ้างใน (Kruse, 2013) อธิบายว่า ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถในการทำให้วิสัยทัศน์ไปสู่ความเป็นจริงได้

ไอเซนฮาวร์ (Eisenhower, 2016 อ้างใน (พัฒนวงศ์ ดอกไม้, 2560) กล่าวถึง ภาวะผู้นำ ว่าเป็นศิลปะของการใช้บุคคลให้ทำในสิ่งที่ต้องการ โดยบุคคลผู้ปฏิบัติมีความเต็มใจที่จะทำ

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรม วิธีการหรือกระบวนการที่แสดงออกถึงความสามารถในการใช้อิทธิพลของคนในการโน้มน้าว ชักนำ และมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่ม โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่ม ยินยอมปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการปรับกระบวนการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้นำในการที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมาย ซึ่งมีนักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

(สันติ บุญภิรมย์, 2552) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญดังนี้

1. ช่วยกำกับให้กลุ่มคนทำงานเป็นไปตามระบบการทำงาน และกระบวนการที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2. ช่วยแนะแนวทางให้ประสานงานกันให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์

3. ช่วยให้หน่วยงานมีองค์ประกอบที่สมบูรณ์

4. ช่วยก่อให้เกิดความคิดริเริ่ม ความรับผิดชอบต่อการบริหารงาน

5. มีบทบาทสำคัญในการบริหารงานของหน่วยงาน เนื่องด้วยผู้นำเป็นสัญลักษณ์เป็นตัวอย่าง เป็นตัวแทน และเป็นจุดรวมพลังของบุคลากร

6. เป็นบุคคลที่มีบทบาทในการปฏิบัติงานแตกต่างออกไปจากหน้าที่ของสมาชิกอื่น

7. เป็นตัวหนุนโดยตรงและตัวหนุนโดยอ้อมในงาน

GRAD VRU

8. เป็นการสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างบุคคล 2 ประเภทคือผู้นำและผู้ตาม

9. เป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน

(กาญจนา ศิลา, 2556) สรุปความสำคัญของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำมีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน ต่อองค์กร และต่อสิ่งแวดล้อม ที่สามารถก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลวขององค์กร เป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงมี ผู้มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงาน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจ รวมตัวเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การทำงานเป็นทีม ซึ่งส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

(กุลชลี จงเจริญ, 2558) กล่าวถึง ภาวะผู้นำ ว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารเพื่อความสำเร็จ หากผู้บริหารได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ จะสามารถชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ รวมทั้งตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานเพื่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาองค์การที่รับผิดชอบไปสู่ความสำเร็จและความเป็นเลิศ

จากความสำคัญของภาวะผู้นำที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญเพราะเป็นปัจจัยหรือส่วนประกอบที่สำคัญในการบริหารองค์กร สามารถชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในองค์กรเพื่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า สำเร็จตามเป้าเหมายมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ดังนี้

(กรองทิพย์ นาควิเชตร, 2552b) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึงความสามารถของผู้นำในการผลักดันให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ดีงามด้วยการคิดต่างคิดหลายมิติ คิดบวก คิดเชิงสร้างสรรค์และพัฒนา รวมทั้งการคิดแก้ปัญหา

พาลัส และฮอร์ท (Palus and Horth, 2002 อ้างใน (นเรศ บุญช่วย, 2553) ให้ความเห็นว่า ความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การที่บุคคลที่เป็นผู้นำสามารถเผชิญกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนในปัจจุบัน โดยใส่ใจที่จะเข้าใจสถานการณ์ที่ซับซ้อนนั้น รู้จักดึงศักยภาพส่วนตนของทั้งตนเองและสมาชิกในองค์กรหรือชุมชน มาเป็นพลังกลุ่มในการจัดการสิ่งต่าง ๆ มีการให้ข้อมูลข่าวสาร เสนอความคิดและสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ รู้จักริเริ่มความคิดที่ผ่านการตรวจสอบและทดสอบอย่างอิสระ และรู้จักการใช้กระบวนการของการเรียนรู้อย่างเป็นสาระบันเทิง เพื่อค้นหาความคิดใหม่ ๆ และรู้จักสังเคราะห์ทุกเนื้อหาและการกระทำที่ปรากฏ

(ธีระ รุญเจริญ และวาสนา ศรีไพโรจน์, 2554) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าเป็นลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำบุคคลคนอื่น และการประสานงานด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศ โดยการคิดนอกกรอบ โดยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่ง

GRAD VRU

ใหม่ การสร้างวัฒนธรรมใหม่ และการปรับปัจจัยเกื้อหนุนต่างๆของโรงเรียนเพื่อไปสู่เป้าหมายที่กำหนด

(ไพฑูรย สินลารัตน์, 2554) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ (Creative and Productive Leadership) ว่าเป็นภาวะผู้นำใหม่ (New Leadership) ผู้นำรุ่นใหม่ต้องคิดใหม่ และต้องมีผลงานจากการคิดนั้น คือจะต้องมีผลงานจากการมองในเชิงของจิตคิดวิเคราะห์ (Critical mind) การเปลี่ยนแปลง (Transformation) และจินตนาการ (Imaginary) ไปพร้อมกัน

(กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์, 2555) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการตอบสนองเชิงจินตนาการ (Imagination) และการนำบุคคลอื่น ๆ (Leading people) ด้วยแนวทางใหม่ (New method) หรือวิธีการใหม่ ๆ (Challenging) อย่างท้าทายและมียืดหยุ่น (Flexibility) และที่สำคัญภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ยังเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อม หรือส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และสนับสนุนให้ผู้อื่นได้มีความสร้างสรรค์

(กาญจนา ศิลา, 2556) ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า หมายถึงพฤติกรรมในการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรเป็นอันดับแรกในด้านความคิด ความสนใจ ความต้องการหรือพฤติกรรมบุคคล หรือกลุ่มบุคคลในองค์การให้หันไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีศิลปะ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่น ประสานงานผู้อื่นด้วยการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี การทำงานเป็นทีม การเจรจาต่อรอง การไว้วางใจ การบริหารเวลา การสื่อสาร การสร้างมนุษยสัมพันธ์ โดยกระบวนการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ

นานัส (Nanus, 1990 อ้างใน (พัฒนวงศ์ ดอกไม้, 2560) กล่าวถึงภาวะผู้นำแห่งอนาคตหรือภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Future-Creative Leadership) ว่าเป็นการใช้เป้าหมายที่มีทิศทางชัดเจน (Signposts) ค่านิยมเกี่ยวกับความเข้าใจและการจัดการการเปลี่ยนแปลง (Values) และกรอบในการทำงาน (Frameworks) เป็นศิลปะที่ใช้ความพยายามและความฉลาดทางการคิด

พัคคิโอ และคณะ (Puccio, et al., 2007 อ้างใน (พัฒนวงศ์ ดอกไม้, 2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการที่ผู้นำมีอิทธิพลเชิงบวกต่อบุคคล บริบท และผลลัพธ์โดยผ่านรูปแบบการคิดสร้างสรรค์ที่ประยุกต์ใช้ในการเผชิญและแก้ปัญหาที่แปลกใหม่

โรลลิ่ง (Rolling, 2013 อ้างใน (พัฒนวงศ์ ดอกไม้, 2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นแบบของภาวะผู้นำที่เร่งหรือกระตุ้น (Catalyst) เพื่อการบรรลุเป้าหมายของส่วนรวมและเพื่อเป็นวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสำเร็จ

อะแดร์ (Adair, 2007 อ้างใน (กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์, 2555) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึงการกระตุ้น ส่งเสริมและแนะนำกระบวนการใหม่ ๆ อย่างเป็นระบบด้วยวิธีการใหม่ ๆ อย่างท้าทาย ซึ่งนับว่าเป็นความท้าทายอย่างยิ่งสำหรับการนำของคนสร้างสรรค์

เรนโชว์ (Renshaw, 2016 อ้างใน (พัฒนวงศ์ ดอกไม้, 2560) อธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นการตระหนักถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน ด้วยการสร้างโอกาสต่าง ๆ แก่บุคคลอื่นให้เกิดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมและความสามารถที่แสดงออกในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ มีปฏิกิริยาตอบสนองเชิง

GRAD VRU

จินตนาการโดยไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่าง ๆ และประเด็นต่าง ๆ ในการติดต่อประสานงาน ทั้งเกี่ยวกับตนเองและผู้อื่นอย่างมีแรงบันดาลใจ มีวิสัยทัศน์ มีจินตนาการ และมีกระบวนการต่าง ๆ อย่างมีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในสถานศึกษา

2.2.2 คุณลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ดีจะต้องมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ดี เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถนำพาผู้ใต้บังคับบัญชาในการคิด การสร้างสรรค์ การใช้เทคนิควิธีการกระบวนการใหม่ ๆ ในการทำงานร่วมกัน ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ดังนี้

(ไพฑูรย สินลารัตน์, 2554) ได้กล่าวในหนังสือชื่อ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพว่าลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มี 10 ลักษณะดังต่อไปนี้

1) เป็นผู้วิเคราะห์เป้าหมาย (Critical aims)

2) เป็นผู้สร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงาน (Inspiration)

3) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change)

4) เป็นผู้เข้าใจวัฒนธรรมองค์กร (Culture)

5) มีกลยุทธ์ในการทำงาน (Strategy)

6) สร้างความเข้มแข็งให้แก่หน่วยงานหรือองค์กร (Strengthening)

7) การสร้างพลังอำนาจ ให้บุคลากรในหน่วยงานมีอำนาจในการตัดสินใจ (Empowerment)

8) เป็นผู้สร้างกำลังใจให้กับผู้ร่วมงาน (Encourage the heart)

9) เป็นผู้ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานได้เต็มศักยภาพ (Don’ t let up)

10) ยึดหลักความสำเร็จของงาน ทำให้ผู้ร่วมงานมีความภูมิใจในความสำเร็จของงาน (Our success)

(สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2557) อธิบายว่า ลักษณะของผู้นำในปัจจุบันจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ คือ คิดในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นสิ่งที่ดี เป็นคนที่ไม่มองโลกในแง่ร้าย และจะต้องเลือกทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยมีทางเลือกหลาย ๆ ทาง

ดูบริน (Dubrin, 2010 อ้างใน (กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์, 2555) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบไปด้วยคุณลักษณะด้านความรู้ ความสามารถทางการคิด บุคลิกภาพ และความรักศรัทธาในหน้าที่

สเทิร์นเบอร์ก และคณะ (Sternberg, et al., 2004 อ้างใน (พัฒนวงศ์ ดอกไม้, 2560) อธิบายว่าลักษณะ 8 แบบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่

1) การทำงานแบบซ้ำ ๆ (Replication) เป็นผู้นำที่พยายามแสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการองค์กรในทิศทางที่ถูกต้องและช่วงเวลาที่เหมาะสม

2) กรอธิบายหรือให้คำนิยามใหม่ ๆ (Redefinition) เป็นผู้นำที่มุ่งเน้นแสดงให้เห็นถึงการแสดงออกในการปฏิบัติงานในองค์กรด้วยบทบาทที่ถูกต้องและเหมาะสม โดยใช้แนวทางใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิมในฐานะเป็นผู้นำแบบใหม่

3) มีเป้าหมายหรือทิศทางชัดเจน (Forward incrementation) เป็นผู้นำที่ตั้งใจในการนำองค์กรหรือทำงานไปสู่ทิศทางที่กำหนด

GRAD VRU

4) มีเป้าหมายหรือทิศทางที่เหนือกว่าผู้อื่น (Advance forward iccrementation) เป็นผู้นำที่มุ่งเน้นที่จะขับเคลื่อนองค์กรหรือการทำงานไปสู่เป้าหมายด้วยวิธีการที่เหนือกว่าผู้อื่น

5) เปลี่ยนเส้นทางใหม่ไปสู่เป้าหมาย (Redirection) เป็นผู้นำที่ตั้งใจปรับเปลี่ยนทิศทางขององค์กร ปรับการทำงาน และปรับเส้นทางสู่เป้าหมาย

6) เป็นผู้สร้างสิ่งใหม่ด้วยแนวทางแบบใหม่ (Reconstruction/Redirection) เป็นผู้ขับเคลื่อนการทำงาน ขับเคลื่อนองค์กร และขับเคลื่อนสู่เป้าหมายด้วยแนวทางที่แตกต่างจากแบบเดิม

7) เป็นผู้มีความคิดริเริ่ม (Re-initiation) เป็นผู้นำที่มีความพยายามขับเคลื่อนการทำงาน ขับเคลื่อนองค์กร และขับเคลื่อนสู่เป้าหมายสูงสุดที่ยังไม่เคยไปถึง

8) สามารถสังเคราะห์แนวความคิด (Synthesis) เป็นผู้นำที่สามารถบูรณาการแนวความคิด ที่ไม่เกี่ยวข้องกันหรือตรงข้ามกันให้รวมกันได้

พนา ทองมีอาคม (2538 อ้างใน (นเรศ บุญช่วย, 2553) ได้นำผลงานการศึกษาค้นคว้าของลองแมน (Longman) เกี่ยวกับคุณลักษณะสำคัญของนักสร้างสรรค์มากล่าวไว้ 5 ประการ คือ 1) มีความอยากรู้อยากเห็น เป็นคุณสมบัติพื้นฐานสำคัญที่นักสร้างสรรค์เป็นผู้สนใจสิ่งต่าง ๆ รอบตัวทุกเรื่อง ชอบแสวงหาความรู้ ชอบอ่าน ชอบเปิดรับ ต่อสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเป็นการสะสมวัตถุดิบสาหรับงานสร้างสรรค์ และนำไปสู่การค้นพบสิ่งใหม่ ๆ 2) มีจินตนาการ เป็นคุณสมบัติติดตัวที่จะช่วยให้นักสร้างสรรค์สามารถพัฒนาสิ่งใหม่ ช่วยให้สามารถมองเห็นความสัมพันธ์ใหม่ ๆ ที่นำไปสู่ส่วนประสมอย่างใหม่หรือรูปแบบใหม่ 3) เข้าถึงความรู้สึกของผู้อื่น เป็นคุณสมบัติที่มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการสื่อสารและการโฆษณา นักโฆษณาที่สามารถเอาใจของตนเองไปรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นในสถานการณ์ต่าง ๆ จะมีความสามารถในการเอาความรู้สึกของผู้อื่นมาเป็นความรู้สึกของตนเองได้ดี คุณสมบัตินี้สามารถนำมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานสื่อสารของตนได้เป็นอย่างดี 4) มีความกระตือรือร้น เป็นคุณสมบัติสำคัญของนักสร้างสรรค์ เพราะความกระตือรือร้นเป็นแรงผลักดันให้เกิดความอยากรู้อยากเห็นหล่อหลอมกับจินตนาการทำให้นักสร้างสรรค์แสวงหาลู่ทางใหม่ หรือความสัมพันธ์ใหม่ ๆ และ 5) มีลักษณะคล่องตัวและรับแนวทางใหม่ นักสร้างสรรค์จะมีลักษณะยอมรับความคิดแปลกใหม่ไม่ติดยึดอยู่กับความเคยชินเก่า ๆ

สำหรับในสถานศึกษานั้น โดโรธี (Dorothy, 2001 อ้างใน (นเรศ บุญช่วย, 2553) ระบุว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) การมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับประเด็นที่สำคัญ 2) การให้อำนาจในการทำงานแก่ทุกฝ่าย 3) การยอมรับการเปลี่ยนแปลง และ 4) การอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับ สเทิร์นเบอร์ก (Sternberg, 2006) ได้ระบุถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ผู้นำสถานศึกษาที่ดีนั้นจะต้องประกอบไปด้วยหลักสำคัญ 4 ประการ คือ การตัดสินใจในกรณีต่าง ๆ นั้นจะต้องเป็นไปในเชิงสร้างสรรค์ ผ่านการวิเคราะห์อย่างถี่ถ้วน มีการฝึกฝนและปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ และต้องเป็นไปด้วยความเฉลียวฉลาดและมีชั้นเชิง ส่วนเคลลี่ (Kelley, 2005 อ้างใน (นเรศ บุญช่วย, 2553) ระบุว่า ผู้นำในสถานศึกษาจำเป็นต้องมองให้เห็นถึงความต้องการของบรรดาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งหลาย รวมถึงจำเป็นต้องเปิดโอกาสให้พวกเขาได้แสดงความคิดเห็นและแสดงวิสัยทัศน์ได้อย่างเต็มที่ในลักษณะการเพิ่มพลังอำนาจ ที่สำคัญจะต้องสามารถนำพาให้พวกเขาร่วมกันสร้างบรรยากาศที่ดีของสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์นั่นเอง

แอช และเพอร์ซาล (Ash, 2001) กล่าวถึงหลักการของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ดังนี้

1) การเรียนรู้แบบทีม การคิดอย่างหวังผล และการร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหาควรนำมาใช้แทนกลไกการควบคุม การตัดสินใจจากเบื้องบน ตลอดจนการบังคับสั่งการให้ทำแบบเดียวกัน

2) ควรมีมุมมองครูว่าเป็นผู้นำ และครูใหญ่ของโรงเรียนเป็นผู้นำของผู้นำ โดยผู้นำทั้งหลายเหล่านี้ต้องมีทักษะการตั้งคำถามที่เหมาะสม (คำถามที่ได้คำตอบที่ลุ่มลึก) มากกว่าการแสดงตนว่าเป็นผู้รอบรู้คำตอบของทุกคำถาม

3) ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของการไว้วางใจต่อกัน ผู้นำจะต้องไม่มีทัศนะว่าครูและนักเรียนชอบหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ (ทำนองทฤษฎี X ของ McGregor) แต่มีหน้าที่ช่วยให้คนเหล่านี้มีความกล้าต่อการปฏิบัติสิ่งใหม่

4) ผู้นำควรปรับเปลี่ยนทัศนะจาก “ให้ทุกคนทำตามที่สั่งและยึดหลักทำแบบเดียวกัน” ไปเป็นกระตุ้นให้กำลังใจ และสนับสนุนความคิดริเริ่มและค้นคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ของครู

5) ผู้นำควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญของคน และต่อกระบวนการมากกว่างานเอกสารและงานธุรการประจำ

6) ผู้นำควรเน้นถึงความสำคัญของลูกค้าและยึดหลักการให้บริการ ทฤษฎีนี้ถือว่าครูและบุคลากรคือลูกค้าโดยตรงของครูใหญ่ ดังนั้นหน้าที่สำคัญที่สุดของครูใหญ่ก็คือ การให้บริการแก่ลูกค้าของตน

7) ผู้นำควรสร้างเครือข่ายให้เกิดการสื่อสารแบบสองทาง มากกว่าการกำหนดช่องทางไหลของสารสนเทศเพียงทิศทางเดียว การเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์จำเป็นต้องอาศัยความเอาใจใส่ใกล้ชิด

8) การปรากฏตัวอยู่กับงาน และอยู่ใกล้ชิดกับลูกค้าของตน ผู้นำควรใช้หลักนิเทศภายในแบบแวะเวียนไปยังหน่วยต่าง ๆ ทั่วทั้งโรงเรียนและชุมชนที่ล้อมรอบโรงเรียน เพื่อไปรับฟังและเรียนรู้ ไปสอบถาม ไปสร้างสัมพันธ์ภาพ และไปเสาะหาแนวทางที่เป็นไปได้ในเรื่องต่าง ๆ

9) ผู้นำแบบสร้างสรรค์ จะกระจายอำนาจการตัดสินใจแก่บุคคลผู้ปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียน และจะทำหน้าที่ปกป้องคนเหล่านี้เมื่อมีการแทรกแซงการทำงานจากภายนอก

10) ผู้นำแบบสร้างสรรค์ต้องมีความสามารถสูงในการปฏิบัติภารกิจอยู่ท่ามกลางสภาวะแวดล้อมที่ไม่แน่นอน เป็นผู้เรียนรู้การบริหารความเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ เพื่อให้หน่วยงานได้ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงนั้นและเป็นผู้ที่ไม่ยึดติดกับสถานภาพเดิมที่เป็นอยู่ของโรงเรียน

โรบินสัน (Robinson, 2011 อ้างใน (พัฒนวงศ์ ดอกไม้, 2560) อธิบายว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะต้องให้ความสำคัญกับการนำพาองค์กรให้ก้าวไปโดยตอบสนองต่อความซับซ้อนของโลกที่มากขึ้นทุก ๆ วัน และจะต้องนำพาองค์กรให้ก้าวไปด้วยความยืดหยุ่น (Resilient) และการปรับตัว (Adaptable) ต่อสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง และประการสุดท้ายคือการส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ขึ้นภายในองค์กร

จากคุณลักษณะที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะต้องมีคุณลักษณะที่จะมองทิศทางหรือเป้าหมายขององค์กร ด้วยกลยุทธ์ในการทำงานอย่างมีวิสัยทัศน์

GRAD VRU

รวมทั้งผู้นำจะต้องนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ให้เกิดความเข้มแข็งด้วยการปรับวิธีคิดอย่างยืดหยุ่น รวมทั้งสามารถสนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม และสิ่งที่สำคัญคือผู้นำจะต้องมีความรู้ความสามารถ มีทักษะการคิดวิเคราะห์ และมีความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ โดยอาศัยประสบการณ์ที่มีและพัฒนาขึ้นเป็นความคิดใหม่ ๆ ที่ต่อเนื่องและมีคุณค่า

2.2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบหลายองค์ประกอบด้วยกัน จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

พสุ เดชะรินทร์ (2553 อ้างใน (กฤษพล อัมระนันท์, 2559) กล่าวไว้ในผู้จัดการ 360 องศารายสัปดาห์ ในหัวข้อ “Complexity และ Creativity สองปัจจัยสำหรับผู้นำในอนาคต” ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 1. มีความคิดสร้างสรรค์ และ 2. ปรับกระบวนการในการทำงานต่าง ๆ ในองค์กรให้มีความง่าย คล่องตัว และยืดหยุ่นมากขึ้น

(นเรศ บุญชวย, 2555) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีความเป็นผู้นำ 2) การมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม 3) การทำงานเป็นทีม 4) การมีทัศนคติด้านบวก 5) การมีความสามารถในการปรับตัว 6) การมีความรู้และความสามารถทางเชาว์ปัญญา 7) การมีบุคลิกที่ดี และ 8) การมีความสามรถในการ

(กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์, 2555) กล่าวว่า การที่จะมีคุณลักษณะหรือองค์ประกอบหลักสำหรับการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้ ต้องมี 3 องค์ประกอบ คือ 1) การมีจินตนาการ (imagination) 2) การมีความยืดหยุ่น (flexibility) และ 3) การมีวิสัยทัศน์ (vision)

(ไพฑูรย สินลารัตน์, 2554) กล่าวว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 1) มีทักษะการคิดวิเคราะห์ 2) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 3) มีจินตนาการ

(พนัส ถิ่นวัน, 2556) อธิบายว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีทั้งหมด 12 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ภูมิรู้ลุ่มลึกกว้างขวาง
2. วางแผนแนวใหม่
3. เสริมสร้างภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง
4. ใช้เทคนิคนิเทศสอนงานอย่างหลากหลาย
5. มอบหมายและติดตามงานอย่างมีชั้นเชิง
6. ใช้ยุทธวิธีการสื่อสารอย่างมีความหมาย
7. เสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
8. ใช้เทคนิควิธีหลากหลายในการแก้ปัญหา
9. ปรับปรุงพัฒนางานอยู่เสมอ
10. เสริมสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ
11. เสริมสร้างวิสัยทัศน์ให้เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ
12. เสริมสร้างสัมพันธ์ภาพที่มั่นคงยั่งยืน

GRAD VRU

(มณฑาทิพย์ เสยยงคะ, 2556) อธิบายว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีทั้งหมด 4 องค์ประกอบ ได้แก่ จินตนาการ ความยืดหยุ่น วิสัยทัศน์ และการมีความคิดริเริ่ม

(ทวีภรณ์ วรชิน, 2559) อธิบายว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ การเป็นผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ การเป็นผู้นำการเรียนรู้แบบทีม การเป็นผู้นำของผู้นำ การเป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อลูกค้าหรือผู้รับบริการ การเป็นผู้นำที่มุ่ง 10 ผลสัมฤทธิ์ของงาน และการเป็นผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดี

แอช และเพอร์ซาล (Ash, 2001) อธิบายว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 10 องค์ประกอบ คือ 1) การเรียนรู้แบบทีม 2) การเป็นผู้นำของผู้นำ 3) การไว้วางใจ 4) การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 5) การให้ความสำคัญกับคนและกระบวนการ 6) การให้บริการ 7) การสื่อสาร 8) การสร้างมนุษย์สัมพันธ์ 9) การกระจายอำนาจการตัดสินใจ และ 10) การบริหารการเปลี่ยนแปลง

กันเทอร์น (Guntern, 2004 อ้างใน (กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์, 2555) อธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารจะอยู่ในบุคคลที่มีความสามารถในด้านต่าง ๆ ดังนี้ คือ 1) แรงบันดาลใจ 2) วิสัยทัศน์ 3) ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ และ 4) สติปัญญา

สเทิร์นเบอร์ก (Sternberg, 2006) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบพื้นฐาน (Basic Elements) เป็นแนวคิดของการ มีภาวะผู้นำที่ดีในการตัดสินใจที่จะคิด (A decision analytical to think) 1) คิดอย่างสร้างสรรค์Creatively) 2) คิดอย่างวิเคราะห์ (Analytically) 3) คิดไปในทางปฏิบัติ (Practically) และ 4) คิดอย่างชาญฉลาด (Wisely)

พัคคิโอ และคณะ (Puccio, et al., 2007 อ้างใน (พัฒนวงศ์ ดอกไม้, 2560) อธิบายว่าองค์ประกอบของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 1) การคิดอย่างสร้างสรรค์ 2) มีความคิดจินตนาการ 3) การคิดที่หลากหลายและคิดริเริ่ม 4) มีความยืดหยุ่นและสร้างสรรค์ต่อการเปลี่ยนแปลง 5) วินิจฉัยและวางแผนกระบวนการทำงาน 6) มีวิสัยทัศน์ 7) สร้างและเปลี่ยนความคิดเพื่อแก้ปัญหา 8) เอาชนะการเปลี่ยนแปลงและอุปสรรค 9) ส่งเสริมการแสดงความสามารถอย่างสร้างสรรค์ 10) ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มศักยภาพ และ 11) กระตือรือร้นและรับผิดชอบสูง

โรบินสัน (Robinson, 2011 อ้างใน (พัฒนวงศ์ ดอกไม้, 2560) อธิบายว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร8องค์ประกอบได้แก่ 1) การมีความคิดสร้างสรรค์ 2) การสร้างนวัตกรรม 3) การทำงานเป็นทีม 4) การให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับคน 5) การมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว 6) ส่งเสริมการพัฒนาความคิด 7) การกระจายอำนาจความเป็นผู้นำ และ 8) การให้ความเชื่อมั่นไว้วางใจ

เดลลิช (Delich, 2010) อธิบายว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร มี 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีความคิดจินตนาการ 2) การส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้คนอื่น 3) การให้ความสำคัญกับคน 4) การแก้ปัญหาได้อย่างยอดเยี่ยม 5) มีอิสระในการคิดกล้า

GRAD VRU

ตัดสินใจ 6) ส่งเสริมความคิดใหม่ 7) มีทักษะในการสื่อสารที่ดี 8) การทำงานเป็นทีม และ 9) มีความคิดสร้างนวัตกรรม

จากการศึกษาแนวคิดและหลักการของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ พบว่าทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสร้างสรรค์ (Formative Leadership Theory) ได้รับการพัฒนาโดย แอซ และเพอร์ซาล (Ash and Persall, 2001) บนพื้นฐานความคิดที่ว่า “ในโรงเรียนหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคน ซึ่งแสดงบทบาทการใช้ภาวะผู้นำในลักษณะต่าง ๆ มากมาย บทบาทของภาวะผู้นำจึงมิได้เฉพาะเจาะจงแต่ผู้บริหารเท่านั้น” แต่หน้าที่ของผู้บริหารคือการสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้แก่ครู อาจารย์และบุคลากรต่าง ๆ เพื่อเป็นช่องทางให้คนเหล่านั้นได้พัฒนาตนเองเข้าสู่การเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ (Productive Leaders) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์นี้มีมุมมองว่า “ครู คือผู้นำ (Teacher as Leaders) โดยมีครูใหญ่คือผู้นำของผู้นำ (Leaders of Leaders) อีกทอดหนึ่ง” โดยนัยดังกล่าวหน้าที่สำคัญของผู้บริหารจึงไม่เพียงแต่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมการเรียนรู้ของครู อาจารย์และบุคลากรซึ่งเป็นผู้ใหญ่ของโรงเรียนอีกด้วย ทั้งนี้การเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์ (The formative leaders) นั้นจำเป็นจะต้องอาศัยทักษะการเอื้ออำนวยความสะดวก (Facilitation skills) อยู่ในระดับสูง เนื่องจากเป็นภารกิจหลักของทฤษฎีนี้ ได้แก่ การทำงานเป็นทีมในการสืบเสาะหาความรู้ (Team inquiry) การเรียนรู้แบบทีม (Team learning) การร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา (Collaborative problem solving) การจินตนาการสร้างภาพของอนาคตที่ควรเป็น (Imaging future possibilities) การพิจารณาตรวจสอบความเชื่อมั่นร่วมกัน (Examining shared beliefs) การใช้คำถาม (Asking question) การรวบรวมวิเคราะห์และแปลความข้อมูล (Collecting analyzing, and interpreting data) ตลอดจนกระตุ้นครู อาจารย์ ตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ในเรื่องการเรียนการสอน เป็นต้น ภารกิจดังกล่าวข้างต้นนั้นล้วนแสดงออกถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ทั้งสิ้น

หลักการของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Formative Leadership Principle) ตามแนวคิดของ แอซและเพอร์ซาล (Ash and Persall, 2001) ทั้ง 10 ด้าน ประกอบด้วย

1) การเรียนรู้แบบทีม (Team learning) การคิดอย่างหวังผล (Productive Leaders) และการร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา (Collaborative problem solving) ควรนำมาใช้แทนกลไกการควบคุม (Control mechanisms) การตัดสินใจจากเบื้องบน (Top – down decision making) ตลอดจนการบังคับสั่งการให้ทำแบบเดียวกัน (Enforcement of conformity)

2) ผู้นำควรมีทักษะการฟัง การพูด อ่านและเขียนที่ดี ใช้แนวทางในการสร้างแรงขับเคลื่อนและพลังใจให้เกิดกับบุคลากร มีการเจรจาต่อรองที่ดี ควรมีมุมมองครูว่าเป็นผู้นำ และสร้างครูใหญ่ของโรงเรียนเป็นผู้นำของผู้นำ โดยผู้นำทั้งหลายเหล่านี้ต้องมีทักษะการตั้งคำถามที่เหมาะสม (คำถามที่ได้คำตอบที่ลุ่มลึก) มากกว่าการแสดงตนว่าเป็นผู้รอบรู้คำตอบของทุกคำถาม

3) ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของการไว้วางใจ (Trust) ต่อกัน ผู้นำจะต้องไม่มีทัศนะว่าครูและนักเรียนชอบหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ (ทำนองทฤษฎี X ของ McGregor) แต่มีหน้าที่ช่วยให้คนเหล่านี้มีความกล้าต่อการปฏิบัติสิ่งใหม่ ๆ

GRAD VRU

4) ผู้นำควรส่งเสริมการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี โดยปรับเปลี่ยนทัศนะจาก “ให้ทุกคนทำตามที่สั่งและยึดหลักทำแบบเดียวกัน” ไปเป็นกระตุ้น ให้กำลังใจ และสนับสนุนความคิดริเริ่มและค้นคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ของครู

5) ผู้นำควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญของคน (People) และต่อกระบวนการ (Process) มากกว่างานเอกสารและงานธุรการประจำ แต่ควรบริหารเวลาไปกับกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value – added activities) ขึ้น

6) ผู้นำควรเน้นถึงความสำคัญของลูกค้า (Customer - Focused) และยึดหลักการให้บริการ ทฤษฎีนี้ถือว่า ครูและบุคลากรคือลูกค้าโดยตรงของครูใหญ่ ดังนั้นหน้าที่สำคัญที่สุดของครูใหญ่ก็คือ การให้บริการแก่ลูกค้าของตน

7) ผู้นำ ควรสร้างเครือข่ายให้เกิดการสื่อสารแบบสองทาง มากกว่าการกำหนดช่องทางไหลของสารสนเทศเพียงทิศทางเดียว

8) การเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์ จำเป็นต้องมีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ อาศัยความเอาใจใส่ใกล้ชิด (Proximity) การปรากฏตัวอยู่กับงาน (Visibility) และอยู่ใกล้ชิดกับลูกค้าของตน ผู้นำควรใช้หลักนิเทศภายในแบบแวะเวียน (Managing by Wandering: MBWA) ไปยังหน่วยต่าง ๆ ทั่วทั้งโรงเรียนและชุมชนที่ล้อมรอบโรงเรียน เพื่อไปรับฟังและเรียนรู้ ไปสอบถาม ไปสร้างสัมพันธภาพ และไปเสาะหาแนวทางที่เป็นไปได้ในเรื่องต่าง ๆ

9) ผู้นำแบบสร้างสรรค์จะกระจายอำนาจการตัดสินใจ (Empowering) แก่บุคคลผู้ปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียน และจะทำหน้าที่ปกป้องคนเหล่านี้เมื่อมีการแทรกแซงการทำงานจากภายนอก

10) ผู้นำแบบสร้างสรรค์ ต้องมีความสามารถสูงในการปฏิบัติภารกิจอยู่ท่ามกลางสภาวะแวดล้อมที่ไม่แน่นอน เป็นผู้เรียนรู้การบริหารความเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ เพื่อให้หน่วยงานได้ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงนั้น และเป็นผู้ที่ไม่ยึดติดกับสถานภาพเดิมที่เป็นอยู่ (Maintaining status quo) ของโรงเรียน

จากแนวคิดและหลักการภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Formative Leadership Principle) ตามแนวคิดของ แอช และเพอร์ซาล (Ash and Persall, 2001) ที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้สรุปได้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 10 ประการ ได้แก่

1. ผู้นำการเรียนรู้แบบทีม (Team Learning)
2. ผู้นำของผู้นำ (Leader of Leader)
3. ผู้นำการสร้างความไว้วางใจ
4. ผู้นำที่สร้างความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking Leadership)
5. ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนและกระบวนการทำงาน
6. ผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อลูกค้า
7. ผู้นำการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมการสร้างเครือข่าย สื่อสารแบบสองทาง
8. ผู้นำการสร้างสัมพันธภาพและความใกล้ชิด
9. ผู้นำการบริหารความเสี่ยง (Risk Management Leadership)
10. ผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (Result Base Leadership)

GRAD VRU

จากองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีนักวิจัยและนักวิชาการกล่าวไว้นั้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของแอซ และเพอร์ซาล (Ash and Persall, 2001) มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้โดยประยุกต์ให้เหมาะกับบริบทของสังคมไทย ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษารายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบ เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการได้ดังนี้

1. ผู้นำการเรียนรู้แบบทีม (Team Learning)

การเรียนรู้แบบทีม เป็นการพัฒนาบุคคลให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถที่จะสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำการเรียนรู้แบบทีม ได้แก่ การเรียนรู้ร่วมกัน การทำงานร่วมกัน รับผิดชอบ เข้าใจบทบาท ยอมรับ มีการเรียนรู้โดยกระบวนการกลุ่ม การสร้างความผูกพันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งมีนักวิชาการได้ทำการศึกษาในประเด็นที่หลากหลายดังต่อไปนี้

ความหมายของการเรียนรู้แบบทีม

ดูบริน (DuBrin, 2010) ได้ให้ความหมายของคำว่า ทีมและทีมงานไว้ว่า ทีม (Team) หมายถึงคนจำนวนหนึ่งที่มีทักษะต่าง ๆ กันมาทำงานร่วมกัน และกำหนดเป้าหมายหรือแนวทางร่วมกัน โดยรับผิดชอบร่วมกัน ส่วนทีมงาน (Team-work) หมายถึงความเข้าใจและความมุ่งมั่นของลูกทีมที่มีให้กับทีม โดยร่วมกันรับผิดชอบ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

(อำนาจ วัดจินดา, 2553) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง การที่สมาชิกในองค์กรเกิดการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกด้วยกัน ซึ่งสมาชิกแต่ละคนในทีมจะมีอิทธิพลส่งเสริมการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนความรู้และเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) เป็นวินัยที่เกี่ยวข้องกับสติปัญญา อารมณ์ สังคม และจิตใจ โดยเริ่มจากตนเองและพัฒนาความรู้ร่วมกับผู้อื่นในทีมเป็นการกระทำที่ต่อเนื่องเป็นกระบวนการของการจัดการแนวคิด แนวปฏิบัติให้สอดคล้องกัน มีจุดมุ่งหมายในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จที่ตั้งใจไว้ไปในทางเดียวกันเป็นการพัฒนาศักยภาพของทีมงานเพื่อสร้างสรรค์สิ่งที่สมาชิกทุกคนต้องการอย่างแท้จริง

(รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2551) กล่าวว่า การทำงานที่ชาญฉลาดของผู้นำในการบริหารงานยุคใหม่ คือ การมุ่งการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น มุ่งการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความร่วมมือกัน การแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน ดังนั้นการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมให้ดีขึ้นจำเป็นจะต้องมีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาและมุ่งตอบสนองความพึงพอใจสมาชิกในกลุ่มเป็นสำคัญ

(วิทยากร เชียงกูล, 2553) คนที่อยู่สูงที่สุดที่โดยปกติแล้วเป็นคนกำหนดวิสัยทัศน์ที่มั่นคง และเป็นไปได้จะต้องรู้จักรับฟังและพิจารณาใหม่ว่าเมื่อไหร่ที่เขาควรทำตามวิสัยทัศน์แบบอื่น ถ้าหากเขาต้องการให้องค์กรได้ประโยชน์จากคิดสร้างสรรค์ของคนอื่นควรเรียนรู้ที่จะเป็นผู้ตามในสถานการณ์ ดังต่อไปนี้

1. ผลการทำงานของปัจเจกชน คุณควรจะตามพนักงานคนใดคนหนึ่งไม่ว่าเขาจะมีตำแหน่งระดับไหน ถ้าหากว่าคนคนนั้นรู้บางเรื่องดีที่สุด ถ้าหากว่าการเจริญเติบโตของคนนั้นเรียกร้องต้องการให้คุณตาม และถ้าหากคนคนนั้นมีความสามารถที่จะทา ให้งานบางอย่างสำเร็จได้

2. ผลงานของทีมในฐานะผู้นา คุณจะต้องตามทีมงานถ้าหากว่าจุดมุ่งหมายและเป้าหมายของทีมงานเรียกร้องให้คุณตาม ถ้าหากว่าทีมงานจำเป็นต้องพัฒนาทักษะและความมั่นใจ ถ้าหากว่าแนวทางที่คนอื่นคนในทีมเห็นร่วมกันคือเรียกร้องต้องการให้คุณเป็นคนลงมือทำ

3. ผลงานขององค์กรในฐานะผู้นำ คุณจะต้องตามองค์ตามคนอื่นไม่ว่าเขาจะมีตำแหน่งระดับไหน ถ้าหากว่าจุดมุ่งหมายและเป้าหมายของผลงานขององค์กรเรียกร้องต้องการให้คุณตาม ถ้าหากว่าองค์กรจำเป็นที่จะต้องขยายความสามารถในการนำไปสู่คนอื่น และหากว่าการจะทำให้วิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นจริงขึ้นมาได้เรียกร้องต้องการให้คุณตามคนอื่น เราได้ก้าวมาถึงยุคของการสร้างสรรค์องค์กรแบบไปที่ผู้นำและคนทั้งองค์กรต้องรู้จักการทำงานการนำ และการตามควบคู่กันไป

ประโยชน์ของการเรียนรู้แบบทีม

การเรียนรู้แบบทีมเป็นการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานกับการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในขณะทำงานอย่างเป็นธรรมชาติ ซึ่งช่วยขยายความรู้ความสามารถของพนักงานในขณะทำงานร่วมกัน เนื่องจากการเรียนรู้เป็นทีมเป็นคุณลักษณะที่ปฏิบัติได้จริง มิใช่แค่ทฤษฎีอีกทั้งการเรียนรู้ของทีม (Team leaning) เป็นรูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีลักษณะข้ามฝ่ายงาน (Cross Functional) ได้อีกด้วย นอกจากนี้การเรียนรู้เป็นทีม สามารถสร้างคุณค่าของทีมให้อยู่เหนือกว่าคุณค่าของบุคคลโดยการนำความแตกต่างและศักยภาพของแต่ละคนในทีมนั้นผสมผสานเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพเหล่านั้นให้เกิดเป็น “พลังแห่งความหลากหลาย” ทำให้การทำงานร่วมกันเป็นที ม
มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การเรียนรู้เป็นทีมในระหว่างการทำงานร่วมกันช่วยสร้างความเชื่อค่านิยมเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ยังเสริมสร้างบรรยากาศที่กระตุ้น ให้คนในองค์กรเห็นความสำคัญที่จะต้องเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาโดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และความรู้ข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ และความต้องการทางสังคม รวมทั้งบทบาทของทีมงาน จะมีความสำคัญยิ่งในองค์กรยุคสมัยใหม่เนื่องจากจะเป็นเวทีของการตัดสินใจที่สำคัญ (วิมล จันทรแกว, 2555)

พฤติกรรมการสื่อสารในการเรียนรู้เป็นทีม

(วิมล จันทรแกว, 2555) กล่าวว่า การสื่อสารในการเรียนรู้เป็นทีม เป็นการแสดงออกถึงพฤติกรรมและค่านิยมที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของทีมลักษณะเชิงพฤติกรรมของการสื่อสารเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความแตกต่างของประสิทธิภาพของทีมแต่ละทีม จากการศึกษาลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม พบว่า พฤติกรรมการสื่อสารในการเรียนรู้เป็นทีม ประกอบด้วยความเชี่ยวชาญในการสนทนา (Dialogue) และการอภิปราย (Discussion) ดังนี้

1) การสนทนา (Dialogue) เป็นการพูดคุยร่วมกันของสมาชิกในทีม โดยสมาชิกแสดงความรู้สึกหรือความเห็นในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างอิสระรับฟังสิ่งที่อยู่ในใจและร่วมคิดด้วยกันอย่างจริงใจ ทุกคนในทีมจะพูดดูด้วยความเคารพต่อความคิดเห็นของกันและกัน เปิดเผยความคิดและความรู้สึกโดยปราศจากความกลัวหรือความอาย การรับฟังทัศนคติมุมมองและข้อสงสัยของผู้อื่นอย่างตั้งใจ ละความคิดเห็นเดิมของตนเองไว้ ทำให้เข้าใจมุมมองต่าง ๆ ได้กว้างขวางยิ่งขึ้น เกิดสมมติฐานใหม่ซึ่งจะหาไม่ได้จากการพูดคุยกันเฉพาะบุคคล ช่วยให้ทีมสามารถแก้ปัญหาที่ยากและสลับซับซ้อนจากความคิดอันหลากหลาย ทั้งนี้เป้าหมายของการสนทนา คือเพื่อแสวงหาความหมายหรือสร้าง

GRAD VRU

ความเข้าใจใหม่ในเรื่องที่คลุมเครือไม่แน่ใจหรืออยากจะตีความ ตลอดจนเพื่อสำรวจความคิดความเชื่อของแต่ละคนทำให้เราได้มีโอกาสสังเกตและค้นพบความเชื่อของตนเอง และผู้อื่นมีความเข้าใจแตกต่างกันเช่นไร ทำให้ได้รับรู้ความคิดที่หลากหลายซึ่งไม่จำเป็นต้องได้ข้อตกลงหรือข้อสรุปหลังจากการสนทนานั้น แต่เป็นการยกระดับทัศนคติของสมาชิกให้สูงขึ้น สร้างความเข้าใจในความรู้สึกขอกันและกัน มากขึ้นซึ่งในบางครั้งการสนทนาทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทางความคิดเห็นหรือพฤติกรรมของสมาชิกอย่างถาวรและอาจช่วยการตัดสินใจในอนาคต

2) การอภิปราย (Discussion) ในการเรียนรู้เป็นทีม สมาชิกแต่ละคนจะแสดงความคิดเห็นของตนเอง โดยมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างเต็มที่ และแสดงเหตุผลปกป้องความคิดเห็นของตนเพื่อให้สมาชิกทุกคนได้วิเคราะห์สถานการณ์ทั้งหมด การอภิปรายเน้นการวิเคราะห์และแยกประเด็นที่สนใจออกเป็นส่วน ๆ เป็นการแสดงเหตุผลเพื่อให้สมาชิกในทีมยอมรับแนวคิดมุมมองที่ตนเสนอ เป้าหมายของการอภิปรายคือเพื่อการตัดสินใจเลือกหาข้อตกลง ข้อสรุปหรือหาทางแก้ปัญหาที่มีการตกลงร่วมกัน เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติของทีมในช่วงเวลานั้น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การอภิปรายมีความจำเป็นต้องปฏิบัติควบคู่กับการสนทนา และควรจัดให้มีการสนทนากันก่อนเพื่อช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการอภิปรายต่อไป

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้นำการเรียนรู้แบบทีม คือ ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกันเป็นทีมและเครือข่าย (Team Work and Networking) ตระหนักถึงความร่วมมือกัน การแบ่งปันการทำงาน และการแก้ปัญหาร่วมกัน การเรียนรู้แบบทีม จึงเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมในทุกขั้นตอน เริ่มตั้งแต่การเรียนรู้ การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สามัคคีกัน ขยันคิด ขยันเรียนรู้ และขยันโดยใช้เทคนิคของการสนทนา (Dialogue) การอภิปราย (Discussion) การบริหารทีมงาน และการบริหารโครงการเข้ามาช่วย เปรียบเสมือนการถ่ายทอดวิธีการปฏิบัติที่นำไปสู่ความสำเร็จระหว่างกันและกัน ทำให้เกิดพัฒนาการขึ้นในเวลาอันรวดเร็วและได้ประสิทธิผลสูงสุด

2. ผู้นำของผู้นำ (Leader of Leader)

(วิมล จันทรแกว, 2555) สรุปความหมายของคำว่า “ผู้นำ” และคำว่า “ภาวะผู้นำ” โดยให้ความสำคัญกับบทบาทของครู ซึ่งสรุปได้ดังนี้

“ผู้นำ” คือ บุคคลที่ได้รับการมอบหมายอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจ ชักนำหรือชี้ให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

“ภาวะผู้นำ” หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้นำใช้รูปแบบของอิทธิพลระหว่างผู้นำและสมาชิกในกลุ่ม หรือใช้อิทธิพลของตำแหน่งให้สมาชิกในกลุ่มปฏิบัติตาม เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่กำหนดไว้

และยังกล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาผู้นำให้มีภาวะผู้นำว่า “การพัฒนาครูให้เป็นครูผู้นำและใช้ภาวะผู้นำ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียน ก่อให้เกิดประโยชน์ที่สำคัญ” คือ

1) การเปิดโอกาสให้ครูผู้นำ ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา

2) การเพิ่มศักยภาพเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้

GRAD VRU

3) การประกาศเกียรติคุณการสร้างโอกาสของความก้าวหน้าในวิชาชีพ และรางวัลสำหรับครูที่มีภาวะผู้นำ

4) การเป็นตัวแบบสำหรับครูผู้นำแบบประชาธิปไตยให้กับผู้เรียน

“บทบาทครูผู้นำ”

1. การประสานงานและการจัดการ ได้แก่

1.1 ประสานงานตามภารกิจประจำวัน และประสานงานในเหตุการณ์พิเศษ

1.2 มีส่วนร่วมในการประชุมและการทำงานเชิงบริหาร

1.3 กำกับตรวจสอบเพื่อปรับปรุงการทำงานและการจัดการความขัดแย้ง

2. งานเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่นได้แก่

2.1 กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้และมาตรฐานการเรียนรู้

2.2 เลือกและพัฒนาหลักสูตร

3. งานพัฒนาวิชาชีพครูให้กับเพื่อนร่วมงานได้แก่

3.1 เป็นครูพี่เลี้ยงให้กับครูคนอื่น

3.2 เป็นผู้นำในการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ

3.3 ให้เวลาการประชุมกลุ่มย่อยกับเพื่อนครูในการแนะนำและสอนงาน

3.4 เป็นตัวแบบและให้การสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพ

4. การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและการพัฒนาโรงเรียน

4.1 มีส่วนร่วมในการตัดสินใจระดับนโยบายของโรงเรียน

4.2 อำนวยความสะดวกให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ในหมู่ครูภายใต้กระบวนการบริหารจัดการของโรงเรียน

4.3 ทำงานกับเพื่อนครู เพื่อการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาในทางที่ดีกว่าเดิม

4.4 มีส่วนร่วมในการวิจัยโดยเฉพาะอย่างยิ่งการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

4.5 เผชิญอุปสรรคและชักชวนให้เกิดการรวมพลังสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาภายใต้วัฒนธรรมและโครงสร้างขององค์การ

นอกจากนี้ ยังกล่าวถึง “คุณลักษณะของครูผู้นำในบทบาทของผู้นำ” ซึ่งสรุปได้ว่า

1. การช่วยเหลือส่งเสริมเพื่อนร่วมงาน

2. การทำงานแบบทีมกัลยาณมิตร

3. การมีสมรรถภาพในการสื่อสารและทักษะการฟัง

4. การมีความสามารถในการจัดการความขัดแย้ง สามารถทำให้เกิดการเจรจาและเกิดการปรองดอง

5. ดำเนินการแบบมีระบบมีขั้นตอนการทำงาน

6. มีทักษะกระบวนการกลุ่ม

7. มีความสามารถในการประเมิน ตีความ จัดอันดับความสำคัญ

8. ความสามารถในการคาดการณ์ถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจโดยผู้บริหารและครู

GRAD VRU

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้นำของผู้นำ หมายถึง ผู้ที่สามารถที่จะจูงใจ ชักนำหรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ โดยการใช้กระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้นำใช้ รูปแบบของอิทธิพลระหว่างผู้นำและสมาชิกในกลุ่มหรือใช้อิทธิพลของตำแหน่งให้สมาชิกในกลุ่มปฏิบัติตาม เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ตามที่กำหนดไว้

3. ผู้นำการสร้างความไว้วางใจ

ความหมายของการไว้วางใจ

แม็คอัลลิสเตอร์ (Mc Allister, 1995 อ้างใน(ปาณิสรา คำพาศิริกุล, 2557) ให้ความหมายของความไว้วางใจว่า ความไว้วางใจเป็นสิ่งที่บุคคลมีความมั่นใจและตั้งใจที่จะกระทำการที่อยู่บนพื้นฐานของคำพูด การกระทำ และการตัดสินใจของบุคคลอื่น

(เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2552) ให้ความหมายของความไว้วางใจว่า หมายถึง ความรู้สึกและการกระทำ (แสดงออก) ของบุคคล ที่แสดงออกถึงความมั่นใจ ความเชื่อมั่น และการสนับสนุนต่อบุคคล (ผู้บังคับบัญชา) และองค์กร

(วิมล จันทรแกว, 2555) กล่าวว่าการสร้างความไว้วางใจในองค์กร และการเป็นบุคคลที่ได้รับความไว้วางใจจากผู้อื่นถือเป็นคุณสมบัติสำคัญประการหนึ่งในการเป็นผู้นำ การสร้างความไว้วางใจ หรือ Trust ประกอบด้วยปัจจัยที่ช่วยในการสร้างความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและยั่งยืน คือ T = Truth (ความจริง) R = Reliability (ความน่าเชื่อถือ) U = Understanding (ความเข้าใจ) S= Service (การบริการ) และ T = Take your time (การให้เวลา)

(ดนัย จันทร์เจ้าฉาย, 2555) กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นตัวแปรสำคัญต่อทุกสิ่งทุกอย่างที่เราทำอยู่ ทุกการติดต่อสื่อสาร การดำเนินธุรกิจ การค้าขาย การตลาด การตลาดการโฆษณาประชาสัมพันธ์ รวมถึงผลลัพธ์จากการกระทำนั้น ความเชื่อถือและความไว้วางใจ (Trust) เป็นปัจจัยที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างกันและกัน โดยจะยังคงอยู่ก็ต่อเมื่อบุคคลมีความมั่นใจ ความไว้ใจจะช่วยลดความไม่แน่นอน ลดความเสี่ยงและเพิ่มความระมัดระวังของกระบวนการความคิดในการตอบสนองอย่างทันทีทันใดที่มีต่อผู้นำหรือองค์กร หรืออาจหมายถึงการที่พนักงานมีความเชื่อถือต่อผู้บังคับบัญชาว่าเป็นคนที่น่าเชื่อถือและมีความน่าไว้วางใจซึ่งจะนำมาซึ่งความไว้วางใจในองค์การเพื่อผลของความสำเร็จในงานนั้นร่วมกัน “ความเชื่อมั่น” ในตัวบุคคลหรือองค์กรไม่ได้เกิดขึ้นและตั้งอยู่อย่างเลื่อนลอย หากแต่ต้องมี “ฐาน” รองรับ นั่นก็คือผลงาน การกระทำ และพฤติกรรมของบุคคลและองค์กร หากต้องการให้คนเชื่อมั่น เชื่อถือควรเริ่มที่ “การกระทำ” ที่น่าเชื่อถือ ถ้าการกระทำน่าเชื่อถือจะเกิดการเชื่อถือขึ้น ไม่จำเป็นต้องเรียกร้องให้เชื่อถือ การรับรู้เกี่ยวกับภาพลักษณ์และประวัติขององค์กร ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชามีผลกระทบต่อความตั้งใจ ความภักดีและความไว้วางใจด้วยเช่นเดียวกัน ทั้งนี้รวมถึงปัจจัยที่เกิดจากการส่งผ่านข้อมูลข่าวสารภายในองค์การและความเชื่อจากรุ่นหนึ่งไปอีกรุ่นหนึ่ง เช่น ในพนักงานใหม่เมื่อเห็นผู้นำประพฤติปฏิบัติตน เมื่อเขาก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นก็มีแนวโน้มจะมีพฤติกรรมดังกล่าวด้วย ซึ่งความไว้วางใจที่จะนำไปสู่ความเชื่อมั่น สร้างขึ้นได้ด้วยความไว้วางใจ 5 ระลอก ดังนี้

ระลอกคลื่นข้อที่ 1 สร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นกับตัวคุณเอง ก่อนจะให้ผู้อื่นไว้วางใจในตัวคุณ ลำดับแรก ต้องสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นกับตัวเองเสียก่อน คุณต้องยึดมั่นกับคำสัญญารักษาคำพูดที่เคยให้ไว้รับปากไว้อย่างไรต้องทำให้ได้ กรณีนี้รวมไปถึงการเปิดใจกว้าง

GRAD VRU

ไว้วางใจต่อผู้อื่นการได้รับความไว้วางใจ จะทำให้คุณก้าวไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ด้วยความมั่นใจ สรุปได้ว่าเราต้องมีคุณค่าพอต่อความไว้วางใจในตัวเองและให้ผู้อื่นไว้ใจในตัวเรา ซึ่งท้ายที่สุดจะแปลกลับมาเป็นความน่าเชื่อถือ

ระลอกคลื่นที่ 2 ความไว้วางใจในความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้อื่น เมื่อเราพิจารณาพฤติกรรมสร้างความไว้วางใจอย่างสม่ำเสมอ คงเส้นคงวา จากนั้นจะมีผู้ไว้วางใจในตัวเราขยายวงออกไปเรื่อย ๆ ผลลัพธ์ที่ตามมาจะเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวเรา และผู้อื่นให้แกร่งขึ้น สามารถร่วมมือการทำ งานเพื่อก้าวสู่เป้าหมายที่สูงขึ้น

ระลอกคลื่นที่ 3 ความไว้วางใจในระดับองค์กร การสร้างความไว้วางใจจะไม่เกิดผลอะไรเลยหากคุณรอยู่ในองค์กรที่ไม่ได้รับความไว้วางใจ ถึงแม้ตัวคุณ ทีมงานของคุณ หรือฝ่ายต่าง ๆ ในองค์กรจะได้รับความไว้วางใจแล้วก็ตาม

ระลอกคลื่นที่ 4 ความไว้วางใจที่ตลาดมอบให้ ชื่อเสียง หรือการยอมรับต่อสินค้าของคุณสะท้อนถึงความไว้วางใจของลูกค้า นักลงทุน สื่อมวลชน สาธารณะชนที่มีต่อตัวคุณ เป็นที่ทราบกันดีแล้วว่า พลังของสินค้าส่งผลกระทบโดยตรงต่อพฤติกรรมของลูกค้า เมื่อได้รับความไว้วางใจสูง ลูกค้าจัดซื้อหาไปบริโภคมากขึ้น ในทางกลับกันหากคุณทำลายความไว้วางใจที่ลูกค้ามีต่อตัวคุณอาจไม่มีโอกาสแก้ตัวได้อีก

ระลอกคลื่นที่ 5 ไว้วางใจที่ได้รับจากสังคม เมื่อเราทำประโยชน์เพื่อผู้อื่น สิ่งที่จะช่วยขจัดความระแวงสงสัยในตัวคุณ ช่วยจุดประกาย ช่วยสร้างค่านิยมให้ผู้อื่นรู้จักทำประโยชน์เพื่อผู้อื่นเช่นกัน ยิ่งกว่านั้นคือความไว้วางใจจากคนในองค์กร ถือเป็นฟันเฟืองสำคัญที่นำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ เพราะความสำเร็จไม่ได้อยู่ที่การมีผู้บริหารหรือ CEO ชั้นยอดเพียงอย่างเดียวแต่ขึ้นอยู่กับทุก ๆ คนในองค์กรร่วมมือร่วมใจกัน

(วิมล จันทรแกว, 2555) กล่าวถึงความไว้วางใจตามหลักปฏิบัติ Smart trust ว่าเป็นลักษณะร่วมของบุคคล ทีมงาน หรือองค์กรที่มีความไว้วางใจสูงจากทั่วโลกใช้หลักการนี้แก่ผู้นำขององค์กรนั้น เพื่อสร้างความไว้วางใจให้แก่ผู้นำและผู้ตาม ซึ่งอธิบายได้ดังนี้

หลักปฏิบัติ Smart trust ข้อที่ 1 เลือกที่จะเชื่อในความไว้วางใจผู้นำ จะสร้างกระบวนทัศน์พื้นฐาน (Foundation paradigm)

หลักปฏิบัติ Smart trust ข้อที่ 2 เริ่มที่ตัวเอง ผู้นำ เน้นการพัฒนาลักษณะนิสัยและความสามารถที่เสริมสร้างความน่าเชื่อถือ ซึ่งทำให้พวกเขาไว้ใจตัวเองได้ และสามารถส่งมอบความไว้ใจนั้นสู่ผู้อื่นได้ด้วยทั้งตัวบุคคล ทีมงาน องค์กร หรือประเทศที่พวกเขาสามารถไว้ใจได้

หลักปฏิบัติ Smart trust ข้อที่ 3 ประกาศเจตนาและสันนิษฐานเจตนาดีของผู้อื่น ผู้นำส่งสัญญาณบอกเป้าหมายและสิ่งที่ตั้งใจจะทำ ซึ่งบ่งชี้ว่าจะทำอะไรและด้วยสาเหตุใด โดยแจ้งล่วงหน้าชัดเจน และปกติจะคิดถึงผู้อื่นด้วยว่าพวกเขาก็มีความตั้งใจดีและต้องการเป็นคนที่คู่ควรต่อความไว้ใจเช่นกัน

หลักปฏิบัติ Smart trust ข้อที่ 4 ทำตามคำพูด พวกเขาดำเนินตามหลักปฏิบัติตามเจตนารมณ์ที่ประกาศไว้จนถึงที่สุด กล่าวคือ ทำอย่างที่พูดไว้ว่าจะทำ

หลักปฏิบัติ Smart trust ข้อที่ 5 ไว้ใจผู้อื่นให้เป็นตัวอย่าง ผู้นำเป็นคนแรกที่ให้ความไว้ใจ และริเริ่มการสร้างวงจรคุณธรรม ยกระดับที่นำไปสู่ความมั่งคั่ง พลังและความผาสุก

(ธีระเดช ริ้วมงคล, 2555) กล่าวว่า ความไว้วางใจ พื้นฐานความไว้วางใจภายในทีม ความไว้วางใจจะมีมากขึ้นก็ต่อเมื่อมีสิ่งเหล่านี้ ดังนี้

1. ความซื่อสัตย์ (Integrity/ Honest) หมายถึง มีความซื่อตรง มั่นคงอยู่ในศีลธรรม มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น มีความสุจริตทางกาย ทางวาจา และทางใจ ในสังคมวันนี้ ความซื่อสัตย์ได้กลับกลายเป็นเรื่องเล็กน้อยเมื่อคนส่วนใหญ่ละเลย ด้วยจิตสำนึกผิดชอบที่คิดว่าเป็นเรื่องที่สามารถปฏิบัติได้โดยง่าย แต่ในความจริงแล้วความซื่อสัตย์เป็นเรื่องท้าทายใจอยู่ทุกขณะจิต เราต้องตัดสินใจที่ตอบรับหรือปฏิเสธว่าเราจะยังเดินอยู่ในกรอบแห่งความถูกต้องหรือไม่ความซื่อสัตย์ที่แท้จริงยังเป็นเรื่องที่ต้องวัดได้ในขณะที่ยังไม่มีใครควบคุม ไม่มีใครรู้ไม่มีใครเห็น ไม่มีใครมาคอยบังคับอีกด้วย ความซื่อสัตย์เป็นสิ่งที่มาจากใจจริง ความซื่อสัตย์ในสังคมจัดเป็นปัญหาระดับชาติที่เริ่มตั้งแต่ตัวบุคคล สังคม และประเทศชาติ ภัยร้ายของความไม่ซื่อสัตย์ในสังคมมีมูลเหตุจากค่านิยมในการวัดความสำเร็จจากความมั่นคั่งแห่งอำนาจเงินและวัตถุ ก่อให้เกิดพฤติกรรมการดำเนินชีวิตในลักษณะกอบโกย ฉ้อฉล คดโกง ใช้อิทธิพลขู่บังคับแลกกับความมั่งคั่งให้มากและรวดเร็วที่สุด การดำเนินชีวิตที่ไม่ซื่อสัตย์ จะกลายเป็นความน่าเศร้าในระยะต่อไป บุคคลเหล่านี้อาจจะไม่รู้ว่าตนเองได้ยึดความล้มเหลวที่ถูกปิดซ่อนมองไม่เห็นไว้ด้วยความหลงผิด เพราะแท้จริงแล้วมันคือ ความล้มเหลวที่เปรียบเสมือนระเบิดเวลาแห่งความหวาดกลัว เกรงว่าคนจะจับได้เป็นเหมือนหนามเล็ก ๆ ที่คอยทิ่มแทงใจ การตั้งมั่นอยู่ในความซื่อสัตย์เป็นเรื่องของความจำเป็น ไม่มีใครปรารถนาอยู่ในสังคมที่ปราศจากความซื่อสัตย์ เพราะจะต้องอยู่อย่างหวาดระแวงและไม่มีความสุข เราต่างก็ปรารถนาความจริงใจจากกันและกันทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นความซื่อสัตย์จากครอบครัวชุมชนหรือสังคมหากเราเป็นผู้หนึ่งที่มีความมุ่งหมายในเป้าชีวิตสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน เราต้องปฏิเสธการดำเนินชีวิตที่เห็นเพียงแต่ผลประโยชน์ระยะสั้น เฉกเช่นเดียวกับคนที่ดำเนินชีวิตคดโกงอื่น ๆ ที่มีอยู่ในสังคม เราจำเป็นต้องยึดมั่นอยู่ในความซื่อสัตย์ และพัฒนาจิตสำนึกภายในให้มั่นคงโดยยึดหลักแห่งการตัดสินใจที่ละเลือกความซื่อสัตย์อย่างแท้จริง

2. ความสามารถหรือสมรรถนะ (Competence) คือ ความรู้ ทักษะ และพฤตินิสัยที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคคลให้ประสบผลสำเร็จสูงกว่ามาตรฐานทั่วไป ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ประการดังนี้ ความรู้ (Knowledge) คือ สิ่งที่องค์กรต้องการให้ “รู้” เช่น ความรู้ความเข้าใจในกฎหมายปกครอง ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่องค์กรต้องการให้ “ทำ ” เช่น ทักษะด้าน ICT ทักษะด้านเทคโนโลยีการบริหารสมัยใหม่ เป็นสิ่งที่ต้องผ่านการเรียนรู้ และฝึกฝนเป็นประจำจนเกิดเป็นความชำนาญในการใช้งาน พฤตินิสัยที่พึงปรารถนา (Attributes) คือ สิ่งที่องค์กรต้องการให้ “เป็น” เช่น ความใฝ่รู้ ความซื่อสัตย์ ความรักในองค์กร และความมุ่งมั่นในความสำเร็จ สิ่งเหล่านี้จะอยู่ลึกลงไปในจิตใจ ต้องปลูกฝังสร้างยากกว่าความรู้และทักษะ แต่ถ้าหากมีอยู่แล้ว จะเป็นพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ

3. ความสม่ำเสมอคงเส้นคงวา (Consistency) การทำงานที่มีความเที่ยงตรง ทำเป็นประจำและงานที่ทำนั้นออกมาดีเสมอต้นเสมอปลาย ทำให้เกิดความไว้วางใจในการทำงานได้

4. ความจงรักภักดี (Loyalty) ความเลื่อมใส ความจงรัก ความนับถือ ต่องาน ต่อคน ต่อองค์กร การที่รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ และรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในความสำเร็จ และความล้มเหลวขององค์กรด้วย

GRAD VRU

5. ความเปิดเผย (Openness) การเปิดเผยส่วนที่ซ้อนเร้นของตัวเอง หรือการถ่ายทอดข่าวสารที่เกี่ยวกับตัวเองไปยังบุคคลอื่นให้ผู้อื่นรู้ถึงความรู้สึก ความคิด ของตน สามารถกระตุ้นให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้นำการสร้างความไว้วางใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความเชื่อถือไว้วางใจให้กับสมาชิกในองค์กร โดยการยึดการบริหารสากล เช่น คุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความเมตตาความยุติธรรมความเป็นกลาง ความกล้าหาญ ความอดทน ความมีวินัยความมุ่งมั่นซึ่งเป็นหลักสำคัญในการบริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ยอมรับข้อผิดพลาดของสมาชิกในองค์กร และให้เกียรติผู้อื่นเคารพ และให้การสนับสนุนผู้อื่น ไม่ว่าคนคนนั้นจะมีตำแหน่งใดก็ตาม สอบถามเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็น รับฟังปัญหา และให้ความช่วยเหลือสมาชิกในองค์ตามความเหมาะสมและความสามารถ

4. ผู้นำที่สร้างความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking Leadership)

ความหมายของความคิดสร้างสรรค์และคุณลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์

เฮอร์ล็อค (Hurlock, 1978) ว่าความคิดเชิงสร้างสรรค์เป็นการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นมาที่ไม่เหมือนเดิม โดยอาศัยประสบการณ์เดิมเป็นพื้นฐาน เป็นกระบวนการคิดที่พิเศษแตกต่างจากผู้อื่น เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ไม่ขึ้นอยู่กับการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน

ทอร์เรนซ์ (Torrance, 1962) กล่าวว่า ความคิดเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถของบุคคลในการคิดสร้างสรรค์ผลิตผล หรือสิ่งแปลกใหม่ที่ไม่รู้ตัวมาก่อน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้อาจจะเกิดจากการรวบรวมเอาความรู้ต่าง ๆ ที่ได้จากประสบการณ์เดิมแล้วเชื่อมโยงกับประสบการณ์ใหม่ ๆ สิ่งที่เกิดขึ้นไม่จำเป็นต้องเป็นสิ่งที่สมบูรณ์อย่างแท้จริง อาจจะออกมาในรูปผลผลิตทางศิลปะวรรณคดี วิทยาศาสตร์ การบริหารและอื่น ๆ

(กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์, 2555) กล่าวถึงคุณสมบัติบุคคลที่มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ คนที่กล้านำความเปลี่ยนแปลง กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ กล้าเสนอแนวคิดและวิธีการที่แปลกใหม่ คิดในสิ่งที่คนอื่นไม่คิด มองในสิ่งที่คนอื่นไม่มอง ทำในสิ่งที่คนอื่นไม่ทำเป็นคนอารมณ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส มีสติสัมปชัญญะ แม้จะตกอยู่ในสถานการณ์ที่กดดันและเลวร้ายแค่ไหน ก็สามารถมองโลกในแง่ดีได้ สามารถฝ่าฟันอุปสรรคนานัปการ มองวิกฤตเป็นโอกาสเสมอ คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. มีความคิดริเริ่ม (Originality) เป็นบุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งที่แปลกใหม่ มีความกระตือรือร้น อยากรู้อยากเห็น ชอบทำในสิ่งที่สลับซับซ้อน กล้าแสดงออก เชื่อมั่นในแนวคิดของตนเอง จะกล้าคิด กล้าเสี่ยง กล้าท้าทายต่อปัญหาและกล้ายืดอกรับความผิดพลาด

2. มีความยืดหยุ่น (Flexibility) เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการคิดหาคา ตอบได้หลายแง่มุม ปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำวิธีการตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างชาญฉลาด เปิดหู เปิดตา เปิดใจ รับรู้ และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

3. มีความคิดคล่อง (Fluency) สามารถคิดหาคำตอบได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็วในระยะเวลาที่จำกัด สามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องแม่นยำทันท่วงที แม้จะอยู่ในสถานการณ์ที่คับขัน มีความฉับไวในการตอบสนองต่อปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างดีเยี่ยม

GRAD VRU

4. มีความคิดละเอียดละออ (Elaboration) เป็นบุคคลที่สามารถคิดได้อย่างละเอียดละออ สุขุมรอบคอบ มีเหตุผล ตระหนักรู้ ตระหนักคิดไตร่ตรองอย่างเป็นระบบ ไม่มองข้ามรายละเอียดเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่คนอื่นมองข้าม เป็นบุคคลที่มีความประณีต พิถีพิถันทุกรายละเอียด

5. มีความคิดเชิงบวก (Positive thinking) เป็นบุคคลที่มีความคิดที่หลากหลาย มองเห็นโอกาสในวิกฤติเสมอ มองตนเองและคนรอบข้างในแง่ดี สดชื่น ร่าเริง ยิ้มแย้มแจ่มใส มีอารมณ์ขัน แม้จะตกอยู่ในบรรยากาศที่ตึงเครียด กดดัน ชอบคิดบวกกับทุก ๆ สิ่งและกับทุกคน มองความผิดพลาดและความบกพร่องเป็นเรื่องธรรมดาเล็กน้อยสามารถเกิดได้กับบุคคลทั่วไป

ลักษณะของความคิดสร้างสรรค์

1. ความคิดสร้างสรรค์ในลักษณะกระบวนการ (Creative process) เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นขั้นตอนและเป็นระบบ ซึ่งเป็นกระบวนการทำงานของสมองอย่างเป็นขั้นตอนตั้งแต่เริ่มต้นจนสามารถแก้ปัญหาได้สำเร็จ

2. ความคิดสร้างสรรค์ในลักษณะของบุคคล (Creative person)

3. เป็นการมองดูบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ว่ามีลักษณะเป็นอย่างไรหรือประกอบด้วยลักษณะอย่างใดบ้าง ได้มีผู้เสนอไว้หลายลักษณะ เช่น (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2559) กล่าวไว้ว่า บุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จะมีลักษณะเป็นผู้ที่เผชิญกับปัญหาต่าง ๆ โดยไม่หลีกเลี่ยงหรือหลบถอย ทำงานเพื่อความสุขของตนเอง โดยไม่หวังการประเมินผลหรือการยกย่องจากบุคคลอื่นและเป็นผู้ที่มีความสามารถในการคิดประดิษฐ์สิ่งต่าง ๆ และเป็นบุคคลที่มีความรู้สึกไวต่อปัญหา มองเห็นการณ์ไกล มีความเป็นตัวของตัวเอง มีความสามารถในการคิดหลายแง่หลายมุม และมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงความคิดอย่างคล่องแคล่ว

4. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในลักษณะผลผลิต (Creative product) เป็นการมองดูสิ่งที่เป็นผลผลิตจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งอาจเป็นได้ทั้งรูปธรรมและนามธรรม กล่าวถึงหลักการพิจารณาว่าผลผลิตใดที่จัดเป็นผลผลิตจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ไว้ว่า จะต้องเป็นผลผลิตที่แปลกใหม่ มีค่าต่อผู้คิด สังคม และวัฒนธรรม ไม่เป็นไปตามปรากฏการณ์นิยม มีการคิดดัดแปลงหรือยกเลิกผลผลิต หรือความคิดที่เคยยอมรับกันมาก่อนและเป็นผลผลิตที่เกิดจากการได้รับการกระตุ้นอย่างสูงและมั่นคงเป็นระยะยาว หรือความพยายามอย่างสูง (กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์, 2555)

นอกจากนี้ (กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์, 2555) ยังกล่าวถึงลักษณะของบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์คนที่มีความสร้างสรรค์จะเป็นคนที่ชอบสงสัย กล้าเสี่ยง กล้าทำ กล้าตัดสินใจและประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เสมอ บางครั้งอาจจะบูรณาการความคิดหรืองานของคนอื่นมาดัดแปลงสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ให้มีคุณค่า ประกอบด้วยคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีความเป็นอิสระ (Freedom) ซึ่งเป็นอิสระทั้งในการคิด การกระทำและการตัดสินใจมีความสามารถในการตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ด้วยจินตนาการได้อย่างรวดเร็ว ไม่ชอบกฎระเบียบและความแน่นอน ไม่ชอบการจำกัดด้วยกรอบเวลาในการทำงาน และไม่ชอบทำงานตามแผนงานสามารถทำงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดีในสถานการณ์ที่ชัดเจนและคลุมเครือ

2. มีความคิดเชิงบวก (Positive thinking) รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ไม่ว่ายามแพ้หรือยามชนะ ไม่ว่าจะเป็นยามสุขหรือยามทุกข์ มีทัศนคติและค่านิยมที่ดีต่อตัวเองและต่อผู้อื่น มองโลกในแง่ดี ว่าไม่มีอะไรที่สมบูรณ์แบบทุก ๆ สิ่งมีสองด้าน เช่น ในที่มืดย่อมมีแสงสว่าง เป็นคนใจกว้าง

GRAD VRU

รู้จักให้อภัย ให้โอกาสตนเองและคนอื่นอยู่เสมอ สามารถทำใจได้ว่ามนุษย์เรามีความแตกต่างและมีความบกพร่องได้

3. กล้าเสี่ยง (Risk) เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาที่มีความสลับซับซ้อนหรือในสถานการณ์ที่มีความกดดันสูง จะมีความกล้าที่จะเสี่ยงในการตัดสินใจและการกระทำโดยไม่กลัวความผิดพลาดหรือเมื่อทำผิดพลาดแล้วก็กล้าที่จะยืดอกยอมรับความผิดในสิ่งที่กระทำ

4. มีเป้าหมายที่สูง (High goal) คนที่มีความสร้างสรรค์และมีเป้าหมายที่ชัดเจนและมีความทะเยอทะยานและยึดมั่นในเป้าหมายอย่างเด็ดเดี่ยวแน่วแน่ เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานจะหาวิธีการแก้ปัญหา เพื่อให้เป้าหมายบรรลุผล ทุกคนมีความกระตือรือร้นและสร้างแรงบันดาลใจให้ตัวเองเสมอ จะไม่ยอมแพ้ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคทั้งปวง

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้นำที่สร้างความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้นำที่มีความคิดริเริ่มสร้างสิ่งใหม่ ๆ ไม่ซ้ำแบบใคร โดยอาศัยประสบการณ์ที่มีอยู่และพัฒนาขึ้นเป็นความคิดใหม่ ๆ ที่ต่อเนื่องและมีคุณค่า มีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลากหลาย คล่องแคล่วรวดเร็ว สุขุมรอบคอบ มีเหตุผล มีความคิดแปลกใหม่กล้าคิด กล้าทำ เชื่อมั่นในตนเอง คิดอย่างเป็นระบบ ไม่มองข้ามรายละเอียด ปรับเปลี่ยนความคิดการกระทำ และวิธีการตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างชาญฉลาด มองตนเองและคนรอบข้างในแง่ดี มีความคิดเชิงบวก สามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องแม่นยำและแก้ไขปัญหาได้ทันท่วงทีมีความฉับไวในการตอบสนองต่อปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างดีเยี่ยม

5. ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนและกระบวนการทำงาน

การให้ความสำคัญกับคน ในที่นี้จะกล่าวถึงกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญกับคนในกระบวนการบริหารจัดการ โดยเป็นการนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสร้างให้แต่ละบุคคล เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กรตลอดจนเกิดความตระหนักในคุณค่าของตนเอง เพื่อนร่วมงาน และองค์กร มนุษย์จึงจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาตลอดเวลา เพื่อให้มนุษย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) และสร้างสรรค์สิ่งใหม่

แนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1. มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่สามารถพัฒนาให้เพิ่มพูนขึ้นได้ ทั้งด้านความรู้ด้านทัศนคติ ถ้ามีแรงจูงใจที่ดีพอ

2. การพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ควรเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ตั้งแต่การสรรหาการคัดเลือกนำมาสู่การพัฒนาในระบบขององค์การ

3. วิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมีหลายวิธี จะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะขององค์การและบุคลากร

4. จัดให้มีระบบการประเมินการพัฒนาความสามารถของบุคลากรเป็นระยะ ๆ เพื่อช่วยแก้ไขบุคลากรบางกลุ่มให้พัฒนาความสามารถเพิ่มขึ้นและในขณะเดียวกันก็สนับสนุนให้ผู้มีขีดความสามารถสูงได้ก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งใหม่ที่ต้องใช้ความสามารถสูงขึ้น

5. องค์กรจะต้องจัดระบบทะเบียนบุคลากรให้เป็นปัจจุบันที่สามารถตรวจสอบความก้าวหน้าได้เป็นรายบุคคล

GRAD VRU

แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การเรียนรู้ (learning) เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ตามกระบวนการเรียนรู้ หรือตามวงจรการเรียนรู้ (learning loop) (ปัณรส มาลากุล ณ อยุธยา, 2548 อ้างใน (วิมล จันทรแกว, 2555) ดังนี้

1. การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง CE (Concrete Experince) คือ การเรียนรู้ที่ได้มาจากการได้มีประสบการณ์ด้วยตนเอง

2. การเรียนรู้จากการสังเกตและไตร่ตรอง RO (Reflective Observation) เป็นการเรียนรู้โดยการสังเกตจากกรณีตัวอย่างที่ผู้อื่นปฏิบัติแล้วนำมาคิดใคร่ครวญไตร่ตรอง ตั้งข้อสังเกต ซึ่งมักทำให้ได้ความคิด บทเรียนหรือตัวแบบที่จะสามารถนำไปปฏิบัติต่อไปได้ในอนาคต เช่น การส่งคนไปดูงานเพื่อที่จะเรียนรู้ นำมาเลียนแบบ ดัดแปลงใช้ หรือการสร้างต้นแบบอ้างอิง (benchmarking)

3. การเรียนรู้โดยการหาและได้มาซึ่งแนวคิดเชิงนามธรรม AC (Abstract Conceptualization) เป็นการเรียนรู้ในสิ่งที่เป็นนามธรรม เช่น การเรียนรู้ภาษาสัญลักษณ์หลักการ ปรัชญา หรือแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ซึ่งอาจได้มาโดยการค้นคว้าจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ จากตำรา โทรทัศน์ Internet ฯลฯ หรืออาจได้มาด้วยการคิดค้นด้วยตนเอง ความสามารถในการเรียนรู้โดยการคิดเชิงนามธรรมเป็น ความสามารถที่สำคัญขององค์การที่เรียนรู้ เพราะจะทำให้สามารถคิดไปถึงสิ่งที่ยังไม่เป็นรูปธรรม หรือยังเป็นไปไม่ได้ หากองค์การใดสามารถทำสิ่งที่คนทั่วไปเชื่อว่าเป็นไปไม่ได้ให้เป็นไปได้ในทางปฏิบัติขึ้นมา องค์กรนั้นจะกลายเป็นผู้นำทันที จึงมีเครื่องมือทางการบริหารที่ใช้สำหรับช่วยองค์กรในการคิดในเชิงนามธรรมอยู่มากมาย เช่น การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การวางโครงการแบบเหตุผลสัมพันธ์ (logical framework)

4. การเรียนรู้โดยการทดลองทำ และดูผล AE (Active Experimentation) เป็นการเรียนรู้โดยการทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ ที่ยังไม่เคยทำ และเรียนรู้จากผลของการทำสิ่งนั้นในลักษณะของการลองผิดลองถูก ซึ่ง Tom Peter และ Robert Waterman ได้สรุปไว้ใน In Search for Excellence ว่าเป็นลักษณะดีเด่นขององค์กรที่เป็นเลิศ เช่น Mc Donald's ซึ่งมักทดลองรูปแบบของร้าน และรายการอาหารอยู่บ่อย ๆ เป็นต้น การทดลองทำนั้นต้องถือเป็นการสร้างเสริมประสบการณ์การเรียนรู้คือหากได้พยายามทดลองทำแล้ว แต่ผลออกมากลับเป็นความล้มเหลว ก็ควรจะถือว่าเป็นบทเรียนการให้ความสำคัญกับกระบวนการทำงาน กระบวนการเป็นขั้นตอนของกิจกรรม หรือการดำเนินการในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ที่มีการจัดเรียงไว้อย่างเป็นลำดับ โดยแต่ละขั้นตอนของกิจกรรมหรือการดำเนินการนั้น ๆ ต้องมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันเป็นแนวทางในการปฏิบัติ เพื่อให้ผลผลิตมีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด แนวคิดของการจัดกระบวนการ คือ การระดมทรัพยากรในการดำเนินงาน อันได้แก่ บุคลากร วัสดุ แรงงานและเครื่องจักรเพื่อการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด เพื่อตอบสนองต่อความต้องการตามวัตถุประสงค์หลักขององค์การ

องค์ประกอบของกระบวนการ

1. แนวทางและวิธีการในการกำหนดกระบวนการ

GRAD VRU

2. การรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการ

3. การออกแบบกระบวนการเพื่อตอบสนองต่อข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการ

4. การบริหารจัดการกระบวนการเพื่อให้สามารถบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ

5. การควบคุมต้นทุนและการลดค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการตรวจสอบ ทดสอบและการแก้ไขข้อผิดพลาดในกระบวนการ

6. กลไกในการปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ เพื่อการขยายผลและพัฒนาจนเกิดการเรียนรู้ขององค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนและกระบวนการทำงาน หมายถึง การให้ความสำคัญกับคนในกระบวนการบริหารจัดการ โดยเป็นการนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสร้างให้แต่ละบุคคล เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กรตลอดจนเกิดความตระหนักในคุณค่าของตนเอง เพื่อนร่วมงาน และองค์กร มนุษย์จึงจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาตลอดเวลา เพื่อให้มนุษย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

6. ผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อลูกค้า

(วิมล จันทรแกว, 2555) กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญและจำเป็นต่อธุรกิจในมุมของลูกค้าในปัจจุบัน คือ คุณภาพการให้บริการ (Service Quality) ที่ผู้ให้บริการหยิบยื่นและส่งมอบความประทับใจของการบริการที่เป็นเลิศแก่ลูกค้า เพื่อสร้างผลลัพธ์จากการส่งมอบบริการที่ดีให้ลูกค้าได้รับความพึงพอใจ (Customer Satisfaction) และก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีแก่ลูกค้า (Customer Relationship ซึ่งประกอบด้วย

1) การบริการ หมายถึง สิ่งที่ผู้ให้บริการหรือผู้ขายทำการส่งมอบให้แก่ผู้รับบริการหรือผู้ซื้อที่ไม่สามารถจับต้องได้แต่เมื่อได้รับการบริการแล้วเกิดความประทับใจ ซึ่งสามารถแบ่งระดับความสำคัญของการบริการ มี 2 ระดับ ดังนี้

ระดับแรก ความสำคัญที่มีต่อตัวผู้รับบริการ (ลูกค้า) คือ ให้ลูกค้าได้รับการบริการที่ดีจะทำให้ลูกค้ามีความสุขมีความยินดี และมีความระลึกถึงในการที่จะมาขอรับบริการในครั้งต่อไป

ระดับที่สอง ความสำคัญในด้านการเป็นผู้ให้บริการทำให้กิจการสามารถรักษาลูกค้าเดิม (Customer Relation) การให้บริการเพื่อจะรักษาลูกค้าเดิมไว้เป็นลูกค้าประจำ นอกจากนี้ยังสามารถเพิ่มลูกค้าใหม่ (Customer Acquisition)

การสร้างคุณภาพบริการที่เป็นเลิศต้องอาศัยความละเอียดอ่อนที่จะส่งมอบความประทับใจจากการให้บริการแก่ลูกค้าผู้ให้บริการควรตระหนักถึงการส่งมอบบริการที่ดีให้กับลูกค้าอย่างสม่ำเสมอ

2) ความเป็นเลิศในงานบริการขององค์กร การพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นต่อวิชาชีพบริการเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพของบุคคลหน่วยงานหรือองค์กร ดังนั้นการบริการที่ดีจะเกิดจากตัวบุคคล โดยอาศัยทักษะ ประสบการณ์ เทคนิคต่าง ๆ ที่จะทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจและอยากกลับมาใช้บริการอีก มีดังนี้

1. ต้องมีจิตใจรักในงานบริการ (Service Mind) ผู้ให้บริการต้องมีความสมัครใจทุ่มเททั้งแรงกายและแรงใจ มีความเสียสละ ผู้ที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้ต้องมีใจรักและชอบในงานบริการ

GRAD VRU

2. ต้องมีความรู้ในงานที่จะให้บริการ (Knowledge) ผู้ให้บริการต้องมีความรู้ในงานที่รับผิดชอบ สามารถตอบข้อซักถามจากผู้รับบริการได้อย่างถูกต้องแม่นยำ

3. มีความช่างสังเกต (Observe) ผู้ทำงานบริการจะต้องมีลักษณะเฉพาะตัว เป็นคนช่างสังเกต หากมีการรับรู้ว่าบริการอย่างไรจึงเป็นที่พอใจของผู้รับบริการก็จะคิดสร้างสรรค์ให้เกิดบริการที่ดียิ่งขึ้นเพื่อตอบสนองความพอใจของลูกค้า

4. ต้องมีความกระตือรือร้น (Enthusiasm) พฤติกรรมความกระตือรือร้นจะแสดงถึงความมีจิตใจในการต้อนรับ การช่วยเหลือ แสดงความห่วงใย จะทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดี

5. ต้องมีกิริยาวาจาสุภาพ (Manner) กิริยาวาจาเป็นสิ่งที่แสดงออกจากความคิดความรู้สึก และส่งผลให้เกิดบุคลิกภาพที่ดีเพื่อให้ลูกค้ามีความสบายใจในการขอรับบริการ

6. ต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative) ผู้ให้บริการควรมีความคิดใหม่ ๆ ไม่ควรยึดติดกับประสบการณ์หรือบริการที่เคยทำอยู่

7. ต้องสามารถควบคุมอารมณ์ได้ (Emotional Control)

8. ต้องมีกติกาในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น (Calmness) ผู้รับบริการส่วนใหญ่จะติดต่อขอความช่วยเหลือตามปกติ แต่บางกรณีลูกค้าที่มีปัญหาเร่งด่วน ผู้ให้บริการจะต้องสามารถวิเคราะห์ถึงสาเหตุและคิดวิธีแก้ปัญหาหาทางเลือกที่ดีที่สุดให้แก่ลูกค้า

9. มีทัศนคติที่ดีต่อการให้บริการ (Attitude) การบริการเป็นการช่วยเหลือ ผู้ทำงานบริการเป็นผู้ให้จึงต้องมีความคิดความรู้สึกต่องานบริการในทางที่ชอบและเต็มใจที่จะให้บริการ

10. มีความรับผิดชอบต่อลูกค้าหรือผู้ให้บริการ (Responsibility) งานด้านการตลาดการขายและการบริการ การปลูกฝังทัศนคติให้เห็นความสำคัญของลูกค้าหรือผู้รับบริการด้วยการยกย่องว่า “ลูกค้าคือบุคคลที่สำคัญที่สุด” และ “ลูกค้าเป็นฝ่ายถูกเสมอ” เพื่อให้ผู้ให้บริการมีความรับผิดชอบต่อลูกค้าอย่างดีที่สุด

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อลูกค้า หมายถึง การเน้นถึงความสำคัญของลูกค้า (Customer Focused) และยึดหลักการให้บริการ โดยทฤษฎีนี้ถือว่าครูและบุคลากรทางการศึกษา คือลูกค้าโดยตรงของผู้บริหาร ดังนั้น หน้าที่สำคัญที่สุดของผู้บริหาร คือ การให้บริการแก่ลูกค้าของตน

7. ผู้นำการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมการสร้างเครือข่าย สื่อสารแบบสองทาง

ความหมายของเครือข่ายและการสื่อสาร

(วิมล จันทรแกว, 2555) ได้ให้ความหมายของเครือข่าย ดังนี้

เครือข่าย หมายถึง รูปแบบหนึ่งของการประสานงานของบุคคล กลุ่ม หรือ องค์กร หลายองค์กรที่ต่างก็มีทรัพยากรของตัวเองมีเป้าหมาย วิธีการทำงานและมีกลุ่มเป้าหมายของตัวเอง บุคคลกลุ่ม หรือองค์กรเหล่านี้ได้เข้าประสานงานกันอย่างมีระยะเวลานานพอสมควร แม้ไม่ได้มีกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ แต่ก็มีการวางรากฐานเอาไว้เมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีความต้องการที่จะขอความช่วยเหลือหรือขอความร่วมมือจากกลุ่มอื่น ๆ เพื่อแก้ปัญหาก็สามารถติดต่อไปได้ ภาพการรวมตัวจากกลุ่มสู่การรวมตัวเป็นเครือข่าย เพื่อสร้างพลังในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาหรือสร้างพลังในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาหรือสร้างพลังในการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ซึ่งควรมีกลุ่มคนกลุ่มหนึ่งที่มีพรสวรรค์ ประสบการณ์ ความสามารถในการเชื่อมคนให้เข้ามาอยู่รวมกัน

GRAD VRU

พระมหาสุทิตย์ อาภากโร (2547 อ้างใน (เอกชัย ศรีวิลาศ, 2556) ได้ให้ความหมายของเครือข่าย ว่าเป็นความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงกันเป็นข่าย โดยส่วนใหญ่นิยมใช้คำว่า เครือข่ายทางสังคม (Social Network) ซึ่งหมายถึง ความสัมพันธ์ในสังคมมนุษย์ทั้งในระดับปัจเจกบุคคล ปัจเจกบุคคลกับกลุ่ม กลุ่มกับกลุ่มและกลุ่มกับเครือข่ายโดยเป็นการอธิบายถึงพฤติกรรมและความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งต่าง ๆ เช่นกิจกรรมการสื่อสาร ความร่วมมือ การพึ่งพาอาศัยและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ที่มีโครงสร้างและรูปแบบที่หลากหลาย โดยเครือข่ายทางสังคมของมนุษย์ มีการกระจายตัวไปตามหน่วยงานย่อยหรือปัจเจกบุคคลในสังคม มีการเกิดขึ้นตั้งอยู่และแปรเปลี่ยนไป

สรุปได้ว่า เครือข่าย หมายถึง รูปแบบการรวมตัวกันของกลุ่มบุคคล องค์กร หน่วยงานในการประสานความร่วมมือหรือเป็นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสังคมมนุษย์ด้วยกันในการทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ธนู ชาติธนานนท์ (2555 อ้างใน (วิมล จันทรแกว, 2555) กล่าวถึง การสื่อสารว่าเป็นกระบวนการในการสร้างปฏิสัมพันธ์ในสังคมหรือในกลุ่ม เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นตลอดเวลาระหว่างผู้เกี่ยวข้องโดยตั้งใจ (รู้ตัว) และไม่ตั้งใจ (ไม่รู้ตัว) และโดยที่แต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องจะเป็นทั้งผู้ส่งสารและรับสารไปด้วยกันและในเวลาเดียวกัน ในลักษณะการสื่อสารแบบสองทาง (Two-way Communication)

มิลเลอร์ (Miller, 2007 อ้างใน (วิมล จันทรแกว, 2555) กล่าวว่า การสื่อสารหมายถึง การถ่ายทอดข่าวสารจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง

เจอร์เกน (Jurgen, 1999 อ้างใน (วิมล จันทรแกว, 2555) ให้ความหมายโดยสรุปว่าการสื่อสารไม่ใช่การถ่ายทอดข่าวสารด้วยภาษาพูดและเขียนโดยมีเจตนาชัดเจนเท่านั้น แต่หมายถึงพฤติกรรมทุกอย่างที่บุคคลหนึ่งกระทำแล้วส่งผลให้บุคคลอื่นเกิดความเข้าใจ

สรุปได้ว่า การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการโดยมีผู้ส่งสาร สาร และผู้รับสาร เป็นการสร้างความเข้าใจจากบุคคลหนึ่งไปยังบุคคลหนึ่ง หรือจากบุคคลไปยังหน่วยงานให้มีความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้ส่งสารกับผู้รับสาร

ความสำคัญของการสื่อสาร

(วิมล จันทรแกว, 2555) กล่าวถึงความสำคัญของการสื่อสารว่า เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นเป็นปกติวิสัยของทุกคนและเกี่ยวข้องไปถึงบุคคลอื่น ตลอดจนถึงสังคมที่แต่ละคนเกี่ยวข้องอยู่ ไม่ว่าจะทำสิ่งใดล้วนต้องอาศัยการสื่อสารเป็นเครื่องมือช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ จะเห็นได้จากการที่คนพยายามคิดค้นและพัฒนาวิธีการสื่อสารมาตั้งแต่สมัยโบราณ ทั้งภาษาพูด ภาษาเขียน ตลอดจนเครื่องมือหรือเทคนิควิธีการต่าง ๆ ในสภาพสังคมที่คนจะต้องเกี่ยวข้องกันมากขึ้น เช่นปัจจุบัน การสื่อสารก็ยิ่งมีความสำคัญต่อบุคคลและสังคมมากขึ้นหากคนในสังคมขาดความรู้ความเข้าใจในการสื่อสาร ไม่สามารถถ่ายทอดความรู้ ความคิด หรือทำให้เกิดความเข้าใจระหว่างกันได้ย่อมทำให้เกิดปัญหาต่างๆ มากมาย ปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคคลและสังคมทุกวันนี้มีอยู่ไม่น้อยที่เป็นสาเหตุมาจากความล้มเหลวของการสื่อสาร ดังนั้นการสื่อสารจึงมีความสำคัญสำหรับบุคคลและสังคมหลายด้าน คือ1) ด้านชีวิตประจำวัน 2) ด้านสังคม 3) ด้านธุรกิจอุตสาหกรรม และ 4) ด้านการเมืองการปกครอง ซึ่งวัตถุประสงค์ของการสื่อสาร ประกอบด้วย 1) เพื่อให้รับข่าวสารข้อเท็จจริง

ด้านต่าง ๆ โดยมุ่งให้ความรู้ และสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง 2) เพื่อจูงใจให้เกิดความร่วมมือ สร้างกำลังใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง อันนำไปสู่ความสัมพันธ์อันดี และ 3) เพื่อกระตุ้นและโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ โดยมีรูปแบบการติดต่อสื่อสารที่ประกอบด้วย 1) การติดต่อสื่อสารแบบทางเดียว หมายถึง การที่ผู้ส่งสารได้แจ้งหรือเสนอข้อมูลให้ผู้รับสารทราบเพื่อแนะนำบอกกล่าว ซึ่งฝ่ายรับจะไม่มีโอกาสได้สอบถามหรือปรึกษาหารือกับผู้ส่งสาร 2) การติดต่อสื่อสารแบบสองทาง เป็นการสื่อสารทำความเข้าใจ โดยมีการตอบโต้ระหว่างผู้รับสารและผู้ส่งสาร โดยทั้งสองฝ่ายมีโอกาสพบปะ ชี้แจง ทำการข้อตกลง ทบทวนทำความเข้าใจ เป็นต้น โดยที่การสร้างความสัมพันธ์ต่อกันควรใช้การติดต่อสื่อสารแบบสองทางในทุกระดับชั้นการบังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารที่ตรงไปยังฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเพียงฝ่ายเดียว หากไม่มีการโต้ตอบกลับมา หรือไม่มีการตรวจสอบย้อนกลับมาแล้ว โอกาสที่จะเกิดการผิดพลาดในการทำงานก็มีมากและยังทำให้การทำงานในหน่วยงานไม่มีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้นำการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมการสร้างเครือข่าย สื่อสารแบบสองทาง หมายถึง ผู้นำที่มีรูปแบบการรวมตัวกันของกลุ่มบุคคล องค์กร หน่วยงานในการประสานความร่วมมือ หรือเป็นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสังคมมนุษย์ด้วยกันในการทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยมีกระบวนการ ประกอบด้วยผู้ส่งสาร สาร และผู้รับสาร เป็นการสร้างความเข้าใจจากบุคคลหนึ่งไปยังบุคคลหนึ่ง หรือจากบุคคลไปยังหน่วยงานให้มีความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้ส่งสารกับผู้รับสาร

8. ผู้นำการสร้างสัมพันธภาพและความใกล้ชิด

ออร์แกน และแฮมเนอร์ (Organ and Hamner, 1982 อ้างใน (วิมล จันทรแกว, 2555) ได้อธิบายการเกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ว่าเกิดจากการแลกเปลี่ยนที่คิดว่าคุ้มค่ามีเจตคติที่คล้ายกันช่วยกันเติมความแตกต่างให้สมบูรณ์ มีความรู้สึกดีขึ้นเมื่อสัมพันธ์กัน สาเหตุที่สำคัญของการเกิดความสัมพันธ์ประกอบด้วยการมีจุดหมายที่สอดคล้องกันการมีความต้องการใฝ่สัมพันธ์ ความพอใจในกิจกรรมของผู้อื่น การส่งเสริมสถานภาพส่วนตัว การลดความวิตกกังวลหรือแม้แต่เป็นเครื่องมือเพื่อให้บรรลุจุดหมายส่วนตัว สำหรับขั้นตอนการเกิดความสัมพันธ์มี 4 ขั้นตอนดังนี้

1) การเริ่มความสัมพันธ์เริ่มจากลักษณะทางกายที่ดึงดูดใจ ความถี่ของการได้พบปะกันรวมทั้งความคล้ายคลึงกันในลักษณะต่าง ๆ

2) การสร้างความสัมพันธ์โดยทั่วไปจะมีสองลักษณะคือระยะเวลาที่ได้พบปะกันและมีเหตุการณ์หรือวิกฤตเกิดขึ้น

3) การกระชับความสัมพันธ์เป็นขั้นที่ต่างฝ่ายต่างพยายามหาวิธีรักษาความสัมพันธ์ระหว่างกันโดยการรักษาความน่าสนใจในการอยู่ร่วมกันเรียนรู้นิสัยของกันและกันพัฒนานิสัยของตนเองปรับตัวเข้าหากัน

4) การจบความสัมพันธ์เกิดขึ้นเพราะฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งรู้สึกว่ามีปัญหาเกิดขึ้นในความสัมพันธ์มีการรับรู้ในลักษณะความขัดแย้งที่ไม่สามารถปรับความเข้าใจกันได้

(วิมล จันทรแกว, 2555) กล่าวถึงคุณลักษณะของบุคคลในการสร้างสัมพันธภาพและรูปแบบการสร้างสัมพันธภาพว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคน 2 คนจะมีสัมพันธ์ที่ดีต่อกันต้องอาศัยคุณลักษณะดังต่อไปนี้ 1) การยอมรับและการให้เกียรติ หมายถึง การยอมรับลักษณะส่วนตัวหรือ

GRAD VRU

ลักษณะเฉพาะตามที่เขาเป็นให้เกียรติและเคารพในคุณค่าของบุคคลมีความเป็นมิตรและความอบอุ่นใจแก่ผู้อื่น 2) การเข้าใจสาระและความรู้สึก หมายถึง การเข้าใจในเนื้อหาสาระของสิ่งที่สื่อสารระหว่างกันและเข้าใจในความรู้สึกของผู้อื่นเสมือนเราเป็นตัวเขาซึ่งทำให้เข้าสู่สัมพันธภาพขั้นลึกซึ้งได้ และ 3) การจริงใจ หมายถึง การไม่เสแสร้งในการแสดงออกถึงความคิดความรู้สึกและทัศนคติของตนเอง ส่วนรูปแบบการสร้างสัมพันธภาพ นั้นประกอบด้วย 1) การเปิดเผยตนเอง (Self-Disclosure) เป็นการเปิดเผยความรู้สึกปฏิกิริยาที่ตนเองมีต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันซึ่งจะทำให้รู้จักกันมากขึ้นตรวจสอบความรู้สึกกันได้หายเครียดเกิดการปลอบโยนให้กำลังใจกันแต่ต้องรู้จักช่วงเวลาและขอบเขตที่เหมาะสมในการเปิดเผย 2) ความไว้วางใจ (Trust) และความน่าไว้วางใจ (Trustworthy) ความไว้วางใจ คือภาวะที่บุคคลเต็มใจที่จะเสี่ยงต่อผลที่จะเกิดขึ้นเกี่ยวกับการเปิดเผยตนเองเกี่ยวกับความคิดความรู้สึกทัศนคติและปฏิกิริยาที่มีต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ส่วนความน่าไว้วางใจจะเกิดขึ้นต่อเมื่อบุคคลทำให้ผู้อื่นมั่นใจว่าเขาได้รับประโยชน์จากการเสี่ยงเปิดเผยตนเอง ซึ่งแน่นอนว่าทั้งหมดมีพัฒนาการมาจากการใส่ใจซึ่งกันและกัน 3) การรับรู้ตามความเป็นจริง ตามปกติการสื่อสารระหว่างบุคคลจะถูกเข้าใจเพียงบางส่วนเท่านั้น เพราะคู่สนทนาจะตีความตามความเชื่อและทัศนคติของตนเอง จึงกลายเป็นการเลือกรับรู้เพียงบางส่วนไม่ได้เข้าใจมุมมองทั้งหมด และ 4) การเข้าใจมุมมองของผู้อื่น การรับและส่งสารที่มีประสิทธิภาพคือการที่มีความเข้าใจตรงกันดังนั้นข้อมูลเก่าของผู้รับสาร ตลอดจนความใส่ใจซึ่งสังเกตได้จากภาษาท่าทาง (สบตา พยักหน้า โน้มตัวเข้าหาผู้พูดในระยะที่เหมาะสม) ภาษาพูด (การตอบรับ การทวนเนื้อความการสะท้อนความรู้สึก การถามคำถาม)

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้นำการสร้างสัมพันธภาพและความใกล้ชิด หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรทั้งภายนอกและภายในโรงเรียน โดยการเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น และเข้าใจสิ่งแวดล้อม ช่วยสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อโรงเรียน มีการใช้การสื่อสารสองทางให้ความสำคัญแก่ครูและบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ทั้งด้านความร่วมมือการฝึกอบรมและให้ความสนใจกับบุคลากรทั้งหมดอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

9. ผู้นำการบริหารความเสี่ยง (Risk Management Leadership)

(วิมล จันทรแกว, 2555) ให้กล่าวถึงการบริหารความเสี่ยงว่า การจะดำเนินการใด ๆ ก็ตามโดยเฉพาะการเริ่มดำเนินการในสิ่งใหม่ ๆ ที่องค์การยังไม่ เคยทำการสร้างหรือทำความเข้าใจกับทุกคน ทุกระดับในองค์กรที่เกี่ยวข้องเป็นสิ่งสำคัญ การบริหารความเสี่ยงก็เช่นกัน ควรเริ่มต้นจากการที่กรรมการและผู้บริหารตลอดจนฝ่ายจัดการและเจ้าหน้าที่ในองค์กรได้ทำความเข้าใจให้ตรงกันต่อคำนิยามหรือความหมายของ “ความเสี่ยง” เพื่อให้ทุกคนสามารถบ่งชี้ความเสี่ยงและโอกาสได้เข้าใจในทิศทางเดียวกัน จึงได้กล่าวในรายละเอียดต่อไปนี้

“ความเสี่ยง” (Risk) คือ เหตุการณ์ การกระทำใด ๆ ที่อาจเกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและจะส่งผลกระทบ หรือสร้างความเสียหาย หรือความล้มเหลว หรือลดโอกาสที่จะบรรลุความสำเร็จต่อการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ทั้งในระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน และระดับบุคคลได้

“การบริหารความเสี่ยง” (Risk Management) คือ การบริหารปัจจัย และควบคุมกิจกรรม รวมทั้ง กระบวนการ การดำเนินงานต่าง ๆ โดยลดมูลเหตุแต่ละโอกาสที่องค์กรจะเกิดความเสียหาย เพื่อให้ระดับและขนาดของความเสียหายที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้

ประเมินได้ ควบคุม และสามารถตรวจสอบได้อย่างมีระบบ โดยคำนึงถึงการบรรลุเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ

นอกจากนี้ยังกล่าวถึงกระบวนการของการบริหารความเสี่ยง (Risk Management Process) ว่าประกอบไปด้วยขั้นตอนดังนี้

1) การกำหนดวัตถุประสงค์

การกำหนดวัตถุประสงค์ เพื่อให้ทราบขอบเขตการดำเนินงานในแต่ละระดับและสามารถวิเคราะห์ความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นได้ครบถ้วน การกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กรควรมีความสอดคล้อง กับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์และความเสี่ยงที่องค์กรยอมรับได้ สำหรับในระดับแผนกหรือระดับฝ่าย การกำหนดวัตถุประสงค์จะต้องสอดคล้องหรือเป็นไปในทิศทางเดียวกับวัตถุประสงค์ขององค์กร

2) การระบุความเสี่ยง (Risk Identification)

เป็นการค้นหาว่ามีความเสี่ยงใดบ้างที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจการขององค์กร โดยดูจากทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก โดยปกติการระบุความเสี่ยงจะดูจากประวัติการเกิดเหตุการณ์ในอดีตที่ผ่านมา หรือการคาดเดาเหตุการณ์ที่อาจมีผลกระทบในอนาคต

3) การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment)

การประเมินความเสี่ยง มีขั้นตอนในการประเมินความเสี่ยงซึ่งประกอบด้วย 1) การระบุปัจจัยเสี่ยง (Event Identification) ความเสี่ยงมีสาเหตุปัจจัยทั้งภายในและภายนอก ปัจจัยเหล่านี้มีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยรับตรวจหรือผลการปฏิบัติงานทั้งในระดับหน่วยรับตรวจและหน่วยกิจกรรมในการระบุปัจจัยเสี่ยง ผู้บริหารจำเป็นต้องตั้งคำถามว่ามีเหตุการณ์ใดหรือกิจกรรมใดของกระบวนการปฏิบัติงานที่อาจเกิดความผิดพลาด ความเสียหาย และการไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด รวมทั้งมีทรัพย์สินใดที่จำเป็นต้องได้รับการดูแลป้องกันรักษา เช่น ความเสี่ยงจากการจัดซื้อจัดจ้างในราคาแพง ความเสี่ยงจากการซื้อพัสดุที่มีคุณภาพต่ำกว่าข้อกำหนด เป็นต้น 2) วิเคราะห์ความเสี่ยง (Risk Analysis) หลังจากระบุปัจจัยเสี่ยงแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการวิเคราะห์ความเสี่ยง เทคนิคการวิเคราะห์ความเสี่ยงมีหลายวิธี การวัดความเสี่ยงที่เป็นตัวเลขว่ามีผลกระทบต่อหน่วยรับตรวจเท่าไรนั้นเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก โดยทั่วไปจะวิเคราะห์ความเสี่ยงโดยประมาณโอกาสและความถี่ที่ความเสี่ยงเกิดขึ้นว่ามีมากน้อยเพียงใดเพื่อพิจารณาผลกระทบจากความเสี่ยงและจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยง ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อความเสี่ยงที่มีระดับสูงและมีโอกาสเกิดขึ้นสูง แต่อาจลดความสนใจต่อความเสี่ยงที่มีระดับต่ำ และโอกาสเกิดความเสี่ยงมีน้อย 3) การจัดการความเสี่ยง (Risk Response) เป็นขั้นตอนกำหนดวิธีการจัดการเพื่อลดความเสี่ยงซึ่งเมื่อทราบความเสี่ยงที่มีนัยสำคัญ และโอกาสที่จะเกิดกับความเสี่ยงแล้วควรวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความเสี่ยง และพิจารณาว่าจะจัดการกับความเสี่ยงนั้นอย่างไรในการพิจารณาเลือกดา เนินการ ผู้บริหารต้องพิจารณาถึงค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนในการจัดการความเสี่ยงนั้นเปรียบเทียบกับประโยชน์ที่จะได้รับว่าเหมาะสมและคุ้มค่าหรือไม่ การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ชัดเจน และมีการวางแผนเพื่อบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสาหรับทุกองค์กรทุกอย่างในโลกนี้ไม่มีอะไรที่ได้มาโดยไม่มีความเสี่ยงอะไรที่มีความเสี่ยงสูงมักจะนำมาซึ่งโอกาสแห่งการประสบความสำเร็จสูงและมีความล้มเหลวสูง เช่นเดียวกันผู้บริหารที่สามารถจัดการความเสี่ยงได้ดีกว่าเท่านั้นซึ่งจะเป็นผู้นำที่นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ 4) การจัดการความเสี่ยง (Risk Treatment)

การพิจารณาเลือกวิธีการจัดการความเสี่ยงที่ควรกระทำ คือการประเมินความเสี่ยง ซึ่งพิจารณาจากความน่าจะเกิดและผลกระทบ โดยเปรียบเทียบระดับความเสี่ยงที่เกิดกับระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (Risk Appetite) และความคุ้มค่า ในการที่จะบริหารความเสี่ยงที่เหลืออยู่ (Residual Risk) นั้น วิธีการดังกล่าวควรจะจัดการความเสี่ยง ดังนี้ 1) การหลีกเลี่ยงความเสี่ยง (Risk Avoidance) หมายถึง การเลิกหรือหลีกเลี่ยงการกระทำ หรือลดการกระทำ หรือเปลี่ยนวัตถุประสงค์ เป็นต้น 2) การลดความเสี่ยง (Risk Reduction) หมายถึง การลดโอกาสความน่าจะเกิด หรือลดความเสียหาย โดยการจัดระบบการควบคุมเพื่อป้องกันการปรับปรุงแก้ไขกระบวนการร่วมกับการกำหนดแผนสำรองในเหตุฉุกเฉิน (Contingency Planning) 3) การกระจายความเสี่ยง (Risk Diversification) หมายถึง การลดโอกาสความน่าจะเกิดหรือลดความเสียหายโดยการแบ่งโอน การหาผู้รับผิดชอบในความเสี่ยง การจ้างบุคคลภายนอกเป็นผู้ดำเนินการแทน การจัดประกันภัย เป็นต้น 4) การยอมรับความเสี่ยง (Risk Acceptance) หมายถึง การไม่กระทำการใด ๆ เพิ่มเติม กรณีนี้ใช้กับความเสี่ยงที่น่าจะเกิดน้อย หรือเห็นว่ามีต้นทุนในการบริหารความเสี่ยงสูง โดยขออนุมัติหลักการรับความเสี่ยงไว้ การบริหารความเสี่ยงให้มีประสิทธิภาพ ต้องกำหนดบุคคลที่รับผิดชอบในการจัดการความเสี่ยงในแต่ละเรื่องที่ได้รับการบ่งชี้ บุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ รับผิดชอบในการจัดการความเสี่ยง ในแต่ละเรื่องควรมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้ (1) สามารถทบทวนประสิทธิภาพของแนวปฏิบัติการบริหารความเสี่ยงที่มีอยู่ในปัจจุบัน (2) สามารถควบคุมและจัดการความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ (3) สามารถประเมินความเสี่ยงที่เหลืออยู่หลังจากได้มีการจัดการในปัจจุบันแล้ว (4) สามารถกำหนดเวลาที่แน่นอนในแต่ละขั้นตอน การดำเนินการให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ และ 5) การติดตามประเมินผลและการรายงานผลการบริหารความเสี่ยง(Monitoring Evaluating and Reporting) มีขั้นตอนและระยะเวลาดำเนินการดังนี้ (1) ประสานงานติดตามผล (2) คณะทำงานบริหารความเสี่ยง สรุปและทบทวนปัจจัยความเสี่ยงและจัดทำร่าง รายงานการจัดการความเสี่ยงเสนอคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงเพื่อพิจารณา (3) ให้ความเห็นชอบ (4) คณะผู้ตรวจสอบกิจการรายงานผลการติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นอิสสระต่อคณะกรรมการดำเนินการเพื่อทราบ (5) แจ้งฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อทำแผนรองรับความเสี่ยง และ (6) จัดทำสรุปรายงานและเผยแพร่

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้นำการบริหารความเสี่ยง หมายถึง ผู้นำที่สามารถปฏิบัติงานท่ามกลางสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่ไม่แน่นอนและเสี่ยงต่อการบรรลุเป้าหมาย และสามารถเรียนรู้ในการบริหารความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลง โดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ชัดเจน และมีการวางแผนเพื่อบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ

10. ผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (Result Base Leadership)

(วิมล จันทรแกว, 2555) กล่าวถึง การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management ; RBM) ว่าการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นการบริหารที่ให้ความสำคัญต่อผลการดำเนินงานและการตรวจวัดผลสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร ทั้งในแง่ของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์ซึ่งจะต้องมีการกำหนดตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน (Key Performance Indicators ; KPIs) รวมทั้งการกำหนดเป้าหมาย (Targets) และวัตถุประสงค์ (Objectives) ไว้ล่วงหน้า โดยอาศัยการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหาร สมาชิกขององค์การ และตลอดถึงผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่าง ๆ (Stakeholders) ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์การ ดังนั้น

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management ; RBM) จึงเป็นการบริหารเพื่อการจัดหาให้ได้ทรัพยากรการบริหารมาอย่างประหยัด (Economy) เน้นใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และการได้ผลงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์การ (Effectiveness) กระบวนการของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

(วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553) กล่าวถึงพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ว่ามีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ

1. มีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย
2. คาดหวังว่าบุคคลากรจะปฏิบัติงานที่มีผลงานสูง
3. แสดงให้เห็นว่าบุคลากรจะทำงานได้ผลงานสูง
4. มุ่งเน้นความเป็นเลิศและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

เฮ้าส์ (House, 1998 อ้างใน (วิมล จันทรแกว, 2555) กล่าวว่า ผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานจะตั้งเป้าหมายที่ท้าทายสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา จะเน้นความสำคัญไปที่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน และแสดงความมั่นใจในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จที่มีมาตรฐานสูง

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน หมายถึง ผู้นำองค์กรที่มุ่งเน้นให้ผลการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มุ่งเน้นความเป็นเลิศ ท้าทาย โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ สามารถจัดบริการสาธารณะให้เป็นที่พึงพอใจของประชาชน เพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศสำหรับการกำกับ ติดตาม และรายงานผลการดำเนินงานขององค์กร โดยวัดความก้าวหน้าหรือความสำเร็จจากการเปรียบเทียบผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงกับเป้าหมายที่กำหนด

2.3 แนวคิดที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

2.3.1 ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ไว้ดังนี้

ออร์แกน (Organ, 2003 อ้างใน (อรุณรัตน์ เหลืองปัญญากุล, 2555) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ การปฏิบัติด้วยความคิดสร้างสรรค์ และมีการตื่นตัวเกินไปกว่าบทบาทหน้าที่ที่ถูกกำหนดไว้ เป็นสิ่งที่องค์กรไม่ได้บังคับหรือกำหนดให้ปฏิบัติ แต่พนักงานหรือสมาชิกในองค์กรเต็มใจและยินยอมที่จะปฏิบัติเอง ไม่ได้มีการจูงใจโดยให้รางวัลแต่อย่างใด พฤติกรรมเหล่านี้ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น

กรีนเบิร์ก และบารอน (Greenberg and Baron, 2003 อ้างใน (นฤเบศร์ สายพรหม, 2548) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรว่าหมายถึง รูปแบบพฤติกรรมที่ไม่เป็นทางการของบุคคลที่องค์กรคาดหวังให้บุคคลปฏิบัติเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

ออร์แกน, พ็อดซาคอฟฟ์ และแม็คเคนซี (Organ, Podsakoff and MacKenzie, 2005 อ้างใน (สฎายุ ธีระวณิชตระกูล, 2549) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองจากตัวของบุคลากรที่อยู่นอกเหนือจากองค์กรที่กำหนดไว้ เป็นพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการพัฒนาขององค์กร

GRAD VRU

(กษมา ทองขลิบ, 2550) สรุปว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ที่ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัตินอกเหนือจากกฎเกณฑ์หรือข้อบังคับที่องค์กรกำหนดขึ้น โดยพนักงานปฏิบัติด้วยความสมัครใจ เป็นพฤติกรรมที่ทำให้พนักงานเกิดความสุข ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานและทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

(วรวรรณ บุญล้อม, 2551) สรุปว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่สนับสนุนและเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งองค์กรไม่ได้กำหนดไว้ให้เป็นหน้าที่ที่พนักงานต้องปฏิบัติ แต่พนักงานเต็มใจที่จะปฏิบัติเพื่อองค์กร และยังเป็นพฤติกรรมที่มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร โดยพฤติกรรมดังกล่าวไม่มีผลต่อความดีความชอบของพนักงานอย่างเป็นทางการ

(ณัฏฐิกา บูรณกูล, 2552) สรุปว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจด้วยตนเอง ซึ่งองค์กรไม่ได้กำหนดไว้ให้เป็นหน้าที่ แต่เป็นพฤติกรรมที่พนักงานเต็มใจปฏิบัติให้องค์กรและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร โดยไม่เกี่ยวข้องกับการได้รับรางวัลหรือการลงโทษ

จากความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีผู้ให้ความหมายไว้ดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่เกิดจากตัวของบุคคลเอง ซึ่งองค์กรไม่ได้กำหนดไว้ให้ปฏิบัติ เป็นพฤติกรรมที่บุคคลเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ โดยไม่ได้มีการจูงใจโดยให้รางวัลแต่อย่างใด โดยพฤติกรรมเหล่านั้นเป็นพฤติกรรมที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพดีขึ้น และทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร

2.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

นักวิชาการให้แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังต่อไปนี้

ออร์แกน (Organ, 1991 อ้างใน (อรุณรัตน์ เหลืองปัญญากุล, 2555) กล่าวถึงแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรว่าสามารถจำแนกคุณลักษณะของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ 5 ด้าน ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น (Altruism) หมายถึง การให้ความช่วยเหลือ ได้แก่ การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทันทีที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน มีลักษณะของการช่วยเหลือผู้อื่นในเรื่องที่มีความเกี่ยวพันกับงานหรือปัญหาที่เกี่ยวกับองค์กร มีจิตใจอุทิศตน คอยให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน และคอยให้ความช่วยเหลือในทุกด้านที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ไม่ว่าจะเป็นในเวลาหรือนอกเวลางาน รวมถึงงานในหน้าที่หรือไม่ก็ตาม แม้ว่าจะไม่มีใครร้องขอก็จะมีความยินดีและยังคงปฏิบัติอยู่

2. พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง การปฏิบัติตามระเบียบและสนองนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัดเกินกว่าความคาดหมายในบทบาทหน้าที่ที่องค์กรกำหนดในระดับต่ำสุด มีความตรงเวลา ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับงานส่วนตัว เป็นคนที่มีความสำนึกในหน้าที่ที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบ ทำงานสนองนโยบายขององค์กรได้เป็นอย่างดี ไม่หลบหลีกงานหรือเกี่ยงงานให้แก่ผู้ใด เต็มใจและยินดีที่จะทำงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเสมอ

3. พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง ความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ การถูกรบกวน หรือความเคียด ความกดดันต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ เนื่องจากในการปฏิบัติงานนั้นจำเป็นต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ทั้งที่มีสิทธิ์ที่จะเรียกร้องสิทธิและความเป็นธรรม หรือร้องทุกข์ได้ แต่เนื่องจากการร้องทุกข์จะเพิ่มภาระให้กับผู้บริหารและจะเกิดการโต้เถียงยืดเยื้อจนละเลยความสนใจในการปฏิบัติงาน จึงอดทนอดกลั้นด้วยความเต็มใจ

4. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง การคำนึงถึงผู้อื่นเพื่อช่วยป้องกันการเกิดปัญหากระทบกระทั่งที่อาจจะเกิดตามมา เนื่องจากการปฏิบัติงานในองค์กรนั้นต้องอาศัยการพึ่งพาซึ่งกันและกัน การกระทำและการตัดสินใจของบุคคลหนึ่งอาจมีผลกระทบต่อคนอื่น จึงควรคำนึงถึงบุคคลอื่น เช่น เคารพสิทธิส่วนบุคคลอื่นในการใช้สมบัติร่วมกัน ให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานคนอื่นในลักษณะที่ตรงกับวัฒนธรรมไทยที่เรียกว่า เอาใจเขามาใส่ใจเรา โดยคอยใส่ใจและตระหนักถึงผู้ร่วมงานคนอื่นเสมอว่าจะได้รับผลกระทบใดจากการกระทำของตนเองหรือไม่ เป็นต้น

5. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic virtue) หมายถึง การให้ความรับผิดชอบและเข้ามามีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานภายในองค์กร เช่น มีส่วนร่วม สนใจเข้าร่วมประชุม เก็บความลับขององค์กร มีความรู้สึกต้องการให้องค์กรพัฒนา มีการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เหมาะสมกับองค์กร ให้ความสำคัญกับการเข้าไปมีส่วนร่วมในทุก ๆ กิจกรรมขององค์กรและมีปฏิกิริยาตอบสนอง มีความรับผิดชอบในทุก ๆ กิจกรรมขององค์กรที่เปิดโอกาสให้เข้าไปมีส่วนร่วมอยู่เสมอ

กรีนเบิร์ก และบารอน (Greenberg and Baron, 2000 อ้างใน (อรุณรัตน์ เหลืองปัญญากุล, 2555) ได้กล่าวถึงรูปแบบพื้นฐานข้องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 5 แบบดังนี้

1. พฤติกรรมความช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (Altruistic) หมายถึง การกระทำที่เป็นการช่วยเหลือบุคคลอื่น

2. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Conscientiousness) หมายถึง การกระทำที่เกิดข้อกำหนดขั้นต่ำในด้านต่าง ๆ เช่น การมาทำงานสม่ำเสมอ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ

3. พฤติกรรมความรับผิดชอบให้ความร่วมมือ (Civil Virtue) หมายถึง การมีส่วนร่วมและการแสดงความห่วงใยเกี่ยวกับองค์การ เช่น การเข้าประชุมโดยสมัครใจและการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ อย่างแข็งขัน เช่น เป็นสมาชิกชมรม สโมสรและคณะกรรมการ

4. พฤติกรรมความอุตสาหะอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง ความเต็มใจที่จะยอมรับสภาพการณ์ที่ไม่ได้อย่างที่หวังโดยไม่บ่นว่า เป็นการอดทนอย่างเงียบ ๆ

5. พฤติกรรมความเกรงใจ (Courtesy) หมายถึง ความสุภาพและการมีพฤติกรรมที่ไม่ทำให้เกิดปัญหาในความสัมพันธ์กับผู้อื่น

สมิธ และคณะ (Smith, et al., 1983 อ้างใน (วิมล จันทรแกว, 2555) อธิบายถึงคุณลักษณะพฤติกรรมการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรต้องมี เพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพภายในองค์การไว้ 2 ลักษณะ คือ

GRAD VRU

1. พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ (In-role behavior) เป็นพฤติกรรมที่องค์การได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้พนักงานอย่างชัดเจน และอยู่ภายใต้เงื่อนไขการให้รางวัล ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งภายในระบบงาน และแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบงานขององค์กร ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่องค์กรใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. พฤติกรรมนอกเหนือบทบาท (Extra-role behavior) เป็นพฤติกรรมที่พนักงานได้ปฏิบัติโดยที่องค์กรไม่ได้กำหนดไว้อย่างเป็นทางการ และเป็นพฤติกรรมที่ไม่ได้ระบุไว้ในคำบรรยายลักษณะงาน ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มีประโยชน์ต่อองค์กร สังคมให้การยอมรับและเห็นคุณค่าผู้ปฏิบัติงานมีความคิดสร้างสรรค์และทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากงานตามหน้าที่ของตนเอง ดังเช่น การกระทำเพื่อปกป้องค์กรและทรัพย์สินขององค์กร ให้คำแนะนำสำหรับปรับปรุงองค์กร ฝึกฝนตนเองสำหรับความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น สร้างสรรค์บรรยากาศที่ดีสำหรับองค์กร ทำกิจกรรมร่วมกันภายในองค์กร เป็นต้น

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ได้อธิบายถึงพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กรที่ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ ซึ่งต่อมาแนวคิดนี้ได้รับการศึกษาเพิ่มเติมจนเกิดเป็นที่มาของแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นพฤติกรรมบทบาทพิเศษ (Extra role) นอกเหนือจากการทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีลักษณะ 3 ประการคือ 1) เป็นการกระทำที่ตัดสินใจด้วยตัวเอง 2) ไม่ตระหนักถึงผลตอบแทนในระดับองค์กร 3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้การทำหน้าที่ในองค์กรมีประสิทธิผลเพิ่มขึ้น พฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือจากพฤติกรรมที่องค์กรกำหนดไว้นี้ จะช่วยสนับสนุนให้การดำเนินงานภายในองค์การมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ณัฏฐิกา เจยาคม, 2551) โดยพฤติกรรมเหล่านี้ไม่สามารถที่จะตัดขาดจากงานตามหน้าที่ได้อย่างชัดเจน แต่ก็ไม่ใช่พฤติกรรมตามบทบาท กล่าวได้ว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรยังมีส่วนของการทำงานตามหน้าที่เข้ามาเกี่ยวข้องและเป็นพฤติกรรมที่กระทำแล้วส่งเสริมการทำงาน และทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปในทางบวก เกิดความสามัคคี และอยู่ภายใต้ระบบการปกครองในองค์กร (Fishe, Lock and Edwin, 1992 อ้างใน (ณัฏฐิกา เจยาคม, 2551)) จึงได้มีนักวิชาการนำข้อเสนอของทั้งสองแนวคิดมาทำการศึกษาเพิ่มเติม เกิดเป็นแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

พ็อดซาคอฟฟ์ (Podsakoff, 2000 อ้างใน (นฤเบศร์ สายพรหม, 2548) ได้จำแนกและจัดกลุ่มพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่นักวิชาการท่านอื่น ๆ ได้จำแนกไว้ โดยรวมพฤติกรรมต่าง ๆ ที่มีความคล้ายหรือซ้ำซ้อนกันเข้ามาอยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน สามารถจำแนกการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การได้เป็น 7 องค์ประกอบได้แก่

1. พฤติกรรมการช่วยเหลือ (Helping Behavior) หมายถึง พฤติกรรมในการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานด้วยความสมัครใจ การป้องกันหรือแก้ไขปัญหาของผู้ร่วมงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ไม่เห็นแก่ตัว พยายามสร้างความสงบเรียบร้อยในองค์กร และช่วยสนับสนุนผู้ร่วมงาน

2. การมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Sportsmanship) พฤติกรรมการอดทนต่อความไม่สะดวกสบายที่เกิดขึ้นจากผู้ร่วมงานหรือเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจโดยไม่บ่นว่าหรือแสดงความไม่พอใจ มีทัศนคติเชิงบวกแม้ว่าการปฏิบัติงานนั้นจะไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไม่บังคับ

GRAD VRU

ขู่เข็ญผู้ร่วมงานเมื่อผู้ร่วมงานไม่เห็นด้วยกับความคิดเห็นของตนเอง ยินดีสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ยอมรับฟังความเห็นผู้ร่วมงาน และมีความสุภาพอ่อนน้อม

3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Organization Loyalty) พฤติกรรมการเป็นผู้สนับสนุนและมีความจงรักภักดีต่อองค์กรร่วมรับผิดชอบและปกป้องทรัพย์สินและสิ่งต่าง ๆ ที่องค์กรสร้างขึ้นกล่าวถึงภาพลักษณ์ขององค์กรให้แก่บุคคลภายนอกในแง่ดี ปกป้องและป้องกันองค์กรจากการคุกคามภายนอก และรักษาความจงรักภักดีนั้นไว้ แม้องค์กรจะตกอยู่ในสภาวะวิกฤติ

4. การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร (Organization Compliance) หมายถึง พฤติกรรมในการเรียนรู้และยอมรับกฎระเบียบ ข้อบังขับและกระบวนการต่าง ๆ ขององค์กร ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้องบังคับขององค์กรถึงแม้ว่าจะไม่มีผู้ใดสังเกตหรือควบคุมอยู่ก็ตาม

5. ความคิดสร้างสรรค์ (Individual Initiative) หมายถึง พฤติกรรมในการเริ่มสร้างสรรค์ สิ่งใหม่เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานหรือส่งเสริมผลการปฏิบัติงานขององค์กรด้วยความสมัครใจ มีความพยายามและการกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง อาสาทำงานในหน้าที่รับผิดชอบพิเศษ และส่งเสริมผู้อื่นในการปฏิบัติเช่นเดียวกัน

6. การทำความดีให้สังคม (Civic Virtue) หมายถึง การแสดงออกซึ่งความสนใจหรือมีความผูกพันกับองค์กรโดยรวม กระตือรือร้นในการเข้าร่วมในกระบวนการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร เช่น การเข้าร่วมประชุม การร่วมอภิปรายนโยบาย การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกลยุทธ์ขององค์กรว่าควรจะมุ่งไปทิศทางใด เป็นต้น สังเกตและติดตามข้อมูลข่าวสารภายนอกเกี่ยวกับอันตรายที่เกิดขึ้นหรือแสวงหาโอกาสที่ดีสำหรับองค์กร เช่น การรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อองค์การ เป็นต้น ระมัดระวังและรักษาผลประโยชน์ขององค์การ เช่น การรายงานอันตรายที่อาจเกิดจากอัคคีภัยหรือพฤติกรรมที่น่าสงสัย การปิดประตูสำนักงานเมื่อไม่มีพนักงานอยู่ เป็นต้น มีความตระหนักในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเช่นเดียวกับการเป็นพลเมืองคนหนึ่งของประเทศ และยอมรับหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับจากองค์การด้วยความสมัครใจ

7. การพัฒนาตนเอง (Self-Development) หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถด้วยความสมัครใจ แสวงหาโอกาสและเข้าร่วมในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง หรือการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ เพื่อสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กรเพิ่มมากขึ้น

2.3.3 ผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาถึงผลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไว้ดังนี้

ออร์แกน และไรอัน (Organ and Ryan, 1995 อ้างใน (ธีระวณิชตระกูล, 2549) สรุปว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความเต็มใจที่จะร่วมมือกับระบบขององค์กร

กรีนเบิร์ก และบารอน (Greenberg and Baron, 2000 อ้างใน (ปัทมวรรณ ชูสาย, 2547) ได้กล่าวว่า คนส่วนมากชอบที่จะทำงานในองค์กรที่ชอบที่จะทำงานในองค์กรที่เต็มไปด้วยพนักงานที่มีความเป็นสมาชิกที่ดี ซึ่งองค์กรที่พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรสูงมีแนวโน้มว่าจะเป็นองค์กรที่หน้าทำงาน และยังพบว่ายิ่งถ้ามีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

เกิดขึ้นในองค์กรมากขึ้นเท่าใด ผลการปฏิบัติงานขององค์กรก็จะมากขึ้นเท่านั้น พนักงานที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมักจะเป็นที่รักของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้พนักงานดังกล่าวยังมักจะได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น เนื่องจากเข้ามีพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลืออยู่เสมอ สอดคล้องกับ ร็อบบินส์ (Robbins, 2001 อ้างใน(อรุณรัตน์ เหลืองปัญญากุล, 2555) ที่กล่าวว่าความสำเร็จขององค์กรนั้นต้องการพนังงานที่ปฏิบัติงานเกินกว่าหน้าที่ตามปกติและมีผลการปฏิบัติงานที่เกินกว่าความคาดหวัง

ออร์แกน (Organ, 2003 อ้างใน (สฎายุ ธีระวณิชตระกูล, 2549) เห็นว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรคือการปฏิบัติด้วยความคิดสร้างสรรค์และมีการตื่นตัวไปมากกว่าบทบาทที่ถูกกำหนด พฤติกรรมเหล่านี้จะส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น

(สฎายุ ธีระวณิชตระกูล, 2549) สรุปว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีผลต่อบุคล ทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานที่ดี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับสูง และมีแนวโน้มที่จะทำให้ได้รับการประเมินผลงานสูงกว่าผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ สอดคล้องกับแผนพฤติกรรมองค์กรของสหรัฐอเมริกาที่กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีสามารถทีส่วนช่วยพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้เป็นอย่างดี

พ็อดซาคอฟฟ์ และแม็คเคนซี (Podsakoff and MacKensie, 1997 อ้างใน (สฎายุ ธีระวณิชตระกูล, 2549) สรุปว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงในการส่งเสริมประสิทธิผลขององค์กรเนื่องจาก

1) ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถทำงานได้หลายบทบาท

2) ช่วยเสริมสร้างผลิตภาพในด้านการจัดการ

3) มีทรัพยากรบุคลากรเพิ่มขึ้นอย่างไม่จำกัด มีเป้าหมายมุ่งไปในการสร้างผลงาน

4) มีการช่วยเหลือการทำงานของผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอกกลุ่มงาน

5) ช่วยเสริมสร้างผลิตภาพของผู้ร่วมงาน เนื่องจากมีการช่วยเหลือในการทำงานทำให้เกิดการเรียนรู้ครบวงจร ทำให้บุคลากรสามารถสร้างผลงานได้อย่างรวดเร็ว

6) สามารถรักษาและดึงดูดให้บุคลากรที่ดีให้คงอยู่ในองค์กร สนับสนุนความคงที่เพิ่มเสถียรภาพของการปฏิบัติงานในองค์กร

พ็อดซาคอฟฟ์ (Podsakoff, 2000 อ้างใน (นฤเบศร์ สายพรหม, 2548) ได้สรุปเหตุผลและยกตัวอย่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรไว้ดังนี้

1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรช่วยเพิ่มผลผลิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนี้

1.1 พนักงานที่ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการเรียนรู้แนวทางในการปฏิบัติงาน (Learn the Ropes) สามารถทำให้ผู้ร่วมงานกลายเป็นพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีได้เร็วขึ้น

1.2 พฤติกรรมการช่วยเหลือ (Helping Behavior) สามารถช่วยเผยแพร่แบบอย่างที่ดีที่สุด (Best Practices) ไปยังหน่วยงานหรือกลุ่มต่าง ๆ ในองค์กรได้

2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ช่วยเพิ่มผลผลิตในด้านการจัดการของบุคลากร ดังนี้

GRAD VRU

2.1 ถ้าพนักงานเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมในการทำความดีให้แก่สังคมในองค์กร ผู้บังคับบัญชาอาจจะได้รับคำแนะนำที่มีค่า และข้อมูลป้อนกลับจากความคิดเห็นของพนักงานเหล่านั้นในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิผลของหน่วยงาน

2.2 พนักงานที่มีมารยาทหรือสุภาพอ่อนโยน (Courtesy) จะหลีกเลี่ยงการสร้างปัญหาให้แก่ผู้ร่วมงาน ซึ่งเป็นการช่วยให้ผู้บังคับบัญชาสามารถหลีกเลี่ยงการเกิดวิกฤตการณ์ในการบริหารจัดการ

3. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ทำให้องค์กรมีกำลังแรงงานเพิ่มขึ้นโดยไม่ต้องเพิ่มจำนวนบุคลากร ทำให้สร้างผลผลิตได้มากกว่าเป้าหมายที่องค์กรกำหนด ดังนี้

3.1 ถ้าพนักงานช่วยเหลือผู้ร่วมงานในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวกับการทำงาน จะทำให้ผู้บังคับบัญชาไม่ต้องลงมาแก้ปัญหาด้วยตนเอง ผลที่ตามมาคือผู้บังคับบัญชาจะมีเวลามากขึ้นในการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ เช่น การวางแผนการปฏิบัติงาน เป็นต้น

3.2 พนักงานที่มีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ (conscientiousness) ไม่ต้องใช้การควบคุมมากนัก ทำให้ผู้บังคับบัญชาสามารถมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบแก่พนักงานได้มากขึ้น ส่งผลให้ผู้บังคับบัญชามีเวลาในการปฏิบัติงานมากขึ้น

3.3 พฤติกรรมการช่วยเหลือ (Helping Behavior) ของพนักงานที่มีประสบการณ์ในการฝึกอบรมและปฐมนิเทศพนักงานใหม่ ช่วยลดการสูญเสียทรัพยากรบุคคลขององค์กรโดยไม่จำเป็นในกิจกรรมเหล่านี้ได้

3.4 ถ้าพนักงานเป็นผู้มีน้ำใจนักกีฬา (sportsmanship) จะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาไม่ต้องเสียเวลาในการจัดการกับการร้องเรียนของพนักงานในเรื่องที่ไม่สำคัญ

4. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรช่วยความสูญเปล่าด้านทรัพยากรในการปฏิบัติงาน ดังนี้

4.1 ผลพลอยได้ของพฤติกรรมการช่วยเหลือ (Helping Behavior) คือช่วยเสริมสร้างกำลังใจให้กับทีมงาน สร้างขวัญกำลังใจ และความเหนียวแน่นภายในหน่วยงาน ดังนั้นจึงช่วยลดความจำเป็นในการสูญเสียกำลังแรงงาน และเวลาของสมาชิกในหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาในการบำรุงรักษาการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

4.2 พนักงานที่แสดงออกถึงความมีมารยาท (Courtesy) ต่อผู้อื่น จะช่วยลดความขัดแย้งภายในหน่วยงานได้ ดังนั้นจึงช่วยให้องค์กรไม่ต้องสูญเสียเวลาในการบริหารจัดการความขัดแย้งโดยไม่จำเป็น

5. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรช่วยส่งเสริมความร่วมมือระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ดังนี้

5.1 การให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) ด้วยความสมัครใจ โดยการเข้าร่วมประชุมในหน่วยงานด้วยความกระตือรือร้น จะช่วยส่งเสริมให้เกิดความพยายามในการร่วมมือกันระหว่างสมาชิก ในหน่วยงาน ดังนั้นจึงเป็นการเพิ่มศักยภาพด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงาน

5.2 การแสดงมารยาท (Courtesy) โดยการให้ความเป็นกันเองต่อสมาชิกในหน่วยงานเดียวกัน หรือสมาชิกที่อยู่ในหน่วยงานอื่นในองค์กร ช่วยลดความเป็นไปได้ที่อาจก่อให้เกิดปัญหา หรือลดเวลาและความพยายามในการแก้ปัญหานั้น

GRAD VRU

6. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ช่วยส่งเสริมความสามารถขององค์กรในการดึงดูดและรักษาบุคลากรที่ดีให้ปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไป ช่วยลดความเป็นไปได้ที่อาจก่อให้เกิดปัญหา หรือลดเวลาและความพยายามในการแก้ปัญหานั้น ดังนี้

6.1 พฤติกรรมการช่วยเหลือ (Helping Behavior) จะช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม และความรู้สึกในการเป็นเจ้าของให้กับสมาชิกในหน่วยงาน ซึ่งช่วยส่งเสริมผลการปฏิบัติงาน และช่วยให้องค์กรสามารถดึงดูดและรักษาพนักงานที่ดีไว้กับองค์กร

6.2 การแสดงความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Sportsmanship) โดยมีความตั้งใจทุ่มเทความพยายามและไม่บ่นว่าเกี่ยวกับเรื่องไม่เป็นเรื่องไม่เป็นสาระต่าง ๆ เช่น เรื่องของผู้อื่น เป็นต้น จะเป็นการส่งเสริมความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งช่วยเพิ่มความสามารถขององค์กรในการรักษาพนักงานไว้กับองค์กรต่อไป

7. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ช่วยเพิ่มเสถียรภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร

7.1 ช่วยลดความเฉื่อยชาของพนักงานที่ขาดงาน หรือผู้ที่มีภาระงานมากเกินไป จึงสามารถเสริมสร้างความสม่ำเสมอด้านผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

7.2 พนักงานที่มีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ (Conscientiousness) จะมีผลการปฏิบัติงาน

8. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ช่วยทำให้องค์กรสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

8.1 พนักงานที่พยายามตามข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในด้านต่าง ๆ ด้วยความสมัครใจ และให้คำแนะนำต่าง ๆ เกี่ยวกับวิธีการที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น จะช่วยให้องค์การเกิดการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้ดียิ่งขึ้น

8.2 พนักงานที่พยามยามเข้าร่วมประชุมอย่างกระตือรือร้นสามารถช่วยเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภายในองค์กร ดังนั้นจึงช่วยส่งเสริมให้เกิดสำนึกความรับผิดชอบมากขึ้นในองค์กร

8.3 พนักงานที่มีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Sportsmanship) โดยมีความตั้งใจที่จะแสวงหาความรับผิดชอบในงานใหม่ ๆ หรือพยายามเรียนรู้เพื่อเพิ่มทักษะใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานจะช่วยส่งเสริมความสามารถขององค์กรในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีผลต่อบุคคลและองค์การ กล่าวคือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรส่งผลให้บุคคลเป็นผู้ที่ทำงานได้หลากหลายบทบาท มีความมุ่งมั่น เต็มใจในการทำงาน และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความร่วมมือและสนับสนุนการทำงานขององค์กรได้เป็นอย่างดี ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กร นอกจากนี้ ยังเป็นการส่งเสริมความจงรักภัคดีและความผูกพันต่อองค์การอีกด้วย

จากแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ พ็อดซาคอฟฟ์ (Podsakoff, 2000) มาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากมีรายละเอียดของพฤติกรรมการแสดงออกที่มีการยอมรับอย่างกว้างขวางและมีผู้นำไปใช้ในการวิจัยอย่างแพร่หลาย

GRAD VRU

2.4 บริบทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ และเป็นหน่วยงานภายในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วยเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในส่วนของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานั้น ประกอบด้วยเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 2 เขต คือ 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยมีการบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานของพื้นที่ในจังหวัดปทุมธานีครอบคลุม 7 อำเภอ ประกอบด้วย 1) อำเภอเมืองปทุมธานี 2) อำเภอคลองหลวง 3) อำเภอลาดหลุมแก้ว 4) อำเภอสามโคก 5) อำเภอธัญบุรี 6) อำเภอลำลูกกา และ 7) อำเภอหนองเสือ รวมจำนวน 170 โรงเรียน โดยมีกรอบแนวคิดในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ดังนี้

2.4.1 วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เป็นองค์การส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานความเป็นไทย

2.4.2 พันธกิจ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ตามมาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานความเป็นไทย

2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร

3. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วม

2.4.3 เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนระดับปฐมวัยมีพัฒนาการที่เหมาะสมตามช่วงวัย นักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความรู้และคุณลักษณะตามหลักสูตร

2. ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และเสมอภาค

3. ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีทักษะที่เหมาะสมและมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี บูรณาการการทำงานเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม กระจายอำนาจและความรับผิดชอบสู่สถานศึกษาและกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัฒนาสื่อ เทคโนโลยีและระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีงานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

GRAD VRU

2.4.4 กลยุทธ์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี กำหนดกลยุทธ์ประจำปีงบประมาณที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 5 จัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนโรงเรียนภาครัฐในสังกัด แยกตามเขตพื้นที่อำเภอ

อำเภอ	จำนวนโรงเรียนในสังกัด
เมืองปทุมธานี	25
คลองหลวง	34
ลาดหลุมแก้ว	22
สามโคก	22
ธัญบุรี	11
ลำลูกกา	30
หนองเสือ	26
รวม	**170**

ตารางที่ 2 แสดงการสรุปข้อมูลจำนวนโรงเรียนเรียน และจำนวนครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน (ข้อมูล 10 พฤศจิกายน 2562)

ที่	ขนาดโรงเรียน		จำนวนโรงเรียน	จำนวนครู
1	ขนาดเล็ก	นักเรียน 1 - 120 คน	41	209
2	ขนาดกลาง	นักเรียน 121 – 600 คน	95	1,330
3	ขนาดใหญ่	นักเรียน 601 – 1,499 คน	27	1,010
4	ขนาดใหญ่พิเศษ	นักเรียน 1,500 คนขึ้นไป	7	546
		รวม	**170**	**3,095**

GRAD VRU

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

(กาญจนา ศิลา, 2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอน จำนวน 165 คน พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากตามลำดับ คือ ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ด้านการไว้วางใจ ด้านการเจรจาต่อรอง ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านการสื่อสาร ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการบริหารเวลา และ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ และด้านการไว้วางใจมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และรายด้านคือ ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ และด้านการเจรจาต่อรอง ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

(ภรณ์ทิพย์ ปั้นก้อง, 2559) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ระเบียบวิธีวิจัยใช้เทคนิคเดลฟาย ผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 19 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 5 คน ผู้อำนายการ รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 9 คน คณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 1 คน ครูอาวุโสระดับประถมศึกษา จำนวน 4 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถาม 3 ฉบับ ฉบับแรกเป็นแบบสอบถามปลายเปิด ฉบับที่สองและฉบับที่สามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter-Quartile range) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคณิตศาสตร์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประกอบด้วย ความมีจินตนาการ ความยืดหยุ่นและความมีวิสัยทัศน์ แต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้ 1) ความมีจินตนาการ ประกอบด้วย ความศรัทธาในการเปลี่ยนแปลงงานอย่างสร้างสรรค์อย่างมีความเชื่อมัน" และนำไปสู่การพัฒนางานในรูปแบบใหม่ สร้างสรรค์งานเหล่านั้นให้บรรลุเป้าหมาย มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงานในการริเริ่มการเปลี่ยนแปลงงานโดยใช้นวัตกรรมเชิงระบบ มีศักยภาพทางสติปัญญาในการสร้างวิสัยทัศน์ที"เฉลียวฉลาด แก้ไขปัญหาด้วยการคิดวิเคราะห์และนำทางเลือกในการแก้ปัญหาไปสู่การปฏิบัติ และสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น 2) ความยืดหยุ่น ประกอบด้วย ความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการปรับตัวตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมอย่างรวดเร็ว มีศักยภาพในการประสานงานการปรับตัวกับผู้ร่วมงาน มีศักยภาพสูงในการวิเคราะห์ปัญหาได้แนวทางแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงานซึ่งนำไปสู่ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน และ 3) ความมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย ศักยภาพในการกำหนดเป้าหมายองค์การเพื่อการบริหารสู่ความเป็นเลิศศักยภาพในการกำหนดวิสัยทัศน์องค์การทั้งในปัจจุบันและอนาคต กำหนดพันธกิจและยุทธศาสตร์การทำงานพร้อมกับยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ศักยภาพในการ

GRAD VRU

บริหารงานตามวิสัยทัศน์พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ซึ่งจะนำไปสู่การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ ศักยภาพในการสร้างงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์การ มีความกล้าหาญในการนำเสนอความคิดใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากสภาพแวดล้อมปัจจุบัน

(พัฒนวงศ์ ดอกไม้, 2560) ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำนวน 320 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน จากนั้นสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่ามีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.98 และ 0.97 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน ผลการศึกษาปรากฏว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 4) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ได้แก่ ด้านมีวิสัยทัศน์ และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (X_2) ด้านความสามารถในการสื่อสารและการมีมนุษยสัมพันธ์ (X_4) และด้านการมีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ (X_1) โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 72.80

(อมรรัตน์ งามบ้านผือ, 2560) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ปีการศึกษา 2558 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้น จำนวน 226 คน จากการสุ่มสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.35 - 0.77 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปวนทางเดียว (One-way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Sheffe’s method) ผลการวิจัย พบว่า 1) การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา

GRAD VRU

โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 4) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(ทัดดาว รัตนชาติ, 2561) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยที่การให้ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การมอบหมายอำนาจหน้าที่และให้ข้อมูลย้อนกลับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การฝึกอบรมและการพัฒนา สำหรับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ และการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ 2) ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารในสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์และขนาดสถานศึกษาพบว่า ครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกันและอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจไม่แตกต่างกัน สำหรับผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ และขนาดสถานศึกษา พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันและอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน 3) การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(มณีรัตน์ ปรางค์ทอง, 2561) ศึกษาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ทำการศึกษาดังนี้ 1) ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา 2) นำเสนอแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยเก็บข้อมูลจากครูโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 304 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพฤติกรรมด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด คือ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น และพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ส่วนพฤติกรรมด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับมาก คือ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น และพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ 2) ภาพรวมแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา มีแนวทางการพัฒนาเป็นรูปแบบผสมผสานระหว่างการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานและการฝึกอบรมนอกงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่แนวทางการพัฒนาที่เหมาะสม คือ การเรียนรู้แบบออนไลน์และการให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัว ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสม

GRAD VRU

คือ การอบรมสัมมนาและการเรียนรู้ผ่านการทำงานกลุ่ม ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสม คือ การศึกษาดูงานและการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริงหรือการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสม คือ ระบบพี่เลี้ยงและการศึกษาดูงาน และด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสม คือ การศึกษาดูงานและการให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัว

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ธอร์มสัน (Thompson, 2011) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แบบใหม่ การศึกษาพบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กำลังถูกคิดค้นอย่างต่อเนื่อง เพราะเป็นแบบภาวะผู้นำที่มีความสำคัญที่จะช่วยให้เกิดนวัตกรรมที่หลายหลาย ความคิดสร้างสรรค์เป็นทักษะทั่วไปที่ครูและผู้นำนั้นต้องใช้เพื่อทำให้เกิดการทำงานอย่างสร้างสรรค์ แนวคิดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เชื่อมโยงกับการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ เป็นสูตรสำเร็จที่มีหลักฐานเชิงประจักษ์เกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนที่มีการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ เป็นหลักการและแนวปฏิบัติของภาวะผู้นำ และการบริหารจัดการที่มีความจำเป็นอย่างมาก ที่ส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคม

เคมี่ (Keamy, 2016) ได้ศึกษาบรรทัดฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ความคิดสร้างสรรค์ในการสอนและภาวะผู้นำที่ต่อเนื่องเป็นหลักสำคัญของการศึกษา การศึกษาครั้งนี้เป็นการสำรวจความคิดเห็นจากทีมภาวะผู้นำของโรงเรียน ด้วยการวิจัยลักษณะกรณีศึกษาแบบผสมผสานโดยทีมภาวะผู้นำของโรงเรียน และผู้ที่สอนในวิชาศิลปะที่เป็นครูเชี่ยวชาญหรือครูที่ปฏิบัติงาน งานวิจัยนี้เกิดขึ้นในปีที่ 6 เตรียมอุดมศึกษาปีที่ 9 โรงเรียนในนครเมลเบิร์น กลุ่มตัวอย่างที่ได้ตอบแบบสอบถามได้มีส่วนร่วมในการอภิปรายกลุ่ม และในระหว่างการศึกษาวิจัยได้มีการบันทึกประจำวัน โดยความคิดเห็นจากทีมภาวะผู้นำของโรงเรียนจะถูกวิเคราะห์โดยใช้มุมมองของภาวะผู้นำด้านการสอนการมีอิทธิพลเชิงสัมพันธ์ จากการวิจัยพบว่า รูปแบบทีมภาวะผู้นำของโรงเรียนและการส่งเสริมการทดลองด้วยแนวคิดใหม่แบบข้ามโรงเรียน เป็นทีมที่ส่งเสริมการพัฒนาวิธีการเรียนรู้มืออาชีพแบบร่วมมือกันในโรงเรียนที่สัมพันธ์กัน ซึ่งสรุปได้ว่า การสร้างชุมชนการเรียนรู้มืออาชีพ (Professional Learning Communities; PLCs) ภายในโรงเรียนเป็นสิ่งที่ดีมากก่อให้เกิดรูปแบบวิธีแบบร่วมมือกันโดยทีมภาวะผู้นำของโรงเรียนช่วยสร้างความมั่นใจให้กับโรงเรียนเครือข่ายทำให้เกิดความต่อเนื่องทางการเรียนรู้ของผู้เรียน

แฮนนัม และจิมมิสัน (Hannam and Jimieson, 2003 อ้างใน (เมตตา คงหอม, 2555) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานในบทบาทพิเศษ และความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของครูประถมศึกษา: เพื่อพัฒนาแบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นครูประถมศึกษา จำนวน 500 คน โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อการสำรวจ ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การประกอบด้วย 1) พฤติกรรมการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน 2) การปฏิบัติตามระเบียบและสนองนโยบายขององค์การรวมถึงการช่วยเหลือ ป้องกัน และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล 3) การทำงานในหน้าที่และการพัฒนาการสอนในวิชาชีพครู 4)การให้นักเรียนเป็นศูนย์กลางในการสอน 5) พฤติกรรมการทำความดีให้สังคม นอกจากนี้ยังพบความสัมพันธ์ของบทบาทพิเศษ ที่เป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานมีความสัมพันธ์กันในทางลบ

GRAD VRU

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การจัดการศึกษาภายในโรงเรียนนั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามกรอบแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative leadership theory) ของแอช และเพอร์ซาล (Ash and Persall, 2001) และปรับให้เหมาะกับบริบทของสังคมไทย ซึ่งประกอบด้วย 10 ประการ ได้แก่ 1. ผู้นำการเรียนรู้แบบทีม (Team Learning) 2. ผู้นำของผู้นำ (Leader of Leader) 3. ผู้นำการสร้างความไว้วางใจ 4. ผู้นำที่สร้างความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking Leadership) 5. ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนและกระบวนการทำงาน 6. ผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อลูกค้า 7. ผู้นำการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมการสร้างเครือข่ายสื่อสารแบบสองทาง 8. ผู้นำการสร้างสัมพันธภาพและความใกล้ชิด 9. ผู้นำการบริหารความเสี่ยง (Risk Management Leadership) และ 10. ผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (Result Base Leadership) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ต่อองค์กรตามแนวคิดของ พ็อดซาคอฟฟ์ และคณะ (Podsakoff, et al., 2000) ประกอบด้วย 7 ลักษณะคือ 1. พฤติกรรมการช่วยเหลือ (Helping behavior) 2. พฤติกรรมการอดทนอดกลั้นหรือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Sportsmanship) 3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational loyalty) 4. การปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร (Organizational compliance) 5. ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (Individual initiative) 6. การทำความดีให้สังคม (Civic virtue) และ 7. การพัฒนาตนเอง (Self-development) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

GRAD VRU

บทที่ 3
วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมีรายละเอียดการดำเนินการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือและการพัฒนาเครื่องมือ

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 3,095 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 342 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ดังนี้

3.1.2.1 สำรวจจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัยซึ่งเป็นครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ได้ประชากรจำนวน 3,095 คน

3.1.2.2 กำหนดขนาดที่เหมาะสมของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 342 คน

3.1.2.3 สุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ประสบการณ์ในการทำงานของครูเป็นชั้นของการสุ่ม (Stratum) ด้วยการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบสัดส่วน ได้จำนวนครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 207 คน และจำนวนครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 135 คน ดังแสดงในตารางที่ 3

GRAD VRU

ตารางที่ 3 แสดงประชากร และกลุ่มตัวอย่าง แบ่งตามประสบการณ์ในการทำงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ประสบการณ์ในการทำงาน	**ประชากร** (คน)	**กลุ่มตัวอย่าง** (คน)
น้อยกว่า 10 ปี	1,873	207
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	1,222	135
รวม	**3,095**	**342**

3.2 เครื่องมือและการพัฒนาเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.2.1 ศึกษาทฤษฎี และแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อนำมาสร้างและพัฒนาเป็นแบบสอบถามสำหรับใช้ในการศึกษาครั้งนี้

3.2.2 ศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถามและกำหนดขอบเขตของเนื้อหาเพื่อที่จะสร้างแบบสอบถาม รวมทั้งสัดส่วนจำนวนข้อคำถามในแต่ละด้าน ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงานของครู

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

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

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ครูมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด
4 คะแนน หมายถึง ครูมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับมาก
3 คะแนน หมายถึง ครูมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

GRAD VRU

2 คะแนน หมายถึง ครูมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
อยู่ในระดับน้อย
1 คะแนน หมายถึง ครูมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของององค์กร
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2.3 นำเสนอร่างแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบแก้ไข สำนวน ภาษา ความครอบคลุม และความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหา แล้วนำข้อมูลมาปรับปรุง

3.2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความสมบูรณ์ของเนื้อหา ตรวจสอบสำนวนภาษา แล้วนำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดไปคำนวณหาค่าความสอดคล้องและคัดเลือกข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป โดยมีเกณฑ์การพิจารณาข้อคำถามดังนี้

ให้คะแนน +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
ให้คะแนน -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย

1) นายสมชาย วัฒนา	ประธานกรรมการสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลปทุมธานี
2) นางสิรินทร์ทิพย์ เกสร	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหงส์ปทุมาวาส
3) นางฉัฐอติพา แช่มชมดาว	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดชินวราราม (เจริญผลวิทยาเวศม์)
4) นางสุรัสวดี จันทรกุล	ศึกษานิเทศ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
5) นางสาวเรืองศิริ เรียงขัน	ครูชำนาญการพิเศษ

3.2.5 ตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญและแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีความคล้ายคลึงกันกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 0.92 ค่าความเชื่อมั่นของและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู 0.81

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือจากสถานศึกษาที่เกี่ยวข้อง เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล

GRAD VRU

3.3.2 ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถามให้กรอกข้อมูลโดยดำเนินการผ่านผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยทำการส่งแบบสอบถาม ติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองและได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 342 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล จากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติดังนี้

3.4.1 ข้อมูลที่ได้จากตอนที่ 1 เป็นข้อมูลสถานภาพของครู ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distributions) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.4.2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ลักษณะแบบสอบถามส่วนนี้เป็นแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลผลข้อมูล (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.4.3 การวิเคราะห์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู ลักษณะแบบสอบถามส่วนนี้เป็นแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลผลข้อมูล (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ครูมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ครูมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ครูมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

GRAD VRU

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ครูมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ครูมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.4.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครู โดยใช้การทดสอบค่าที t (t-test Independent)

3.4.5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู โดยใช้สถิติหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) และแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2553) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	≥ 0.81	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.61-0.80	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.41-0.60	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.21-0.40	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันสูงต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	≤ 0.20	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก

การอธิบายทิศทางความสัมพันธ์ดังนี้ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นบวก แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นลบ แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กันในทางลบ และถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับศูนย์ แสดงว่าตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน

GRAD VRU

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล จึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการแปลความหมาย ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติแจกแจง t
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นในการยอมรับนัยสำคัญ
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment - Correlation Coefficient)
X	แทน	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
X_1	แทน	ผู้นำการเรียนรู้แบบทีม
X_2	แทน	ผู้นำของผู้นำ
X_3	แทน	ผู้นำการสร้างความไว้วางใจ
X_4	แทน	ผู้นำที่สร้างความคิดสร้างสรรค์
X_5	แทน	ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนและกระบวนการทำงาน
X_6	แทน	ผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อลูกค้า
X_7	แทน	ผู้นำการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมการสร้างเครือข่ายสื่อสารแบบสองทาง
X_8	แทน	ผู้นำการสร้างสัมพันธภาพและความใกล้ชิด
X_9	แทน	ผู้นำการบริหารความเสี่ยง
X_{10}	แทน	ผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
Y	แทน	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู
Y_1	แทน	พฤติกรรมการช่วยเหลือ
Y_2	แทน	พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น หรือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา
Y_3	แทน	ความจงรักภักดีต่อองค์กร

GRAD VRU

Y_4	แทน	การปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร
Y_5	แทน	ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน
Y_6	แทน	การทำความดีให้สังคม
Y_7	แทน	การพัฒนาตนเอง
*	แทน	ค่าความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ค่าความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์ในทำงาน

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์ในทำงาน

ตอนที่ 6 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีในแต่ละตอนตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามปรากฏดังตารางที่ 4

GRAD VRU

ตารางที่ 4 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	กลุ่มตัวอย่าง (n = 342)	
	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	207	60.50
ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป	135	39.50
รวม	**342**	**100.00**

จากตารางที่ 4 พบว่า ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 60.50 และมีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 39.50

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีปรากฏดังตารางที่ 5 - 15

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	ค่าสถิติ (n = 342)		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้นำการเรียนรู้แบบทีม	4.02	0.65	มาก
2. ผู้นำของผู้นำ	3.97	0.64	มาก
3. ผู้นำการสร้างความไว้วางใจ	3.94	0.61	มาก
4. ผู้นำที่สร้างความคิดสร้างสรรค์	3.95	0.69	มาก
5. ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนและกระบวนการทำงาน	4.06	0.61	มาก
6. ผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อลูกค้า	4.12	0.59	มาก
7. ผู้นำการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมการสร้างเครือข่าย สื่อสารแบบสองทาง	3.96	0.60	มาก
8. ผู้นำการสร้างสัมพันธภาพและความใกล้ชิด	4.21	0.62	มาก
9. ผู้นำการบริหารความเสี่ยง	4.08	0.54	มาก
10. ผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	4.12	0.57	มาก
รวม	**4.04**	**0.50**	**มาก**

GRAD VRU

จากตารางที่ 5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.04, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผู้นำการสร้างสัมพันธภาพและความใกล้ชิด ($\bar{X}$ = 4.21, S.D. = 0.62) รองลงมา คือ ด้านผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อลูกค้า ($\bar{X}$ = 4.12, S.D. = 0.59) และด้านผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ($\bar{X}$ = 4.12, S.D. = 0.57) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผู้นำการสร้างความไว้วางใจ ($\bar{X}$ = 3.94, S.D. = 0.61)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านผู้นำการเรียนรู้แบบทีม

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านผู้นำการเรียนรู้แบบทีม	**ค่าสถิติ** (n = 342)		**ระดับ**
	$\bar{X}$	**S.D.**	
1. กำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของครูและบุคลากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นระบบและชัดเจน	4.16	0.73	มาก
2. มอบความไว้วางใจให้กับครูและบุคลากรในการปฏิบัติงาน และมีความเชื่อมั่นในทีมงานว่าจะสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้	4.02	0.92	มาก
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.00	0.88	มาก
4. ส่งเสริมให้ครูและบุคลากร มีบทบาทเป็นผู้ประสานงาน วิเคราะห์ สังเคราะห์ความคิดเห็นต่าง ๆ ในทีมงาน เพื่อให้ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน	3.89	1.04	มาก
รวม	**4.02**	**0.65**	**มาก**

จากตารางที่ 6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารด้านผู้นำการเรียนรู้แบบทีมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.02, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของครูและบุคลากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นระบบและชัดเจน ($\bar{X}$ = 4.16, S.D. = 0.73) รองลงมาคือ มอบความไว้วางใจให้กับครูและบุคลากรในการปฏิบัติงาน และมีความเชื่อมั่นในทีมงานว่าจะสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ และ ($\bar{X}$= 4.02, S.D. = 0.92) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีบทบาทเป็นผู้ประสานงาน วิเคราะห์ สังเคราะห์ความคิดเห็นต่าง ๆ ในทีมงาน เพื่อให้ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 3.89 , S.D. = 1.04)

GRAD VRU

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านผู้นำของผู้นำ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านผู้นำของผู้นำ	**ค่าสถิติ** (n = 342)		**ระดับ**
	$\bar{X}$	**S.D.**	
1. สร้างและส่งเสริมครูและบุคลากรให้เป็นผู้นำด้านต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา	3.99	0.85	มาก
2. การใช้ศิลปะและความสามารถในการจูงใจให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและงานบรรลุวัตถุประสงค์	4.04	0.89	มาก
3. ความไว้วางใจ มั่นใจในศักยภาพของครูและบุคลากรในโรงเรียน	3.77	0.94	มาก
4. การยกย่อง การให้รางวัล และการสร้างความภาคภูมิใจในความสำเร็จของผู้ร่วมงาน	4.08	0.89	มาก
รวม	**3.97**	**0.64**	**มาก**

จากตารางที่ 7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารด้านผู้นำของผู้นำในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.97, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การยกย่อง การให้รางวัล และการสร้างความภาคภูมิใจในความสำเร็จของผู้ร่วมงาน ($\bar{X}$ = 4.08, S.D. = 0.89) รองลงมาคือ การใช้ศิลปะและความสามารถในการจูงใจให้ครูและบุคลากร ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและงานบรรลุวัตถุประสงค์ ($\bar{X}$ = 4.04, S.D. = 0.89) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความไว้วางใจ มั่นใจในศักยภาพของครูและบุคลากรในโรงเรียน ($\bar{X}$ = 3.77, S.D. = 0.94)

GRAD VRU

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านผู้นำการสร้างความไว้วางใจ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านผู้นำการสร้างความไว้วางใจ	**ค่าสถิติ** (n = 342)		**ระดับ**
	$\bar{X}$	**S.D.**	
1. ให้เกียรติ เคารพการตัดสินใจ เข้าใจข้อผิดพลาดของครูและบุคลากร	3.89	0.79	มาก
2. สร้างความเชื่อถือไว้วางใจให้กับบุคลากร ด้วยการบริหารตามหลักคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความเมตตา ความยุติธรรม	3.97	0.75	มาก
3. มอบหมายงานได้เหมาะสมตามความสามารถของครูและบุคลากร	4.00	0.86	มาก
4. รับฟังความคิดเห็น และปัญหาต่าง ๆ ของบุคลากร ให้ความช่วยเหลือ แนะนำตามความเหมาะสม	3.89	0.83	มาก
รวม	**3.94**	**0.61**	**มาก**

จากตารางที่ 8 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารด้านผู้นำการสร้างความไว้วางใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.94, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มอบหมายงานได้เหมาะสมตามความสามารถของครูและบุคลากร ($\bar{X}$ = 4.00, S.D. = 0.86) รองลงมาคือ สร้างความเชื่อถือไว้วางใจให้กับบุคลากรด้วยการบริหารตามหลักคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความเมตตา ความยุติธรรม ($\bar{X}$ = 3.97, S.D. = 0.75) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดมีค่าเท่ากันสองลำดับ ได้แก่ รับฟังความคิดเห็น และปัญหาต่าง ๆ ของบุคลากร ให้ความช่วยเหลือ แนะนำตามความเหมาะสม ($\bar{X}$ = 3.89, S.D. = 0.83) และให้เกียรติ เคารพการตัดสินใจ เข้าใจข้อผิดพลาดของครูและบุคลากร ($\bar{X}$ = 3.89, S.D. = 0.79

GRAD VRU

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านผู้นำที่สร้างความคิดสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านผู้นำที่สร้างความคิดสร้างสรรค์	**ค่าสถิติ** (n = 342)		**ระดับ**
	$\bar{X}$	**S.D.**	
1. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหาร และส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของครูและบุคลากร โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัยได้อย่างชำนาญ	3.76	0.95	มาก
2. กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และคิดนอกกรอบในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ	3.96	0.82	มาก
3. มีความสามารถในการบริหาร มีความเฉลียวฉลาด มีไหวพริบดี คิดอย่างมีระบบ	3.99	0.90	มาก
4. มีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบ การคิดและแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบ บนพื้นฐานของเหตุและผลภายใต้หลักธรรมาภิบาล	4.11	0.73	มาก
รวม	**3.95**	**0.69**	**มาก**

จากตารางที่ 9 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารด้านผู้นำที่สร้างความคิดสร้างสรรค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.95, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบ การคิดและแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบ บนพื้นฐานของเหตุและผลภายใต้หลักธรรมาภิบาล ($\bar{X}$ = 4.11, S.D. = 0.73) รองลงมาคือ มีความสามารถในการบริหาร มีความเฉลียวฉลาด มีไหวพริบดี คิดอย่างมีระบบ ($\bar{X}$ = 3.99, S.D. = 0.90 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหาร และส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของครูและบุคลากรโดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัยได้อย่างชำนาญ ($\bar{X}$ = 3.76, S.D. = 0.95)

GRAD VRU

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนและกระบวนการทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนและกระบวนการทำงาน	**ค่าสถิติ** (n = 342)		**ระดับ**
	$\bar{X}$	**S.D.**	
1. ยอมรับในกระบวนการทำงานของผู้ร่วมงาน	4.19	0.68	มาก
2. ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารจัดการโดยนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด	3.96	0.76	มาก
3. จัดการอบรมภายในองค์กรให้ครูและบุคลากรมีความรู้ในการปฏิบัติงาน และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร	4.17	0.72	มาก
4. ยินดีกับบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และประสบผลสำเร็จในด้านอื่น ๆ	3.91	0.75	มาก
รวม	**4.06**	**0.61**	**มาก**

จากตารางที่ 10 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารด้านผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนและกระบวนการทำงานในภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.06, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ยอมรับในกระบวนการทำงานของผู้ร่วมงาน ($\bar{X}$ = 4.19, S.D. = 0.68) รองลงมาคือ จัดการอบรมภายในองค์กรให้ครูและบุคลากรมีความรู้ในการปฏิบัติงาน และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ($\bar{X}$ = 4.17, S.D. = 0.72) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ยินดีกับบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และประสบผลสำเร็จในด้านอื่น ๆ ($\bar{X}$ = 3.91 , S.D. = 0.75)

GRAD VRU

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อลูกค้า

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อลูกค้า	**ค่าสถิติ** (n = 342)		**ระดับ**
	$\bar{X}$	**S.D.**	
1. สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน	4.15	0.80	มาก
2. ส่งเสริมบรรยากาศที่ดีและอบอุ่นภายในสถานศึกษาและห้องเรียน ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร	4.00	0.70	มาก
3. การมุ่งเน้นงานวิชาการเป็นหลัก และกิจกรรมสำคัญต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้น มักจะคำนึงถึงครู นักเรียน และผู้ปกครองเสมอ	4.12	0.59	มาก
4. ให้ความร่วมมือ ปฏิสัมพันธ์อันดีต่อชุมชน ประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม	4.19	0.69	มาก
รวม	**4.12**	**0.59**	**มาก**

จากตารางที่ 11 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารด้านผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อลูกค้าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.12, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ให้ความร่วมมือ ปฏิสัมพันธ์อันดีต่อชุมชน ประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.19, S.D. = 0.69) รองลงมาคือ สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.15, S.D. = 0.80) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ส่งเสริมบรรยากาศที่ดีและอบอุ่นภายในสถานศึกษาและห้องเรียน ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ($\bar{X}$= 4.00, S.D. = 0.70)

GRAD VRU

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านผู้นำการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมการสร้างเครือข่าย สื่อสารแบบสองทาง

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านผู้นำการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย สื่อสารแบบสองทาง	**ค่าสถิติ** (n = 342)		**ระดับ**
	$\bar{X}$	**S.D.**	
1. การเชื่อมโยงกลุ่มบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ของโรงเรียน เพื่อแลกเปลี่ยนข่าวสารและกิจกรรมร่วมกัน	4.05	0.67	มาก
2. สั่งหรือมอบหมายงานที่บุคลากรรับรู้ เข้าใจอย่างชัดเจนและปฏิบัติตามได้	3.96	0.68	มาก
3. สามารถให้เหตุผล มีท่าทีที่ดีในการชี้แจง โน้มน้าวให้บุคลากรยอมรับและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ	4.07	0.87	มาก
4. ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ให้ชุมชน ได้รู้ข่าวสารต่าง ๆ ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	3.75	0.69	มาก
รวม	**3.96**	**0.60**	**มาก**

จากตารางที่ 12 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารด้านผู้นำการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมการสร้างเครือข่าย สื่อสารแบบสองทางในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.96, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สามารถให้เหตุผล มีท่าทีที่ดีในการชี้แจง โน้มน้าวให้บุคลากรยอมรับและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ($\bar{X}$ = 4.07, S.D. = 0.87) รองลงมาคือ การเชื่อมโยงกลุ่มบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ของโรงเรียน เพื่อแลกเปลี่ยนข่าวสารและกิจกรรมร่วมกัน ($\bar{X}$ = 4.05, S.D. = 0.67) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ให้ชุมชน ได้รู้ข่าวสารต่าง ๆ ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}$ = 3.75, S.D. = 0.69)

GRAD VRU

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านผู้นำการสร้างสัมพันธภาพและความใกล้ชิด

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านผู้นำการสร้างสัมพันธภาพและความใกล้ชิด	**ค่าสถิติ** (n = 342)		**ระดับ**
	$\bar{X}$	**S.D.**	
1. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรทั้งภายนอกและภายใน	4.00	0.65	มาก
2. ใช้การสื่อสารสองทางโดยให้ความสำคัญแก่ครูและบุคลากรทุกคนในโรงเรียน	4.31	0.80	มาก
3. มีความจริงใจต่อบุคลากร สังสรรค์เสวนากับครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม	4.27	0.75	มาก
4. ให้กำลังใจและคำแนะนำแก่ครูและบุคลากรในการปฏิบัติงาน	4.26	0.71	มาก
รวม	**4.21**	**0.62**	**มาก**

จากตารางที่ 13 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารด้านผู้นำการสร้างสัมพันธภาพและความใกล้ชิดในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.21, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีความจริงใจต่อบุคลากร สังสรรค์เสวนากับครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.27, S.D. = 0.75) รองลงมาคือ ให้กำลังใจและคำแนะนำแก่ครูและบุคลากรในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = 0.71) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรทั้งภายนอกและภายใน ($\bar{X}$ = 4.00, S.D. = 0.65)

GRAD VRU

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านผู้นำการบริหารความเสี่ยง

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านผู้นำการบริหารความเสี่ยง	**ค่าสถิติ** (n = 342)		**ระดับ**
	$\bar{X}$	**S.D.**	
1. ให้ความสำคัญในกระบวนการของการบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษา	4.06	0.86	มาก
2. การจัดทำแผนการบริหารความเสี่ยงประจำปี ตลอดจนมีการวางแผนระยะยาวในด้านกำลังคน และด้านอื่น ๆ	4.23	0.56	มาก
3. มีระบบการควบคุมภายในสถานศึกษาในทุกกิจกรรม และจัดทำเป็นเอกสารเผยแพร่ให้บุคลากรทุกระดับถือปฏิบัติ	4.13	0.59	มาก
4. มีการปรับปรุงการบริหารความเสี่ยงภายใต้กรอบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และกำหนดแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.88	0.71	มาก
รวม	**4.08**	**0.54**	**มาก**

จากตารางที่ 14 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารด้านผู้นำการบริหารความเสี่ยงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.08, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การจัดทำแผนการบริหารความเสี่ยงประจำปี ตลอดจนมีการวางแผนระยะยาวในด้านกำลังคน และด้านอื่น ๆ ($\bar{X}$ = 4.23, S.D. = 0.56) รองลงมาคือ มีระบบการควบคุมภายในสถานศึกษาในทุกกิจกรรม และจัดทำเป็นเอกสารเผยแพร่ให้บุคลากรทุกระดับถือปฏิบัติ ($\bar{X}$ = 4.13, S.D. = 0.59) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการปรับปรุงการบริหารความเสี่ยงภายใต้กรอบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และกำหนดแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน ($\bar{X}$ = 3.88, S.D. = 0.71)

GRAD VRU

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	**ค่าสถิติ** (n = 342)		**ระดับ**
	$\bar{X}$	**S.D.**	
1. สนับสนุนและให้อิสระแก่ครูในการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อพัฒนากระบวนการคิดอย่างสร้างสรรค์	3.86	0.67	มาก
2. ให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน โดยจัดประชุมและติดตามการเรียนการสอน และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง	4.22	0.66	มาก
3. ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้มีการคิดค้นและผลิตสื่อ สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.25	0.72	มาก
4. ส่งเสริมให้มีการประเมินดำเนินงานเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้เรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชน ต่อการบริการของโรงเรียนทั้งด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล	4.14	0.86	มาก
รวม	**4.12**	**0.57**	**มาก**

จากตารางที่ 15 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารด้านผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.12, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้มีการคิดค้นและผลิตสื่อ สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ($\bar{X}$ = 4.25, S.D. = 0.72) รองลงมาคือ ให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน โดยจัดประชุมและติดตามการเรียนการสอน และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = 4.22, S.D. = 0.66) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สนับสนุนและให้อิสระแก่ครูในการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อพัฒนากระบวนการคิดอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = 3.86, S.D. = 0.67)

GRAD VRU

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีปรากฏดังตารางที่ 16 – 23

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู	**ค่าสถิติ** (n = 342)		**ระดับ**
	$\bar{X}$	**S.D.**	
1. พฤติกรรมการช่วยเหลือ	4.24	0.58	มาก
2. พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น หรือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา	4.02	0.72	มาก
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร	4.18	0.69	มาก
4. การปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร	4.25	0.65	มาก
5. ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	4.14	0.68	มาก
6. การทำความดีให้สังคม	4.07	0.67	มาก
7. การพัฒนาตนเอง	3.95	0.69	มาก
โดยรวม	**4.15**	**0.53**	**มาก**

จากตารางที่ 16 พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.15, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร ($\bar{X}$ = 4.25, S.D. = 0.65) รองลงมาคือ พฤติกรรมการช่วยเหลือ ($\bar{X}$ = 4.24, S.D. = 0.58) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การพัฒนาตนเอง ($\bar{X}$ = 3.95, S.D. = 0.69)

GRAD VRU

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านพฤติกรรมการช่วยเหลือ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู ด้านพฤติกรรมการช่วยเหลือ	**ค่าสถิติ** (n = 342)		**ระดับ**
	$\bar{X}$	**S.D.**	
1. ท่านปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่มาทำงาน โดยความเต็มใจ	4.23	0.60	มาก
2. ท่านให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานหนักและมีงานล้นมือ	4.20	0.84	มาก
3. ท่านให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน	4.18	0.75	มาก
4. ท่านให้ความช่วยเหลือและคำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงาน เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	4.34	0.65	มาก
รวม	**4.24**	**0.58**	**มาก**

จากตารางที่ 17 พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู ด้านพฤติกรรมการช่วยเหลือในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.24, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน ($\bar{X}$ = 4.34, S.D. = 0.65) รองลงมาคือ ท่านปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่มาทำงานโดยความเต็มใจ ($\bar{X}$ = 4.23, S.D. = 0.60) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน ($\bar{X}$ = 4.18, S.D. = 0.75)

GRAD VRU

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านพฤติกรรมการอดทนอดกลั้นหรือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู ด้านพฤติกรรมการอดทนอดกลั้นหรือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา	**ค่าสถิติ** (n = 342)		**ระดับ**
	$\bar{X}$	**S.D.**	
1. ท่านพยามยามทำงานอย่างเต็มที่ แม้ว่างานจะหนักก็ตาม	4.21	0.69	มาก
2. ท่านไม่เคยแสดงอาการเบื่อหน่ายหรือท้อถอย เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในการทำงาน	4.24	0.87	มาก
3. เมื่อมีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน ท่านจะพยายามระงับอารมณ์ เพื่อให้งานดำเนินต่อไปได้	3.59	1.19	มาก
4. เมื่อถูกตำหนิเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ท่านจะปรับปรุงแก้ไขโดยไม่ท้อแท้	4.04	0.83	มาก
รวม	**4.02**	**0.72**	**มาก**

จากตารางที่ 18 พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูด้านพฤติกรรมการอดทนอดกลั้นหรือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.02, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านไม่เคยแสดงอาการเบื่อหน่ายหรือท้อถอย เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.24, S.D. = 0.87) รองลงมาคือ ท่านพยามยามทำงานอย่างเต็มที่ แม้ว่างานจะหนักก็ตาม ($\bar{X}$ = 4.21, S.D. = 0.69) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เมื่อมีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน ท่านจะพยายามระงับอารมณ์ เพื่อให้งานดำเนินต่อไปได้ ($\bar{X}$ = 3.59, S.D. = 1.19)

GRAD VRU

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	**ค่าสถิติ** (n = 342)		**ระดับ**
	$\bar{X}$	**S.D.**	
1. ท่านมาถึงที่ทำงานแต่เช้า และเตรียมความพร้อมก่อนเริ่มงานเสมอ	4.04	0.85	มาก
2. หากทำงานไม่เสร็จ ท่านทำงานในช่วงพักหรือเวลาเลิกงานเพื่อให้งานเสร็จ	4.27	0.88	มาก
3. ท่านทุ่มเทให้กับงาน โดยเริ่มงานก่อนเวลา และกลับบ้านหลังเวลาเลิกงาน	4.17	0.68	มาก
4. ท่านปฏิบัติตนตามระเบียบและสนองนโยบายของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด	4.24	0.84	มาก
รวม	**4.18**	**0.69**	**มาก**

จากตารางที่ 19 พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.18, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หากทำงานไม่เสร็จ ท่านทำงานในช่วงพักหรือเวลาเลิกงานเพื่อให้งานเสร็จ ($\bar{X}$ = 4.27, S.D. = 0.88) รองลงมาคือ ท่านปฏิบัติตนตามระเบียบและสนองนโยบายของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด ($\bar{X}$ = 4.24, S.D. = 0.84) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านมาถึงที่ทำงานแต่เช้า และเตรียมความพร้อมก่อนเริ่มงานเสมอ ($\bar{X}$ = 4.04, S.D. = 0.85)

GRAD VRU

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู ด้านการปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร	**ค่าสถิติ** (n = 342)		**ระดับ**
	$\bar{X}$	**S.D.**	
1. ท่านแสดงออกถึงความเป็นผู้มีวินัย และประพฤติปฏิบัติตนตามกฎระเบียบ ค่านิยม และประเพณีอันดีงามขององค์กร	4.16	0.75	มาก
2. ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ รอบคอบ ทุ่มเทกำลังกายและกำลังความคิดในการทำงาน โดยถือประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ	4.27	0.83	มาก
3. ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยันหมั่นเพียร รวมทั้งแสวงหาแนวทางในการพัฒนาตนเองและปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	4.23	0.71	มาก
4. ท่านปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชาด้วยความเคารพนับถือ และปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความมีน้ำใจ และเคารพในศักดิ์ศรีของผู้อื่น	4.34	0.80	มาก
รวม	**4.25**	**0.65**	**มาก**

จากตารางที่ 20 พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู ด้านการปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.25 , S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชาด้วยความเคารพนับถือ และปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความมีน้ำใจ และเคารพในศักดิ์ศรีของผู้อื่น ($\bar{X}$ = 4.34, S.D. = 0.80) รองลงมาได้แก่ ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ รอบคอบ ทุ่มเทกำลังกายและกำลังความคิดในการทำงาน โดยถือประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ ($\bar{X}$ = 4.27, S.D. = 0.83) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ท่านแสดงออกถึงความเป็นผู้มีวินัย และประพฤติปฏิบัติตนตามกฎระเบียบค่านิยม และประเพณีอันดีงามขององค์กร ($\bar{X}$ = 4.16, S.D. = 0.75)

GRAD VRU

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู ด้านการปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร	**ค่าสถิติ** (n = 342)		**ระดับ**
	$\bar{X}$	**S.D.**	
1. ท่านติดตามข่าวสาร ให้ความสนใจในสิ่งใหม่ ๆ และนำมาใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	4.27	0.75	มาก
2. ท่านศึกษาเรียนรู้ และยอมรับสิ่งใหม่ ๆ จะทำให้ความสามารถในการทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	4.10	0.87	มาก
3. ท่านให้คำแนะนำต่อกันในการใช้สิ่งใหม่ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	4.01	0.89	มาก
4. ท่านมีความยินดีที่จะทดลองใช้สิ่งใหม่ มีการปรับตัวเอง เพื่อให้เข้ากับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	4.17	0.85	มาก
รวม	**4.14**	**0.68**	**มาก**

จากตารางที่ 21 พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.14, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านติดตามข่าวสาร ให้ความสนใจในสิ่งใหม่ ๆ และนำมาใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ($\bar{X}$ = 4.27, S.D. = 0.75) รองลงมาคือ ท่านมีความยินดีที่จะทดลองใช้สิ่งใหม่ มีการปรับตัวเอง เพื่อให้เข้ากับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ($\bar{X}$ = 4.17, S.D. = 0.85) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านศึกษาเรียนรู้ และยอมรับสิ่งใหม่ ๆ จะทำให้ความสามารถในการทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ($\bar{X}$ = 4.01, S.D. = 0.89)

GRAD VRU

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการทำความดีให้สังคม

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู ด้านการปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร	**ค่าสถิติ** (n = 342)		**ระดับ**
	$\bar{X}$	**S.D.**	
ท่านมีส่วนร่วมในการจัด หรือเข้าร่วมกิจกรรมของสถานศึกษา	4.15	0.74	มาก
ท่านและเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติงานกันด้วยความเต็มใจ โดยยอมรับในความสำเร็จและความผิดพลาดของกันและกัน	4.05	0.83	มาก
ท่านมักจะใส่ใจกับพฤติกรรมการทำงานของตนเองที่จะมีผลกระทบต่องานของผู้อื่น	4.17	0.83	มาก
เมื่อมีข้อผิดพลาดในงาน ท่านและเพื่อนร่วมงานจะร่วมกันวิเคราะห์หาทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	3.92	0.93	มาก
รวม	**4.07**	**0.67**	**มาก**

จากตารางที่ 22 พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูด้านการทำความดีให้สังคมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.07, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมักจะใส่ใจกับพฤติกรรมการทำงานของตนเองที่จะมีผลกระทบต่องานของผู้อื่น ($\bar{X}$ = 4.17, S.D. = 0.83) รองลงมาคือ ท่านมีส่วนร่วมในการจัดหรือเข้าร่วมกิจกรรมของสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.15, S.D. = 0.74) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เมื่อมีข้อผิดพลาดในงาน ท่านและเพื่อนร่วมงานจะร่วมกันวิเคราะห์หาทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ($\bar{X}$ = 3.92, S.D. = 0.93)

GRAD VRU

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการพัฒนาตนเอง

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู ด้านการปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร	ค่าสถิติ (n = 342)		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ท่านมีการปรึกษาหารือวิธีการทำงานกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ และเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการปรับปรุงงานด้วยความเต็มใจ	3.91	0.86	มาก
2. ท่านมีการนำความรู้ที่ได้จากการอบรม และสัมมนามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน	4.09	0.81	มาก
3. ท่านมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาทักษะ ความรู้ ด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาพัฒนาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม	4.21	0.67	มาก
4. ท่านใช้วิทยาการใหม่ ๆ มาเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	4.32	0.70	มาก
รวม	**3.95**	**0.69**	**มาก**

จากตารางที่ 23 พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูด้านการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.95, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านใช้วิทยาการใหม่ ๆ มาเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.32, S.D. = 0.70) รองลงมาคือ ท่านมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาทักษะ ความรู้ ด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาพัฒนาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.21, S.D. = 0.67) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านมีการปรึกษาหารือวิธีการทำงานกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ และเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการปรับปรุงงานด้วยความเต็มใจ ($\bar{X}$ = 3.91, S.D. = 0.86)

GRAD VRU

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานปรากฏดังตารางที่ 24

ตารางที่ 24 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	น้อยกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป		t	p
	N = 207		N = 135			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้นำการเรียนรู้แบบทีม	3.96	0.68	4.10	0.60	1.974*	0.049
2. ผู้นำของผู้นำ	3.93	0.67	4.05	0.58	1.720	0.086
3. ผู้นำการสร้างความไว้วางใจ	3.92	0.65	3.97	0.55	0.836	0.404
4. ผู้นำที่สร้างความคิดสร้างสรรค์	3.91	0.72	4.02	0.65	1.412	0.159
5. ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนและกระบวนการทำงาน	4.04	0.63	4.09	0.59	0.685	0.494
6. ผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อลูกค้า	4.07	0.64	4.18	0.51	1.664	0.097
7. ผู้นำการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมการสร้างเครือข่าย สื่อสารแบบสองทาง	3.90	0.65	4.04	0.51	2.179*	0.030
8. ผู้นำการสร้างสัมพันธภาพและความใกล้ชิด	4.17	0.67	4.26	0.52	1.444	0.150
9. ผู้นำการบริหารความเสี่ยง	4.05	0.59	4.11	0.46	0.979	0.328
10. ผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	4.08	0.63	4.18	0.47	1.707	0.089
รวม	**4.01**	**0.54**	**4.10**	**0.41**	**1.801**	**0.073**

* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 24 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านผู้นำการเรียนรู้แบบทีม และด้านผู้นำการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมการสร้างเครือข่าย สื่อสารแบบสองทางที่พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานปรากฏดังตารางที่ 25

ตารางที่ 25 เปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู	น้อยกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป		t	p
	N = 207		N = 135			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. พฤติกรรมการช่วยเหลือ	4.22	0.65	4.26	0.46	0.639	0.523
2. พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น หรือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา	3.98	0.79	4.08	0.59	1.243	0.215
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร	4.16	0.76	4.21	0.58	0.651	0.515
4. การปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร	4.24	0.71	4.27	0.55	0.400	0.689
5. ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	4.11	0.73	4.19	0.59	1.139	0.256
6. การทำความดีให้สังคม	4.03	0.70	4.14	0.61	1.542	0.124
7. การพัฒนาตนเอง	3.91	0.72	4.02	0.65	1.412	0.159
รวม	**4.12**	**0.59**	**4.19**	**0.40**	**1.333**	**0.183**

* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 25 พบว่า ครูที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 6 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ผลการความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ปรากฏดังตารางที่ 26

ตารางที่ 26 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู (N = 342)							
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y
X_1	0.191**	0.325**	0.231**	0.292**	0.339**	0.265**	0.461**	0.348**
X_2	0.273**	0.311**	0.305**	0.300**	0.221**	0.320**	0.539**	0.355**
X_3	0.277**	0.329**	0.248**	0.251**	0.213**	0.257**	0.543**	0.320**
X_4	0.406**	0.538**	0.460**	0.387**	0.245**	0.384**	1.000**	0.496**
X_5	0.243**	0.341**	0.317**	0.423**	0.379**	0.419**	0.527**	0.438**
X_6	0.371**	0.457**	0.397**	0.331**	0.358**	0.429**	0.619**	0.481**
X_7	0.429**	0.493**	0.393**	0.351**	0.289**	0.412**	0.724**	0.487**
X_8	0.571**	0.619**	0.527**	0.502**	0.385**	0.460**	0.698**	0.622**
X_9	0.374**	0.423**	0.405**	0.365**	0.364**	0.359**	0.582**	0.455**
X_{10}	0.670**	0.653**	0.639**	0.549**	0.402**	0.446**	0.635**	0.671**
X	0.467**	0.554**	0.482**	0.462**	0.393**	0.463**	0.789**	0.576**

** มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

GRAD VRU

จากตารางที่ 26 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษา (Y) ทางบวกระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = 0.576) มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับการพัฒนาตนเอง (Y_7) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = 0.789) และมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับพฤติกรรมการช่วยเหลือ (Y_1) พฤติกรรมการอดทนอดกลั้นหรือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Y_2) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Y_3) การปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร (Y_4) ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (Y_5) การทำความดีให้สังคม (Y_6) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = 0.467, 0.554, 0.482, 0.462, 0.393, และ 0.463 ตามลำดับ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านผู้นำการเรียนรู้แบบทีม (X_1) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษา (Y) ทางบวกระดับ

ปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = 0.348) มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับพฤติกรรมการอดทนอดกลั้นหรือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Y_2) ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (Y_5) และการพัฒนาตนเอง (Y_7) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = 0.325, 0.339 และ 0.461 ตามลำดับ) และมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับพฤติกรรมการช่วยเหลือ (Y_1) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Y_3) การปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร (Y_4) และและการทำความดีให้สังคม (Y_6) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = 0.191, 0.231, 0.292, และ 0.265 ตามลำดับ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านผู้นำของผู้นำ (X_2) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษา (Y) ทางบวกระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = 0.355) มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับพฤติกรรมการอดทนอดกลั้นหรือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Y_2) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Y_3) การทำความดีให้สังคม (Y_6) และการพัฒนาตนเอง (Y_7) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = 0.311, 0.305, 0.320, 0.539 ตามลำดับ) และมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับพฤติกรรมการช่วยเหลือ (Y_1) การปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร (Y_4) และความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (Y_5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = 0.273, 0.300 และ 0.221 ตามลำดับ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านผู้นำการสร้างความไว้วางใจ (X_3) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษา (Y) ทางบวกระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = 0.320) มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับพฤติกรรมการอดทนอดกลั้นหรือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Y_2) และการพัฒนาตนเอง (Y_7) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = 0.329, 0.543 ตามลำดับ) และมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับพฤติกรรมการช่วยเหลือ (Y_1) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Y_3) การปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร (Y_4) และความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (Y_5) และการทำความดีให้สังคม (Y_6) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = 0.277, 0.248, 0.251, 0.213 และ 0.257 ตามลำดับ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านผู้นำที่สร้างความคิดสร้างสรรค์ (X_4) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษา (Y) ทางบวกระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = 0.496) มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับการพัฒนาตนเอง (Y_7) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = 1.000) มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับพฤติกรรมการช่วยเหลือ (Y_1) พฤติกรรมการอดทนอดกลั้นหรือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Y_2) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Y_3) การปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร (Y_4) และ การทำความดีให้สังคม (Y_6) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = 0.406, 0.538, 0.460, 0.387 และ 0.384 ตามลำดับ) และมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (Y_5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = 0.245)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนและกระบวนการทำงาน (X_5) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษา (Y) ทางบวกระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = 0.438) มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับพฤติกรรมการอดทนอดกลั้นหรือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Y_2) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Y_3) การปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร (Y_4) ความคิดสร้างสรรค์ใน

GRAD VRU

การทำงาน (Y_5) การทำความดีให้สังคม (Y_6) และการพัฒนาตนเอง (Y_7) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = 0.341, 0.317, 0.423, 0.379, 0.419 และ 0.527 ตามลำดับ) และมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับพฤติกรรมการช่วยเหลือ (Y_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = 0.243)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อลูกค้า (X_6) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษา (Y) ทางบวกระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = 0.481) มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับพฤติกรรมการช่วยเหลือ (Y_1) พฤติกรรมการอดทนอดกลั้นหรือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Y_2) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Y_3) การปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร (Y_4) ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (Y_5) การทำความดีให้สังคม (Y_6) และการพัฒนาตนเอง (Y_7) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = 0.371, 0.457, 0.397, 0.331, 0.358, 0.429 และ 0.619 ตามลำดับ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านผู้นำการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมการสร้างเครือข่าย สื่อสารแบบสองทาง (X_7) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษา (Y) ทางบวกระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = 0.487) มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับการพัฒนาตนเอง (Y_7) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = 0.724) มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับพฤติกรรมการช่วยเหลือ (Y_1) พฤติกรรมการอดทนอดกลั้นหรือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Y_2) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Y_3) การปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร (Y_4) และการทำความดีให้สังคม (Y_6) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = 0.429, 0.493, 0.393, 0.351 และ 0.412 ตามลำดับ) และมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (Y_5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = 0.289)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านผู้นำการสร้างสัมพันธภาพและความใกล้ชิด (X_8) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษา (Y) ทางบวกระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = 0.622) และมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับพฤติกรรมการช่วยเหลือ (Y_1) พฤติกรรมการอดทนอดกลั้นหรือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Y_2) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Y_3) การปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร (Y_4) ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (Y_5) การทำความดีให้สังคม (Y_6) และการพัฒนาตนเอง (Y_7) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = 0.571, 0.619, 0.527, 0.502, 0.385, 0.460 และ 0.698 ตามลำดับ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านผู้นำการบริหารความเสี่ยง (X_9) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษา (Y) ทางบวกระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = 0.455) และมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับพฤติกรรมการช่วยเหลือ (Y_1) พฤติกรรมการอดทนอดกลั้นหรือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Y_2) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Y_3) การปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร (Y_4) ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (Y_5) การทำความดีให้สังคม (Y_6) และการพัฒนาตนเอง (Y_7) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = 0.374, 0.423, 0.405, 0.365, 0.364, 0.359 และ 0.582 ตามลำดับ)

GRAD VRU

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (X_{10}) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษา (Y) ทางบวกระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = 0.671) และมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับพฤติกรรมการช่วยเหลือ (Y_1) พฤติกรรมการอดทนอดกลั้นหรือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Y_2) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Y_3) การปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร (Y_4) ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (Y_5) การทำความดีให้สังคม (Y_6) และการพัฒนาตนเอง (Y_7) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = 0.670, 0.653, 0.639, 0.549, 0.402, 0.446 และ 0.635 ตามลำดับ)

GRAD VRU

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน 2) ศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ประชากรของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 3,095 คน และกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้มาจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้น จำนวน 342 คน แล้วใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ประสบการณ์ในการทำงานของครู เป็นชั้นภูมิตามสัดส่วนประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.92

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.81

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency Distributions) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) การทดสอบค่าที t (t-test Independent) และค่าความสัมพันธ์โดยคำนวณสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

GRAD VRU

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ สามารถสรุปสาระสำคัญของผลการศึกษาได้ดังต่อไปนี้

5.1.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผู้นำการสร้างสัมพันธภาพและความใกล้ชิด รองลงมา คือ ด้านผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อลูกค้า และด้านผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผู้นำการสร้างความไว้วางใจ

5.1.1.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารด้านผู้นำการเรียนรู้แบบทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของครูและบุคลากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นระบบและชัดเจน รองลงมาคือ มอบความไว้วางใจให้กับครูและบุคลากรในการปฏิบัติงาน และมีความเชื่อมั่นในทีมงานว่าจะสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีบทบาทเป็นผู้ประสานงาน วิเคราะห์ สังเคราะห์ความคิดเห็นต่าง ๆ ในทีมงาน เพื่อให้ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน

5.1.1.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารด้านผู้นำของผู้นำในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การยกย่อง การให้รางวัล และการสร้างความภาคภูมิใจในความสำเร็จของผู้ร่วมงาน รองลงมาคือ การใช้ศิลปะและความสามารถในการจูงใจให้ครูและบุคลากร ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและงานบรรลุวัตถุประสงค์ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความไว้วางใจ มั่นใจในศักยภาพของครูและบุคลากรในโรงเรียน

5.1.1.3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารด้านผู้นำการสร้างความไว้วางใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มอบหมายงานได้เหมาะสมตามความสามารถของครูและบุคลากร รองลงมาคือ สร้างความเชื่อถือ ไว้วางใจให้กับบุคลากร ด้วยการบริหารตามหลักคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความเมตตา ความยุติธรรม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดมีค่าเท่ากันสองลำดับได้แก่ รับฟังความคิดเห็นและปัญหาต่าง ๆ ของบุคลากร ให้ความช่วยเหลือ แนะนำตามความเหมาะสม และ ให้เกียรติเคารพการตัดสินใจ เข้าใจข้อผิดพลาดของครูและบุคลากร

5.1.1.4 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารด้านผู้นำที่สร้างความคิดสร้างสรรค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบ การคิดและแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานของเหตุและผลภายใต้หลักธรรมาภิบาล รองลงมาคือ มีความสามารถในการบริหาร มีความเฉลียวฉลาด มีไหวพริบดี คิดอย่างมีระบบ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหาร และส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของครูและบุคลากร โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัยได้อย่างชำนาญ

5.1.1.5 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารด้านผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนและกระบวนการทำงานในภาพอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ยอมรับในกระบวนการทำงานของผู้ร่วมงาน รองลงมาคือ จัดการอบรมภายในองค์กรให้ครูและบุคลากรมีความรู้ในการปฏิบัติงาน และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ยินดีกับบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และประสบผลสำเร็จในด้านอื่น ๆ

5.1.1.6 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารด้านผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อลูกค้าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ให้ความร่วมมือ ปฏิสัมพันธ์อันดีต่อชุมชน ประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องอย่าง

เหมาะสม รองลงมาคือ สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ส่งเสริมบรรยากาศที่ดีและอบอุ่นภายในสถานศึกษาและห้องเรียน ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร

5.1.1.7 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารด้านผู้นำการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมการสร้างเครือข่าย สื่อสารแบบสองทางในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สามารถให้เหตุผล มีท่าทีที่ดีในการชี้แจงโน้มน้าวให้บุคลากรยอมรับและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ รองลงมาคือ การเชื่อมโยงกลุ่มบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ของโรงเรียน เพื่อแลกเปลี่ยนข่าวสารและกิจกรรมร่วมกัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ให้ชุมชน ได้รู้ข่าวสารต่าง ๆ ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

5.1.1.8 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารด้านผู้นำการสร้างสัมพันธภาพและความใกล้ชิดในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีความจริงใจต่อบุคลากร สังสรรค์เสวนากับครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม รองลงมาคือ ให้กำลังใจและคำแนะนำแก่ครูและบุคลากรในการปฏิบัติงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรทั้งภายนอกและภายใน

5.1.1.9 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารด้านผู้นำการบริหารความเสี่ยงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การจัดทำแผนการบริหารความเสี่ยงประจำปี ตลอดจนมีการวางแผนระยะยาวในด้านกำลังคนและด้านอื่น ๆ รองลงมาคือ มีระบบการควบคุมภายในสถานศึกษาในทุกกิจกรรม และจัดทำเป็นเอกสารเผยแพร่ให้บุคลากรทุกระดับถือปฏิบัติ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการปรับปรุงการบริหารความเสี่ยงภายใต้กรอบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และกำหนดแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน

5.1.1.10 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารด้านผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้มีการคิดค้นและผลิตสื่อ สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา รองลงมาคือ ให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน โดยจัดประชุมและติดตามการเรียนการสอน และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สนับสนุนและให้อิสระแก่ครูในการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อพัฒนากระบวนการคิดอย่างสร้างสรรค์

GRAD VRU

5.1.2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร รองลงมาคือ พฤติกรรมการช่วยเหลือ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การพัฒนาตนเอง

5.1.2.1 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู ด้านพฤติกรรมการช่วยเหลือในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน รองลงมาคือ ท่านปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่มาทำงาน โดยความเต็มใจ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน

5.1.2.2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูด้านพฤติกรรมการอดทนอดกลั้นหรือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านไม่เคยแสดงอาการเบื่อหน่ายหรือท้อถอยเมื่อเกิดปัญหาขึ้นในการทำงาน รองลงมาคือ ท่านพยามยามทำงานอย่างเต็มที่ แม้ว่างานจะหนักก็ตาม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เมื่อมีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน ท่านจะพยายามระงับอารมณ์เพื่อให้งานดำเนินต่อไปได้

5.1.2.3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หากทำงานไม่เสร็จ ท่านทำงานในช่วงพักหรือเวลาเลิกงานเพื่อให้งานเสร็จ รองลงมาคือ ท่านปฏิบัติตนตามระเบียบและสนองนโยบายของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านมาถึงที่ทำงานแต่เช้า และเตรียมความพร้อมก่อนเริ่มงานเสมอ

5.1.2.4 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู ด้านการปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชาด้วยความเคารพนับถือ และปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความมีน้ำใจ และเคารพในศักดิ์ศรีของผู้อื่น รองลงมาได้แก่ ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ รอบคอบ ทุ่มเทกำลังกายและกำลังความคิดในการทำงาน โดยถือประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ท่านแสดงออกถึงความเป็นผู้มีวินัย และประพฤติปฏิบัติตนตามกฎระเบียบ ค่านิยม และประเพณีอันดีงามขององค์กร

5.1.2.5 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านติดตามข่าวสาร ให้ความสนใจในสิ่งใหม่ ๆ และนำมาใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น รองลงมาคือ ท่านมีความยินดีที่จะทดลองใช้สิ่งใหม่ มีการปรับตัวเองเพื่อให้เข้ากับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านศึกษาเรียนรู้ และยอมรับสิ่งใหม่ๆ จะทำให้ความสามารถในการทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

5.1.2.6 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูด้านการทำความดีให้สังคมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมักจะใส่ใจกับพฤติกรรมการทำงานของตนเองที่จะมีผลกระทบต่องานของผู้อื่น รองลงมาคือ ท่านมีส่วนร่วมในการจัด หรือเข้าร่วมกิจกรรมของสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เมื่อมีข้อผิดพลาดในงาน ท่านและเพื่อนร่วมงานจะร่วมกันวิเคราะห์หาทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

5.1.2.7 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูด้านการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านใช้วิทยาการใหม่ ๆ มาเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รองลงมาคือ ท่านมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาทักษะ ความรู้ ด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาพัฒนาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านมีการปรึกษาหารือวิธีการทำงานกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ และเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการปรับปรุงงานด้วยความเต็มใจ

5.1.3 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านผู้นำการเรียนรู้แบบทีม และด้านผู้นำการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมการสร้างเครือข่าย สื่อสารแบบสองทางที่ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.4 ครูที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.5 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษา (Y) ทางบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับการพัฒนาตนเอง (Y_7) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับพฤติกรรมการช่วยเหลือ (Y_1) พฤติกรรมการอดทนอดกลั้นหรือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Y_2) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Y_3) การปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร (Y_4) ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (Y_5) การทำความดีให้สังคม (Y_6) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.1.5.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านผู้นำการเรียนรู้แบบทีม (X_1) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษา (Y) ทางบวกระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับพฤติกรรมการอดทนอดกลั้นหรือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Y_2) ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (Y_5) และการพัฒนาตนเอง (Y_7) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับพฤติกรรมการช่วยเหลือ (Y_1) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Y_3) การปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร (Y_4) และและการทำความดีให้สังคม (Y_6) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.1.5.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านผู้นำของผู้นำ (X_2) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษา (Y) ทางบวกระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับพฤติกรรมการอดทนอดกลั้นหรือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Y_2) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Y_3) การทำความดีให้สังคม (Y_6) และการพัฒนาตนเอง (Y_7) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับพฤติกรรมการช่วยเหลือ (Y_1) การปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร (Y_4) และ ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (Y_5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.1.5.3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านผู้นำการสร้างความไว้วางใจ (X_3) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษา (Y) ทางบวกระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับพฤติกรรมการอดทนอดกลั้นหรือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Y_2) และการพัฒนาตนเอง (Y_7) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับพฤติกรรมการช่วยเหลือ (Y_1) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Y_3) การปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร (Y_4) และความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (Y_5) และการทำความดีให้สังคม (Y_6) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

GRAD VRU

5.1.5.4 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านผู้นำที่สร้างความคิดสร้างสรรค์ (X_4) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษา (Y) ทางบวกระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับการพัฒนาตนเอง (Y_7) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับพฤติกรรมการช่วยเหลือ (Y_1) พฤติกรรมการอดทนอดกลั้นหรือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Y_2) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Y_3) การปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร (Y_4) และการทำความดีให้สังคม (Y_6) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (Y_5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.1.5.5 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนและกระบวนการทำงาน (X_5) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษา (Y) ทางบวกระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับพฤติกรรมการอดทนอดกลั้นหรือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Y_2) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Y_3) การปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร (Y_4) ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (Y_5) การทำความดีให้สังคม (Y_6) และการพัฒนาตนเอง (Y_7) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับพฤติกรรมการช่วยเหลือ (Y_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.1.5.6 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อลูกค้า (X_6) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษา (Y) ทางบวกระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับพฤติกรรมการช่วยเหลือ (Y_1) พฤติกรรมการอดทนอดกลั้นหรือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Y_2) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Y_3) การปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร (Y_4) ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (Y_5) การทำความดีให้สังคม (Y_6) และการพัฒนาตนเอง (Y_7) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.1.5.7 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านผู้นำการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมการสร้างเครือข่าย สื่อสารแบบสองทาง (X_7) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษา (Y) ทางบวกระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับการพัฒนาตนเอง (Y_7) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับพฤติกรรมการช่วยเหลือ (Y_1) พฤติกรรมการอดทนอดกลั้นหรือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Y_2) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Y_3) การปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร (Y_4) และการทำความดีให้สังคม (Y_6) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (Y_5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.1.5.8 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านผู้นำการสร้างสัมพันธภาพและความใกล้ชิด (X_8) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษา (Y) ทางบวกระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับพฤติกรรมการช่วยเหลือ (Y_1) พฤติกรรมการอดทนอดกลั้นหรือการมีน้ำใจ

GRAD VRU

เป็นนักกีฬา (Y_2) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Y_3) การปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร (Y_4) ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (Y_5) การทำความดีให้สังคม (Y_6) และการพัฒนาตนเอง (Y_7) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.1.5.9 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านผู้นำการบริหารความเสี่ยง (X_9) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษา (Y) ทางบวกระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับพฤติกรรมการช่วยเหลือ (Y_1) พฤติกรรมการอดทนอดกลั้นหรือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Y_2) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Y_3) การปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร (Y_4) ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (Y_5) การทำความดีให้สังคม (Y_6) และการพัฒนาตนเอง (Y_7) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.1.5.10 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (X_{10}) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษา (Y) ทางบวกระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับพฤติกรรมการช่วยเหลือ (Y_1) พฤติกรรมการอดทนอดกลั้นหรือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Y_2) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Y_3) การปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร (Y_4) ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (Y_5) การทำความดีให้สังคม (Y_6) และการพัฒนาตนเอง (Y_7) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมและความสามารถของผู้นำที่แสดงออกในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงการมีปฏิกิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการโดยไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่าง ๆ และประเด็นต่าง ๆ ในการติดต่อประสานงาน ทั้งเกี่ยวกับตนเองและผู้อื่นอย่างมีแรงบันดาลใจ มีวิสัยทัศน์ มีจินตนาการ และมีกระบวนการต่าง ๆ อย่างมีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในสถานศึกษาไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของแอช และเพอร์ซาล (Ash and Persall, 2001) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมผู้นำที่ควรจะพัฒนาอย่างกว้างขวางเพราะเป็นการปรับกระบวนทัศน์ใหม่ของการเป็นผู้นำเชิงคุณภาพ (Quality Leadership) ในโลกและสังคมยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดด ดังนั้น นักการศึกษาจึงจำเป็นต้องเปลี่ยนกระแสของการศึกษาใหม่ (ธีระ รุญเจริญ, 2553) เพื่อให้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการสร้างผลผลิตในทางสร้างสรรค์เป็นผลผลิตใหม่ ๆ ที่เกิดจากความคิดและสติปัญญาของผู้นำ (ไพฑูรย สินลารัตน์, 2554) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (สุภาพ ฤทธิ์บำรุง

, 2556) ที่ศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30” พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ อีกทั้งความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและความมีประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (กาญจนา ศิลา, 2556) ศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตบางเขน” พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตบางเขน (เครือข่าย ที่ 19) โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก คือด้านการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ ด้านการไว้วางใจ ด้านการเจรจาต่อรอง ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านการสื่อสาร ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการบริหารเวลา

5.2.2 ผลการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูตระหนักและให้ความสำคัญของการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงการอยู่ร่วมกันในองค์กร ตลอดจนตระหนักถึงภาระหน้าที่ ความเป็นครูด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพจึงทำให้ครูระลึกเสมอว่าพฤติกรรมของครูที่แสดงออกไปล้วนส่งผลต่อภาพลักษณ์ของโรงเรียน ซึ่งเป็นองค์กรที่สร้างงานและอาชีพของตนจึงทำให้พฤติกรรมการทำงานที่แสดงถึงการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของของพ็อดซาคอฟฟ์ และคณะ (Podsakoff, et al., 2000) ที่ได้สังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับลักษณะของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยสรุปได้ 7 ลักษณะคือ 1) พฤติกรรมการช่วยเหลือ (Helping behavior) 2) พฤติกรรมการอดทนอดกลั้นหรือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Sportsmanship) 3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational loyalty) 4) การปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร (Organizational compliance) 5) ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (Individual initiative) 6) การทำความดีให้สังคม (Civic virtue) และ 7) การพัฒนาตนเอง (Self-development) ซึ่งสอดคล้องกับ (ชนิตา เศษลือ, 2556) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยพบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ 1) ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ 2) ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ 3) ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และ 4) ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ส่วนด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นอยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับ (ทัดดาว รัตนชาติ, 2561) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ และการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ

5.2.3 จากผลการศึกษาที่พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมติฐานที่วางไว้ แสดงว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในสถานศึกษามีหลากหลายช่วงอายุ และอายุหรือประสบการณ์ไม่สามารถบอกถึงการแสดงออกหรือบ่งบอกถึงการเป็นผู้นำสถานศึกษาได้ เนื่องจากการแสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารต้องใช้ปัจจัยในหลากหลายด้านในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (อะห์มัด ยี่สุ่นทรง และ รอซียะห์ ลาเต๊ะ, 2561) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นขนาดของโรงเรียนที่มีความแตกต่างกัน และสอดคล้องกับ (ทัดดาว รัตนชาติ, 2561) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่าผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

5.2.4 ผลการศึกษาที่พบว่า ครูที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมติฐานที่วางไว้ แสดงว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ต่างมีจิตสำนึกในการทำงาน รวมถึงมีเป้าหมายในการทำงานที่แตกต่างกัน ในการที่จะทำให้สถานศึกษาซึ่งเป็นสถานที่ปฏิบัติงานของตนมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านงานวิชาการ ด้านงานงบประมาณ และด้านงานบริหารทั่วไป ซึ่งสิ่งที่จะทำให้องค์กรของตนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจนั้น สิ่งสำคัญคือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีและเป็นพฤติกรรมทางบวกที่สมาชิกทุกคนต้องร่วมกันทำด้วยความเต็มใจ นอกเหนือจากหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยไม่เกี่ยวข้องกับรางวัลหรือบทลงโทษใด ๆ ส่งผลให้องค์กรได้รับประโยชน์เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ผลการเปรียบเทียบจึงไม่มีความแตกต่างกัน และไม่เป็นไปตามสมติฐานที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (วีระวรรณ พรมทองดี, 2556) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามทัศนะของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จำแนกตาม

ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และขนาดของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ทัดดาว รัตนชาติ, 2561) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า ครูในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การสอนและตามขนาดสถานศึกษาที่มีความแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในสถานศึกษาและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน

5.2.5 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งผลการศึกษานี้เป็นไปตามสมมติฐาน กล่าวคือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถทำนายผลการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ (สุภาพ ฤทธิ์บำรุง, 2556) ที่ว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคลองกับ (ทวีภรณ์ วรชิน, 2559) ที่พบว่าระดับความพึงพอใจของครูหัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรูและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่มีต่อการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการเป็นผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และสอดคลองกับสเทิร์นเบอร์ก และคณะ (Sternberg, et al., 2004 อ้างใน (พัฒนวงศ์ ดอกไม้, 2560) ที่ศึกษาถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านที่เกี่ยวกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่าผู้นำสถานศึกษาที่ดีจะต้องมีการตัดสินใจที่ชาญฉลาด มีความคิดสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ในการวิเคราะห์ความคิดของตนและของบุคลากร เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความสามารถในการโน้มน้าวใจบุคลากรในสถานศึกษาให้เห็นคุณค่าของตนของตนเองและทำให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน สอดคล้องกับ (ทัดดาว รัตนชาติ, 2561) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง

GRAD VRU

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

5.3.1.1 จากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหาร ในด้านผู้นำการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมการสร้างเครือข่าย สื่อสารแบบสองทาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารควรได้รับการพัฒนาในการด้านผู้นำการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมการสร้างเครือข่ายสื่อสารแบบสองทาง โดยให้ความสำคัญกับความต้องการของบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

5.3.1.2 จากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น หรือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการในโรงเรียน โดยการจัดสรรทรัพยากรด้านบุคคลในสถานศึกษา รวมถึงปัจจัยด้านอื่น ๆ โดยยึดหลักความเสมอภาค

5.3.1.3 จากผลการวิจัยที่ระบุว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยอาจจัดเป็นโครงการหรืออาจใช้วิธีการพัฒนาต่างที่หลากหลาย

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษาไปยังครูในองค์กรอื่น ๆ เพื่อช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งจะส่งผลให้ครูมีพฤติกรรมการทำงานที่ดี

5.3.2.2 ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู

5.3.2.3 ควรศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู

GRAD VRU

บรรณานุกรม

กรองทิพย์ นาควิเชตร. (2552). **ภาวะผู้นำสร้างสรรค์เพื่อการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ธีรสาส์น พับลิชเชอร์ จำกัด.

กฤษพล อัมระนันท์. (2559). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่วงก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2**. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

กษมา ทองขลิบ. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนราชินีบน.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

กาญจนา ศิลา. (2556). ก**ารศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). **โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

กุลชลี จงเจริญ. (2558). **ภาวะผู้นำและการบริหารการเปลี่ยนแปลง. ในประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาทักษะและประสบการณวิชาชีพสำหรับผู้นำทางการศึกษา**. หน่วยที่ 2. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

จรัส อติวิทยาภรณ์. (2554). **หลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. สงขลา:เทมการพิมพ์.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จันทกานต์ ตันเจริญพานิช และนิตยา เงินประเสริฐศรี. (2550). ทิศทางการพัฒนาภาวะ ผู้นำภาครัฐของไทยในคริสต์ศตวรรษที่ 21. **วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์**, 33(1), 82-90.

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2552). **ความไว้วางใจในองค์การของประเทศไทย ศึกษาเปรียบเทียบองค์การภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน**. ภาคเอกชน วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง,

ชนิตา เศษลือ. (2556). **แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2551). **คู่มือสู่องค์การแห่งความสำเร็จ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2553). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.

ณัฏฐิกา เจยาคม. (2551)**. พฤติกรรมการทำงานของพนักงานดีเด่นในโรงงานอุสาหกรรม: กรณีศึกษา**. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรี

GRAD VRU

นครินทรวิโรฒ.

ณัฏฐิกา บูรณกูล. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และค่านิยมในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนเอกชน ในอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่**. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ดนัย จันทร์เจ้าฉาย. (2555). **ธรรมดีที่พ่อทำ**. กรุงเทพฯ: ดีเอ็มจี.

ทวีภรณ์ วรชิน. (2559). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ทัดดาว รัตนชาติ. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.

ธีระ รุญเจริญ. (2553). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ขาวฟาง.

ธีระ รุญเจริญ และวาสนา ศรีไพโรจน์. (2554). **กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ : ขาวฟาง.

ธีระเดช ริ้วมงคล. (2555). **การทำงานเป็นทีม.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย.

ธีระวณิชตระกูล, ส. (2549). **แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

นเรศ บุญช่วย. (2553). **แผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา**. วิทยานิพนธ์ การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.

นเรศ บุญชวย และคณะ (2555). แผนกลยุทธเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสรางสรรค์ที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. **วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ ในพระบรมราชูปถัมภ์**, *6*(3), 156-166.

นฤเบศร์ สายพรหม. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การความผูกพันต่อองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานในมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นิพัทธ กานตอัมพร. (2559). **กลยุทธ์การสร้างเครือข่าย**. สืบค้นจาก. http://kmcenter.rid.go.th/-kmc17/datafile/ab37.ppt

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน.

บุญช่วย สายราม. (2557). **ทักษะภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่**. ภาควิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ปัทมวรรณ ชูสาย. (2547). **ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ปาณิสรา คำพาศิริกุล. (2557). **ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน งานสอบสวน สถานีตำรวจภูธรเมืองพัทยา**. สืบค้นจาก http://www.thongsook.ac.th

ปิยะรัตน์ พุ่มวิเศษ. (2553). **ปัจจัยพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พนัส ถิ่นวัน. (2556). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พัฒนวงศ์ ดอกไม้. (2560). อิ**ทธิพลของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ไพฑูรย สินลารัตน์. (2554). **ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ: กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา**. พิมพครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย.

ภรณ์ทิพย์ ปั้นก้อง. (2559). ***ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3***. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภารดี อนันตนาวี. (2555). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา.** พิมพครั้งที่ 4. ชลบุรี: มนตรี.

มณฑาทิพย์ เสยยงคะ. (2556). ก**ารพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

มณีรัตน์ ปรางค์ทอง. (2561). **แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูในโรงเรียนประถมศึกษา**. มหาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เมตตา คงหอม. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพตระหนักในหน้าทียรับผิดชอบ บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัทในเครือกลุ่มเจริญสิน.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). ***ภาวะผู้นำ Leadership***. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์ม.

วรวรรณ บุญล้อม. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สาม**

GRAD-VRU

จังหวัดชายแดนภาคใต้. การค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วิจารณ์ พานิช. (2558). **เรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพฯ : เอส.อาร์.พริ้นติ้ง.

วิทยากร เชียงกูล. (2553). **บทที่ 6 ยุทธศาสตรการพัฒนาคุณภาพการศึกษา**. สืบค้นจาก http://witayakornclub.wordpress.com.

วิมล จันทร์แก้ว. (2555). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎรธานี เขต 3**. วิทยานิพนธศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรังสิต.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2553). **โรงเรียน : การบริหารสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ.

วีระวรรณ พรมทองดี. (2556). **พฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศิริพงษ เศาภายน. (2553). **หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ**. พิมพครั้งที่ 2. นนทบุรี: บุคพอยท.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). **องค์การและการจัดการ.** กรุงเทพมหานคร.

สฎายุ ธีระวณิชตระกูล. (2549). **แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมชาย เทพแสง. (2559). ภาวะผู้นำสมดุล: รูปแบบของผู้นำในคริสต์ศตวรรษที่ 21. **วารสารนักบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**, 13(24), 131-140.

สมยศ นาวีการ. (2540). **การบริหารและพฤติกรรมองค์การ เรื่องการจูงใจ:จากแนวความคิดไปสู่การประยุกต์ใช้**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพบ์รรณกิจ.

สมหมาย อ่ำดอนกลอย. (2556). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. **วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม**, 7(1), 1-7.

สันติ บุญภิรมย์. (2552). **การบริหารงานวิชาการ.** กรุงเทพฯ: บุ๊ค พอยท์.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2557). **ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัฒน์: แนวคิดและการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น. คลังนานาวิทยา.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2559). **แผนพัฒนาการศึกษาของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)**. สืบค้นจาก http://www.moe.go.th/-moe/th/news/detail.php?NewsID=46495&Key=news20.

สุเทพ พงษ์สรีวัฒน์. (2550). **ภาวะผู้นำ : เอกสารตำราหลักประกอบการเรียนการสอน หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น วิชาภาวะความเป็นผู้นำ**. กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ท.

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแกน.

อมรรัตน์ งามบ้านผือ. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

อรุณรัตน์ เหลืองปัญญากุล. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาเขต 2 จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

อะห์มัด ยี่สุ่นทรง และ รอซียะห์ ลาเต๊ะ. (2561). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารและการจัดการศึกษาอิสลาม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

อำนาจ วัดจินดา. (2553). **การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning)**. สืบค้นจาก http://www.hrcenter.co.th.

เอกชัย ศรีวิลาศ. (2556). **การสร้างเครือข่ายและการประสานงาน.** สืบค้นจาก https://www.slideshare.net/tarayasri/ss-24239085.

Albanese, R. (1981). **Managing: Toward accountability for performance**. 3rd ed., 87-98.

Ash, R. & Persall., M. (2001). **The principal as chief learning officer: The new work of formative leadership**. Retrieved from http://www.refresher.com/aclo.html.

Delich, V. (2010). The impact of mercosur's sanitary and phitosanitary regime on its members' institutional dynamics. **Journal of CMA Management**, 79(2), 3-3.

DuBrin, J. A. (2010). **Leadership Research Finding, Practice and Skills. 5th New York: Homewood,** IL: Richard D. Irwin. Houghton Mifflin Co.

Hurlock, E. B. (1978). **Child Development.** 5th ed. New York: McGraw – Hill.

Keamy, K. (2016). The effectiveness of protocols when pre-service teachers engage in online collaborations: An exploration. **Australian Journal of Teacher Education**, 38(2), 103-117.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities**. Educational and Psychological Measurement**, 30(3), 607-610.

Kruse, K. (2013). **Introduction to Instructional Design and the ADDIE Model.** Retrieved from http://www.transformativedesigns.com.

Podsakoff, P. M. et. al. (2000, March). Organization citizenship behavior: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestion for future research. **Journal of management**, 25(3), 351-363.

Robinson, K. (2011). **Out of Our Minds (Updated ed.). Westford, MA: Capstone Publishing**. Academic Papers.

Steers, R. M. (1991). **Introduction to Organizational Behavior**. New York: Harper Collin.

Sternberg, R. J. (2006). The Nature of Creativity. **Creativity Research Journal**, 18.

Stoll, L. T., J. . (2008). **Creative Leadership Learning Project: an enquiry project for**

GRAD VRU

senior leadership teams and local authority officers in South Gloucestershire: final report. Creating Capacity for Learning and South Gloucestershire LA.

Street, R. F. (2001). Toward a multi-dimensionalmeasure of individualinnovative behavior. **journal of Intellectual Capital**, 2(3), 284-296.

Swansburg, R. C. (1996). **Management and leadership for nurse managers** (2th ed.). Bonton: Jones and Bartlett.

Thompson, M., Goe, L., Paek, P., and Ponte, E. (2011). **Research Summary: Study ofthe Impact of the California Formative Assessment and Support System for Teachers (PDF)**. Educational Testing Service and the California Commissionon Teacher Credentialing.

Torrance, E. P. (1962). **Guiding Creative Talent**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, Inc.

GRAD VRU

ภาคผนวก

ในพระบรมราชูปถัมภ์
GRAD VRU

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

GRAD VRU

เลขที่แบบสอบถาม .....

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ
   ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
   ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
   ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู

2. ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยไม่ได้มุ่งศึกษาโรงเรียนใดโรงเรียนหนึ่งโดยเฉพาะ โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ซึ่งผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับและขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของท่านแต่ประการใด ผลการศึกษาในครั้งนี้จะนำเสนอในภาพรวมโดยไม่จำแนกรายละเอียดของแต่ละโรงเรียนแต่อย่างใด

3. ขอความกรุณาท่านได้ตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อคำถาม เพื่อประโยชน์ในการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และสรุปรายงานผลการวิจัย

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความช่วยเหลือมา ณ โอกาสนี้

นางสาวสุกัญญา สายลอด
นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

VRU จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดตอบแบบสอบถามนี้ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริง

ประสบการณ์การทำงานของครู

☐ น้อยกว่า 10 ปี

☐ ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่ต้องการให้ท่านประเมินระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นในประเด็นที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารตามสภาพที่เป็นจริง โดยกำหนดค่าคะแนนตามเกณฑ์ดังนี้

5 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ผู้นำการเรียนรู้แบบทีม						
1.	กำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของครูและบุคลากรบุคลากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นระบบและชัดเจน					
2.	มอบความไว้วางใจให้กับครูและบุคลากรในการปฏิบัติงาน และมีความเชื่อมั่นในทีมงานว่าจะสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้					
3.	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
4.	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากร มีบทบาทเป็นผู้ประสานงาน วิเคราะห์ สังเคราะห์ความคิดเห็นต่างๆในทีมงาน เพื่อให้ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน					
ผู้นำของผู้นำ						
5.	สร้างและส่งเสริมครูและบุคลากรให้เป็นผู้นำด้านต่างๆให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา					
6.	การใช้ศิลปะและความสามารถในการจูงใจให้ครูและบุคลากร ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและงานบรรลุวัตถุประสงค์					
7.	ความไว้วางใจ มั่นใจในศักยภาพของครูและบุคลากรในโรงเรียน					
8.	การยกย่อง การให้รางวัล และการสร้างความภาคภูมิใจในความสำเร็จของผู้ร่วมงาน					

VRU จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ผู้นำการสร้างความไว้วางใจ						
9.	ให้เกียรติ เคารพการตัดสินใจ เข้าใจข้อผิดพลาดของครูและบุคลากร					
10.	สร้างความเชื่อถือไว้วางใจให้กับบุคลากร ด้วยการบริหารตามหลักคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความเมตตา ความยุติธรรม					
11.	มอบหมายงานได้เหมาะสมตามความสามารถของครูและบุคลากร					
12.	รับฟังความคิดเห็น และปัญหาต่างๆของบุคลากร ให้ความช่วยเหลือแนะนำตามความเหมาะสม					
ผู้นำที่สร้างความคิดสร้างสรรค์						
13.	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของครูและบุคลากร โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัยได้อย่างชำนาญ					
14.	กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และคิดนอกกรอบในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ					
15.	มีความสามารถในการบริหาร มีความเฉลียวฉลาด มีไหวพริบดี คิดอย่างมีระบบ					
16.	มีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบ การคิดและแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบ บนพื้นฐานของเหตุและผลภายใต้หลักธรรมาภิบาล					
ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนและกระบวนการทำงาน						
17.	ยอมรับในกระบวนการทำงานของผู้ร่วมงาน					
18.	ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารจัดการ โดยนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด					
19.	จัดการอบรมภายในองค์กรให้ครูและบุคลากรมีความรู้ในการปฏิบัติงานและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร					
20.	ยินดีกับบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และประสบผลสำเร็จในด้านอื่น ๆ					

VRU จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อลูกค้า						
21.	สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน					
22.	ส่งเสริมบรรยากาศที่ดีและอบอุ่นภายในสถานศึกษาและห้องเรียน ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร					
23.	การมุ่งเน้นงานวิชาการเป็นหลัก และกิจกรรมสำคัญต่างๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้น มักจะคำนึงถึงครู นักเรียน และผู้ปกครองเสมอ					
24.	ให้ความร่วมมือ ปฏิสัมพันธ์อันดีต่อชุมชน ประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม					
ผู้นำการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมการสร้างเครือข่าย สื่อสารแบบสองทาง						
25.	การเชื่อมโยงกลุ่มบุคคลฝ่ายต่างๆของโรงเรียน เพื่อแลกเปลี่ยนข่าวสารและกิจกรรมร่วมกัน					
26.	สั่งหรือมอบหมายงานที่บุคลากรรับรู้ เข้าใจอย่างชัดเจนและปฏิบัติตามได้					
27.	สามารถให้เหตุผล มีท่าทีที่ดีในการชี้แจง โน้มน้าวให้บุคลากรยอมรับและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ					
28.	ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ให้ชุมชน ได้รู้ข่าวสารต่างๆในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม					
ผู้นำการสร้างสัมพันธภาพและความใกล้ชิด						
29.	สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรทั้งภายนอกและภายใน					
30.	ใช้การสื่อสารสองทางโดยให้ความสำคัญแก่ครูและบุคลากรทุกคนในโรงเรียน					
31.	มีความจริงใจต่อบุคลากร สังสรรค์เสวนากับครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม					
32.	ให้กำลังใจและคำแนะนำแก่ครูและบุคลากรในการปฏิบัติงาน					

VRU จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ผู้นำการบริหารความเสี่ยง						
33.	ให้ความสำคัญในกระบวนการของการบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษา					
34.	การจัดทำแผนการบริหารความเสี่ยงประจำปี ตลอดจนมีการวางแผนระยะยาวในด้านกำลังคน และด้านอื่นๆ					
35.	มีระบบการควบคุมภายในสถานศึกษาในทุกกิจกรรม และจัดทำเป็นเอกสารเผยแพร่ให้บุคลากรทุกระดับถือปฏิบัติ					
36.	มีการปรับปรุงการบริหารความเสี่ยงภายใต้กรอบกฎหมายที่เกี่ยวข้องและกำหนดแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
ผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน						
37.	สนับสนุนและให้อิสระแก่ครูในการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อพัฒนากระบวนการคิดอย่างสร้างสรรค์					
38.	ให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน โดยจัดประชุมและติดตามการเรียนการสอน และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง					
39.	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้มีการคิดค้นและผลิตสื่อ สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา					
40.	ส่งเสริมให้มีการประเมินดำเนินงานเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้เรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชน ต่อการบริการของโรงเรียน ทั้งด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล					

VRU จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ตอนที่ 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่ต้องการให้ท่านประเมินระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นในประเด็นที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูตามสภาพที่เป็นจริง โดยกำหนดคำคะแนนตามเกณฑ์ดังนี้

5 หมายถึง ครูมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง ครูมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง ครูมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง ครูมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง ครูมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
พฤติกรรมการช่วยเหลือ						
1.	ท่านปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่มาทำงาน โดยความเต็มใจ					
2.	ท่านให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานหนักและมีงานล้นมือ					
3.	ท่านให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน					
4.	ท่านให้ความช่วยเหลือและคำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงาน เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน					
พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น หรือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา						
5.	ท่านพยายามทำงานอย่างเต็มที่ แม้ว่างานจะหนักก็ตาม					
6.	ท่านไม่เคยแสดงอาการเบื่อหน่ายหรือท้อถอย เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในการทำงาน					
7.	เมื่อมีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน ท่านจะพยายามระงับอารมณ์ เพื่อให้งานดำเนินต่อไปได้					
8.	เมื่อถูกตำหนิเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ท่านจะปรับปรุงแก้ไขโดยไม่ท้อแท้					
ความจงรักภักดีต่อองค์กร						
9.	ท่านมาถึงที่ทำงานแต่เช้า และเตรียมความพร้อมก่อนเริ่มงานเสมอ					
10.	หากทำงานไม่เสร็จ ท่านทำงานในช่วงพักหรือเวลาเลิกงานเพื่อให้งานเสร็จ					
11.	ท่านทุ่มเทให้กับงาน โดยเริ่มงานก่อนเวลา และกลับบ้านหลังเวลาเลิกงาน					
12.	ท่านปฏิบัติตนตามระเบียบและสนองนโยบายของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด					

VRU จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ข้อที่	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร						
13.	ท่านแสดงออกถึงความเป็นผู้มีวินัย และประพฤติปฏิบัติตนตามกฎระเบียบ ค่านิยม และประเพณีอันดีงามขององค์กร					
14.	ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ รอบคอบ ทุ่มเทกำลังกายและกำลังความคิดในการทำงาน โดยถือประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ					
15.	ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอดทนหมั่นเพียร รวมทั้งแสวงหาแนวทางในการพัฒนาตนเองและปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ					
16.	ท่านปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชาด้วยความเคารพนับถือ และปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความมีน้ำใจ และเคารพในศักดิ์ศรีของผู้อื่น					
ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน						
17.	ท่านติดตามข่าวสาร ให้ความสนใจในสิ่งใหม่ๆ และนำมาใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น					
18.	ท่านศึกษาเรียนรู้ และยอมรับสิ่งใหม่ๆ จะทำให้ความสามารถในการทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น					
19.	ท่านให้คำแนะนำต่อกันในการใช้สิ่งใหม่ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น					
20.	ท่านมีความยินดีที่จะทดลองใช้สิ่งใหม่ มีการปรับตัวเอง เพื่อให้เข้ากับสิ่งใหม่ๆ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น					
การทำความดีให้สังคม						
21.	ท่านมีส่วนร่วมในการจัด หรือเข้าร่วมกิจกรรมของสถานศึกษา					
22.	ท่านและเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติงานกันด้วยความเต็มใจ โดยยอมรับในความสำเร็จและความผิดพลาดของกันและกัน					
23.	ท่านมักจะใส่ใจกับพฤติกรรมการทำงานของตนเองที่จะมีผลกระทบต่องานของผู้อื่น					
24.	เมื่อมีข้อผิดพลาดในงาน ท่านและเพื่อนร่วมงานจะร่วมกันวิเคราะห์หาทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น					

VRU จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ข้อที่	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การพัฒนาตนเอง						
25.	ท่านมีการปรึกษาหารือวิธีการทำงานกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ และเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการปรับปรุงงานด้วยความเต็มใจ					
26.	ท่านมีการนำความรู้ที่ได้จากการอบรม และสัมมนามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน					
27.	ท่านมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาทักษะ ความรู้ ด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ มาพัฒนาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม					
28.	ท่านใช้วิทยาการใหม่ๆ มาเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน					

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือแบบสอบถาม

GRAD VRU

ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๐๑๘๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตูน้ำพระอินทร์
จ.ปทุมธานี ๑๓๓๘๐

๘ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายสมชาย วัฒนา

ด้วยนางสาวสุกัญญา สายลอด รหัสนักศึกษา ๕๘B๕๔๖๕๐๒๐๖ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณา โชติสุกานต์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ให้แก่นักศึกษา ทั้งนี้ได้มอบหมายให้ นางสาวสุกัญญา สายลอด เบอร์โทรศัพท์ ๐๘๗-๕๐๗๙๘๕๗ เป็นผู้ประสานงานโดยตรง บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีร์ธนิกส์ ศิริโวหาร)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์ ๐-๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๑, ๔๐๒, ๔๐๓
โทรสาร ๐-๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๑๔๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตูน้ำพระอินทร์
จ.ปทุมธานี ๑๓๓๘๐

๙ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสิรินทร์ทิพย์ เกษร

ด้วยนางสาวสุกัญญา สายลอด รหัสนักศึกษา ๕๘B๕๔๖๕๐๒๐๖ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณา โชติสุกานต์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ให้แก่นักศึกษา ทั้งนี้ได้มอบหมายให้ นางสาวสุกัญญา สายลอด เบอร์โทรศัพท์ ๐๘๗-๕๐๗๙๘๕๗ เป็นผู้ประสานงานโดยตรง บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีร์ธนิกส์ ศิริโวหาร)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์ ๐-๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๑, ๔๐๒, ๔๐๓
โทรสาร ๐-๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๐๑๙๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตูน้ำพระอินทร์
จ.ปทุมธานี ๓๓๑๘๐

๘ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางฉัฐอดิพา แช่มชมดาว

ด้วยนางสาวสุกัญญา สายลอด รหัสนักศึกษา ๕๘B๕๔๖๕๐๒๐๖ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณา โชติสุกานต์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ให้แก่นักศึกษา ทั้งนี้ได้มอบหมายให้ นางสาวสุกัญญา สายลอด เบอร์โทรศัพท์ ๐๘๗ ๕๐๗๙๘๕๗ เป็นผู้ประสานงานโดยตรง บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีร์ธนิกส์ ศิริโวหาร)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์ ๐-๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๑, ๔๐๒, ๔๐๓
โทรสาร ๐-๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๑๑๙๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตูน้ำพระอินทร์
จ.ปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๘ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสุรัสวดี จันทรกุล

ด้วยนางสาวสุกัญญา สายลอด รหัสนักศึกษา ๕๘B๕๔๖๕๐๒๐๖ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณา โชติสุกานต์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ให้แก่นักศึกษา ทั้งนี้ได้มอบหมายให้ นางสาวสุกัญญา สายลอด เบอร์โทรศัพท์ ๐๘๗-๕๐๗๙๘๕๗ เป็นผู้ประสานงานโดยตรง บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีร์ธนิกส์ ศิริโวหาร)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์ ๐-๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๑, ๔๐๒, ๔๐๓
โทรสาร ๐-๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/ก๑๙๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตูน้ำพระอินทร์
จ.ปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๘ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาวเรืองศิริ เรียงขัน

ด้วยนางสาวสุกัญญา สายลอด รหัสนักศึกษา ๕๘B๕๔๖๕๐๒๐๖ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณา โชติสุกานต์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ให้แก่นักศึกษา ทั้งนี้ได้มอบหมายให้ นางสาวสุกัญญา สายลอด เบอร์โทรศัพท์ ๐๘๗-๕๐๗๙๘๕๗ เป็นผู้ประสานงานโดยตรง บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีร์ธนิกส์ ศิริโวหาร)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์ ๐-๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๑, ๔๐๒, ๔๐๓
โทรสาร ๐-๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

ภาคผนวก ค
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

GRAD VRU

```
GET
  FILE='E:\Tum\pinyo\thesis\01ครูหน่อยแก้หลังสอบ\data2.sav'.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
FREQUENCIES VARIABLES=ประสบการณ์
  /ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

[DataSet1] E:\Tum\pinyo\thesis\01ครูหน่อยแก้หลังสอบ\data2.sav

Statistics

ประสบการณ์

N	Valid	342
	Missing	0

ประสบการณ์

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยกว่า 10 ปี	207	60.5	60.5	60.5
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	135	39.5	39.5	100.0
	Total	342	100.0	100.0	

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=x1 x2 x3 x4 x5 x6 x7 x8 x9 x10 TotalX
  /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

Descriptives

[DataSet1] E:\Tum\pinyo\thesis\01ครูหน่อยแก้หลังสอบ\data2.sav

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x1	342	1.00	5.00	4.0161	.65161
x2	342	1.00	5.00	3.9730	.63860
x3	342	1.00	5.00	3.9379	.61325
x4	342	1.00	5.00	3.9532	.69165
x5	342	1.00	5.00	4.0607	.61489
x6	342	1.00	5.00	4.1155	.59368
x7	342	1.00	5.00	3.9561	.59837
x8	342	1.00	5.00	4.2083	.61677
x9	342	1.00	5.00	4.0775	.54139
x10	342	1.00	5.00	4.1184	.56945
TotalX	342	1.00	4.98	4.0442	.49526
Valid N (listwise)	342				

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=x1.1 x1.2 x1.3 x1.4 x1
  /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

Descriptives

[DataSet1] E:\Tum\pinyo\thesis\01ครูหน่อยแก้หลังสอบ\data2.sav

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ด้าน 1ข้อ1	342	1.00	5.00	4.1608	.73488
ด้าน1ข้อ2	342	1.00	5.00	4.0175	.92203
ด้าน 1ข้อ3	342	1.00	5.00	4.0000	.87654
ด้าน 1ข้อ4	342	1.00	5.00	3.8860	1.04243
x1	342	1.00	5.00	4.0161	.65161
Valid N (listwise)	342				

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=x2.1 x2.2 x2.3 x2.4 x2
  /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

Descriptives

[DataSet1] E:\Tum\pinyo\thesis\01ครูหน่อยแก้หลังสอบ\data2.sav

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ด้าน 2ข้อ5	342	1.00	5.00	3.9942	.84588
ด้าน 2ข้อ6	342	1.00	5.00	4.0439	.89368
ด้าน 2ข้อ7	342	1.00	5.00	3.7749	.94367
ด้าน 2ข้อ8	342	1.00	5.00	4.0789	.88796
x2	342	1.00	5.00	3.9730	.63860
Valid N (listwise)	342				

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=x3.1 x3.2 x3.3 x3.4 x3
  /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

Descriptives

[DataSet1] E:\Tum\pinyo\thesis\01ครูหน่อยแก้หลังสอบ\data2.sav

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ด้าน 3ข้อ9	342	1.00	5.00	3.8947	.79258
ด้าน 3ข้อ10	342	1.00	5.00	3.9708	.74587
ด้าน 3ข้อ11	342	1.00	5.00	4.0000	.86306
ด้าน 3ข้อ12	342	1.00	5.00	3.8860	.83289
x3	342	1.00	5.00	3.9379	.61325
Valid N (listwise)	342				

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=x4.1 x4.2 x4.3 x4.4 x4
  /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

Descriptives

[DataSet1] E:\Tum\pinyo\thesis\01ครูหน่อยแก้หลังสอบ\data2.sav

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ด้าน 4ข้อ13	342	1.00	5.00	3.7573	.95478
ด้าน 4ข้อ14	342	1.00	5.00	3.9561	.82188
ด้าน 4ข้อ15	342	1.00	5.00	3.9883	.89632
ด้าน 4ข้อ16	342	1.00	5.00	4.1111	.72609
x4	342	1.00	5.00	3.9532	.69165
Valid N (listwise)	342				

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=x5.1 x5.2 x5.3 x5.4 x5
  /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

Descriptives

[DataSet1] E:\Tum\pinyo\thesis\01ครูหน่อยแก้หลังสอบ\data2.sav

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ด้าน 5ข้อ17	342	1.00	5.00	4.1930	.68341
ด้าน 5ข้อ18	342	1.00	5.00	3.9649	.76119
ด้าน 5ข้อ19	342	1.00	5.00	4.1725	.72416
ด้าน 5ข้อ20	342	1.00	5.00	3.9123	.74913
x5	342	1.00	5.00	4.0607	.61489
Valid N (listwise)	342				

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=x6.1 x6.2 x6.3 x6.4 x6
  /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

Descriptives

[DataSet1] E:\Tum\pinyo\thesis\01ครูหน่อยแก้หลังสอบ\data2.sav

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ด้าน 6ข้อ21	342	1.00	5.00	4.1462	.80448
ด้าน 6ข้อ22	342	1.00	5.00	4.0029	.69560
ด้าน 6ข้อ23	342	1.00	5.00	4.1199	.59343
ด้าน 6ข้อ24	342	1.00	5.00	4.1930	.68769
x6	342	1.00	5.00	4.1155	.59368
Valid N (listwise)	342				

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=x7.1 x7.2 x7.3 x7.4 x7
  /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

Descriptives

```
[DataSet1] E:\Tum\pinyo\thesis\01ครูหน่อยแก้หลังสอบ\data2.sav
```

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ด้าน 7ข้อ25	342	1.00	5.00	4.0468	.66600
ด้าน 7ข้อ26	342	1.00	5.00	3.9591	.68376
ด้าน 7ข้อ27	342	1.00	5.00	4.0702	.87036
ด้าน 7ข้อ28	342	1.00	5.00	3.7485	.69005
x7	342	1.00	5.00	3.9561	.59837
Valid N (listwise)	342				

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=x8.1 x8.2 x8.3 x8.4 x8
  /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

Descriptives

```
[DataSet1] E:\Tum\pinyo\thesis\01ครูหน่อยแก้หลังสอบ\data2.sav
```

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ด้าน 8ข้อ29	342	1.00	5.00	4.0000	.64984
ด้าน 8ข้อ30	342	1.00	5.00	4.3099	.80166
ด้าน 8ข้อ31	342	1.00	5.00	4.2661	.74799
ด้าน 8ข้อ32	342	1.00	5.00	4.2573	.71301
x8	342	1.00	5.00	4.2083	.61677
Valid N (listwise)	342				

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=x9.1 x9.2 x9.3 x9.4 x9
  /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

Descriptives

[DataSet1] E:\Tum\pinyo\thesis\01ครูหน่อยแก้หลังสอบ\data2.sav

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ด้าน 9ข้อ33	342	1.00	5.00	4.0643	.86405
ด้าน 9ข้อ34	342	1.00	5.00	4.2339	.55566
ด้าน 9ข้อ35	342	1.00	5.00	4.1287	.59405
ด้าน 9ข้อ36	342	1.00	5.00	3.8830	.70881
x9	342	1.00	5.00	4.0775	.54139
Valid N (listwise)	342				

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=x10.1 x10.2 x10.3 x10.4 x10
  /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

Descriptives

[DataSet1] E:\Tum\pinyo\thesis\01ครูหน่อยแก้หลังสอบ\data2.sav

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ด้าน10ข้อ37	342	1.00	5.00	3.8596	.67477
ด้าน 10ข้อ38	342	1.00	5.00	4.2164	.65877
ด้าน 10ข้อ39	342	1.00	5.00	4.2544	.72425
ด้าน 10ข้อ40	342	1.00	5.00	4.1433	.85962
x10	342	1.00	5.00	4.1184	.56945
Valid N (listwise)	342				

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 TotalY
  /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

Descriptives

[DataSet1] E:\Tum\pinyo\thesis\01ครูหน่อยแก้หลังสอบ\data2.sav

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
y1	342	1.00	5.00	4.2361	.58135
y2	342	1.00	5.00	4.0197	.71853
y3	342	1.00	5.00	4.1606	.69463
y4	342	1.00	5.00	4.2493	.64885
y5	342	1.00	5.00	4.1389	.68021
y6	342	1.00	5.00	4.0738	.66726
y7	342	1.00	5.00	3.9532	.69165
TotalY	342	1.00	5.00	4.1477	.52709
Valid N (listwise)	342				

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=y1.1 y1.2 y1.3 y1.4 y1
  /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

Descriptives

```
[DataSet1] E:\Tum\pinyo\thesis\01ครูหน่อยแก้หลังสอบ\data2.sav
```

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ด้าน 1ข้อ1	342	1.00	5.00	4.2281	.59866
ด้าน 1ข้อ2	342	1.00	5.00	4.1988	.83977
ด้าน 1ข้อ3	342	1.00	5.00	4.1784	.75450
ด้าน 1ข้อ4	342	1.00	5.00	4.3392	.65131
y1	342	1.00	5.00	4.2361	.58135
Valid N (listwise)	342				

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=y2.1 y2.2 y2.3 y2.4 y2
  /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

Descriptives

```
[DataSet1] E:\Tum\pinyo\thesis\01ครูหน่อยแก้หลังสอบ\data2.sav
```

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ด้าน 2ข้อ5	342	1.00	5.00	4.2076	.68554
ด้าน 2ข้อ6	342	1.00	5.00	4.2398	.86702
ด้าน 2ข้อ7	342	1.00	5.00	3.5906	1.19222
ด้าน 2ข้อ8	342	1.00	5.00	4.0409	.82737
y2	342	1.00	5.00	4.0197	.71853
Valid N (listwise)	342				

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=y3.1 y3.2 y3.3 y3.4 y3
  /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

Descriptives

```
[DataSet1] E:\Tum\pinyo\thesis\01ครูหน่อยแก้หลังสอบ\data2.sav
```

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ด้าน 3ข้อ9	342	1.00	5.00	4.0380	.84677
ด้าน 3ข้อ10	342	1.00	5.00	4.2749	.88016
ด้าน 3ข้อ11	342	1.00	5.00	4.1696	.68105
ด้าน 3ข้อ12	342	1.00	5.00	4.2398	.83953
y3	342	1.00	5.00	4.1806	.69463
Valid N (listwise)	342				

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=y4.1 y4.2 y4.3 y4.4 y4
  /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

Descriptives

```
[DataSet1] E:\Tum\pinyo\thesis\01ครูหน่อยแก้หลังสอบ\data2.sav
```

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ด้าน 4ข้อ13	342	1.00	5.00	4.1579	.74541
ด้าน 4ข้อ14	342	1.00	5.00	4.2749	.83220
ด้าน 4ข้อ15	342	1.00	5.00	4.2281	.70651
ด้าน 4ข้อ16	342	1.00	5.00	4.3363	.80017
y4	342	1.00	5.00	4.2493	.64885
Valid N (listwise)	342				

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=y5.1 y5.2 y5.3 y5.4 y5
  /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

Descriptives

```
[DataSet1] E:\Tum\pinyo\thesis\01ครูหน่อยแก้หลังสอบ\data2.sav
```

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ด้าน 5ข้อ17	342	1.00	5.00	4.2690	.75281
ด้าน 5ข้อ18	342	1.00	5.00	4.0994	.87087
ด้าน 5ข้อ19	342	1.00	5.00	4.0146	.89464
ด้าน 5ข้อ20	342	1.00	5.00	4.1725	.84732
y5	342	1.00	5.00	4.1389	.68021
Valid N (listwise)	342				

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=y6.1 y6.2 y6.3 y6.4 y6
  /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

Descriptives

[DataSet1] E:\Tum\pinyo\thesis\01ครูหน่อยแก้หลังสอบ\data2.sav

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ด้าน 6ข้อ21	342	1.00	5.00	4.1550	.74011
ด้าน 6ข้อ22	342	1.00	5.00	4.0497	.82866
ด้าน 6ข้อ23	342	1.00	5.00	4.1667	.83103
ด้าน 6ข้อ24	342	1.00	5.00	3.9240	.93172
y6	342	1.00	5.00	4.0738	.66726
Valid N (listwise)	342				

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=y7.1 y7.2 y7.3 y7.4 y7
  /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

Descriptives

[DataSet1] E:\Tum\pinyo\thesis\01ครูหน่อยแก้หลังสอบ\data2.sav

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ด้าน 7ข้อ25	342	1.00	5.00	3.9123	.86198
ด้าน 7ข้อ26	342	1.00	5.00	4.0906	.80721
ด้าน 7ข้อ27	342	1.00	5.00	4.2105	.67386
ด้าน 7ข้อ28	342	1.00	5.00	4.3158	.69749
y7	342	1.00	5.00	3.9532	.69165
Valid N (listwise)	342				

```
T-TEST GROUPS=ประสบการณ์(1 2)
  /MISSING=ANALYSIS
  /VARIABLES=x1 x2 x3 x4 x5 x6 x7 x8 x9 x10 TotalX
  /CRITERIA=CI(.95).
```

T-Test

[DataSet1] E:\Tum\pinyo\thesis\01ครูหน่อยแก้หลังสอบ\data2.sav

Group Statistics

	ประสบการณ์	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
x1	น้อยกว่า 10 ปี	207	3.9601	.67680	.04704
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	135	4.1019	.60339	.05193
x2	น้อยกว่า 10 ปี	207	3.9251	.67268	.04675
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	135	4.0463	.57723	.04968
x3	น้อยกว่า 10 ปี	207	3.9155	.65321	.04540
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	135	3.9722	.54693	.04707
x4	น้อยกว่า 10 ปี	207	3.9106	.71766	.04988
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	135	4.0185	.64691	.05568
x5	น้อยกว่า 10 ปี	207	4.0423	.62925	.04374
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	135	4.0889	.59339	.05107
x6	น้อยกว่า 10 ปี	207	4.0725	.64250	.04466
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	135	4.1815	.50504	.04347
x7	น้อยกว่า 10 ปี	207	3.9022	.64502	.04483
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	135	4.0389	.51004	.04390
x8	น้อยกว่า 10 ปี	207	4.1715	.67159	.04668
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	135	4.2648	.51901	.04467
x9	น้อยกว่า 10 ปี	207	4.0543	.58842	.04090
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	135	4.1130	.45988	.03958
x10	น้อยกว่า 10 ปี	207	4.0761	.62556	.04348
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	135	4.1833	.46541	.04006
TotalX	น้อยกว่า 10 ปี	207	4.0054	.53982	.03752
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	135	4.1038	.41269	.03552

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances	
		F	Sig.
x1	Equal variances assumed	.053	.818
	Equal variances not assumed		
x2	Equal variances assumed	.472	.493
	Equal variances not assumed		
x3	Equal variances assumed	1.839	.176
	Equal variances not assumed		
x4	Equal variances assumed	1.979	.160
	Equal variances not assumed		
x5	Equal variances assumed	.685	.408
	Equal variances not assumed		
x6	Equal variances assumed	2.541	.112
	Equal variances not assumed		
x7	Equal variances assumed	5.275	.022
	Equal variances not assumed		
x8	Equal variances assumed	3.964	.047
	Equal variances not assumed		
x9	Equal variances assumed	.870	.352
	Equal variances not assumed		
x10	Equal variances assumed	3.187	.075
	Equal variances not assumed		
TotalX	Equal variances assumed	1.527	.217
	Equal variances not assumed		

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means			
		t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
x1	Equal variances assumed	-1.974	340	.049	-.14171
	Equal variances not assumed	-2.022	308.853	.044	-.14171
x2	Equal variances assumed	-1.720	340	.086	-.12118
	Equal variances not assumed	-1.776	315.493	.077	-.12118
x3	Equal variances assumed	-.836	340	.404	-.05676
	Equal variances not assumed	-.868	319.448	.386	-.05676
x4	Equal variances assumed	-1.412	340	.159	-.10789
	Equal variances not assumed	-1.443	306.843	.150	-.10789
x5	Equal variances assumed	-.685	340	.494	-.04662
	Equal variances not assumed	-.693	298.266	.489	-.04662
x6	Equal variances assumed	-1.664	340	.097	-.10902
	Equal variances not assumed	-1.749	328.268	.081	-.10902
x7	Equal variances assumed	-2.075	340	.039	-.13671
	Equal variances not assumed	-2.179	327.531	.030	-.13671
x8	Equal variances assumed	-1.369	340	.172	-.09332
	Equal variances not assumed	-1.444	330.265	.150	-.09332
x9	Equal variances assumed	-.979	340	.328	-.05862
	Equal variances not assumed	-1.030	328.962	.304	-.05862
x10	Equal variances assumed	-1.707	340	.089	-.10725
	Equal variances not assumed	-1.814	334.095	.071	-.10725
TotalX	Equal variances assumed	-1.801	340	.073	-.09837
	Equal variances not assumed	-1.904	331.445	.058	-.09837

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
			95% Confidence Interval of the Difference	
		Std. Error Difference	Lower	Upper
x1	Equal variances assumed	.07178	-.28290	-.00052
	Equal variances not assumed	.07007	-.27958	-.00383
x2	Equal variances assumed	.07044	-.25974	.01739
	Equal variances not assumed	.06822	-.25540	.01305
x3	Equal variances assumed	.06787	-.19027	.07674
	Equal variances not assumed	.06540	-.18543	.07190
x4	Equal variances assumed	.07640	-.25817	.04239
	Equal variances not assumed	.07475	-.25498	.03920
x5	Equal variances assumed	.06808	-.18052	.08729
	Equal variances not assumed	.06724	-.17894	.08570
x6	Equal variances assumed	.06551	-.23787	.01983
	Equal variances not assumed	.06232	-.23161	.01358
x7	Equal variances assumed	.06588	-.26629	-.00714
	Equal variances not assumed	.06274	-.26015	-.01328
x8	Equal variances assumed	.06814	-.22735	.04072
	Equal variances not assumed	.06461	-.22041	.03378
x9	Equal variances assumed	.05990	-.17643	.05920
	Equal variances not assumed	.05691	-.17058	.05335
x10	Equal variances assumed	.06282	-.23081	.01632
	Equal variances not assumed	.05912	-.22354	.00904
TotalX	Equal variances assumed	.05461	-.20578	.00905
	Equal variances not assumed	.05167	-.20000	.00327

```
T-TEST GROUPS=ประสบการณ์(1 2)
  /MISSING=ANALYSIS
  /VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 TotalY
  /CRITERIA=CI(.95).
```

T-Test

[DataSet1] E:\Tum\pinyo\thesis\01ครูหน่อยแก้หลังสอบ\data2.sav

Group Statistics

	ประสบการณ์	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
y1	น้อยกว่า 10 ปี	207	4.2210	.65109	.04525
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	135	4.2593	.45549	.03920
y2	น้อยกว่า 10 ปี	207	3.9831	.79192	.05504
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	135	4.0759	.58692	.05051
y3	น้อยกว่า 10 ปี	207	4.1618	.75950	.05279
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	135	4.2093	.58288	.05017
y4	น้อยกว่า 10 ปี	207	4.2379	.70786	.04920
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	135	4.2667	.54823	.04718
y5	น้อยกว่า 10 ปี	207	4.1051	.73166	.05085
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	135	4.1907	.59161	.05092
y6	น้อยกว่า 10 ปี	207	4.0290	.70004	.04866
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	135	4.1426	.60973	.05248
y7	น้อยกว่า 10 ปี	207	3.9106	.71766	.04988
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	135	4.0185	.64691	.05568
TotalY	น้อยกว่า 10 ปี	207	4.1194	.59463	.04133
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	135	4.1911	.40038	.03446

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances	
		F	Sig.
y1	Equal variances assumed	7.339	.007
	Equal variances not assumed		
y2	Equal variances assumed	5.568	.019
	Equal variances not assumed		
y3	Equal variances assumed	4.633	.032
	Equal variances not assumed		
y4	Equal variances assumed	3.241	.073
	Equal variances not assumed		
y5	Equal variances assumed	1.381	.241
	Equal variances not assumed		
y6	Equal variances assumed	.453	.501
	Equal variances not assumed		
y7	Equal variances assumed	1.979	.160
	Equal variances not assumed		
TotalY	Equal variances assumed	4.126	.043
	Equal variances not assumed		

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means			
		t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
y1	Equal variances assumed	-.594	340	.553	-.03824
	Equal variances not assumed	-.639	338.304	.523	-.03824
y2	Equal variances assumed	-1.169	340	.243	-.09283
	Equal variances not assumed	-1.243	334.431	.215	-.09283
y3	Equal variances assumed	-.617	340	.538	-.04742
	Equal variances not assumed	-.651	331.033	.515	-.04742
y4	Equal variances assumed	-.400	340	.689	-.02874
	Equal variances not assumed	-.422	330.019	.674	-.02874
y5	Equal variances assumed	-1.139	340	.256	-.08567
	Equal variances not assumed	-1.190	324.579	.235	-.08567
y6	Equal variances assumed	-1.542	340	.124	-.11361
	Equal variances not assumed	-1.588	312.968	.113	-.11361
y7	Equal variances assumed	-1.412	340	.159	-.10789
	Equal variances not assumed	-1.443	306.843	.150	-.10789
TotalY	Equal variances assumed	-1.231	340	.219	-.07174
	Equal variances not assumed	-1.333	339.637	.183	-.07174

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
			95% Confidence Interval of the Difference	
		Std. Error Difference	Lower	Upper
y1	Equal variances assumed	.06437	-.16487	.08838
	Equal variances not assumed	.05987	-.15601	.07952
y2	Equal variances assumed	.07945	-.24910	.06343
	Equal variances not assumed	.07471	-.23979	.05412
y3	Equal variances assumed	.07692	-.19871	.10387
	Equal variances not assumed	.07282	-.19068	.09583
y4	Equal variances assumed	.07187	-.17011	.11262
	Equal variances not assumed	.06817	-.16284	.10536
y5	Equal variances assumed	.07522	-.23362	.06228
	Equal variances not assumed	.07196	-.22724	.05591
y6	Equal variances assumed	.07367	-.25851	.03129
	Equal variances not assumed	.07156	-.25441	.02720
y7	Equal variances assumed	.07640	-.25817	.04239
	Equal variances not assumed	.07475	-.25498	.03920
TotalY	Equal variances assumed	.05827	-.18635	.04287
	Equal variances not assumed	.05381	-.17758	.03410

```
CORRELATIONS
  /VARIABLES=x1 x2 x3 x4 x5 x6 x7 x8 x9 x10 y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 TotalX Tot
alY
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

```
[DataSet1] E:\Tum\pinyo\thesis\01ครูหน่อยแก้หลังสอบ\data2.sav
```

Correlations

		x1	x2	x3	x4	x5	x6
x1	Pearson Correlation	1	.457**	.391**	.461**	.571**	.548**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	342	342	342	342	342	342
x2	Pearson Correlation	.457**	1	.560**	.539**	.508**	.580**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	342	342	342	342	342	342
x3	Pearson Correlation	.391**	.560**	1	.543**	.530**	.600**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	342	342	342	342	342	342
x4	Pearson Correlation	.461**	.539**	.543**	1	.527**	.619**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	342	342	342	342	342	342
x5	Pearson Correlation	.571**	.508**	.530**	.527**	1	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	342	342	342	342	342	342
x6	Pearson Correlation	.548**	.580**	.600**	.619**	.753**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	342	342	342	342	342	342
x7	Pearson Correlation	.491**	.595**	.582**	.724**	.667**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	342	342	342	342	342	342
x8	Pearson Correlation	.506**	.581**	.573**	.698**	.688**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	342	342	342	342	342	342
x9	Pearson Correlation	.513**	.597**	.586**	.582**	.715**	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	342	342	342	342	342	342
x10	Pearson Correlation	.396**	.519**	.529**	.635**	.582**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	342	342	342	342	342	342
y1	Pearson Correlation	.191**	.273**	.277**	.406**	.243**	.371**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	342	342	342	342	342	342
y2	Pearson Correlation	.325**	.311**	.329**	.538**	.341**	.457**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	342	342	342	342	342	342

Correlations

		x7	x8	x9	x10	y1	y2
x1	Pearson Correlation	.491**	.506**	.513**	.396**	.191**	.325**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	342	342	342	342	342	342
x2	Pearson Correlation	.595**	.581**	.597**	.519**	.273**	.311**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	342	342	342	342	342	342
x3	Pearson Correlation	.582**	.573**	.586**	.529**	.277**	.329**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	342	342	342	342	342	342
x4	Pearson Correlation	.724**	.698**	.582**	.635**	.406**	.538**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	342	342	342	342	342	342
x5	Pearson Correlation	.667**	.688**	.715**	.582**	.243**	.341**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	342	342	342	342	342	342
x6	Pearson Correlation	.833**	.805**	.858**	.710**	.371**	.457**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	342	342	342	342	342	342
x7	Pearson Correlation	1	.851**	.779**	.728**	.429**	.493**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	342	342	342	342	342	342
x8	Pearson Correlation	.851**	1	.784**	.789**	.571**	.619**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	342	342	342	342	342	342
x9	Pearson Correlation	.779**	.784**	1	.719**	.374**	.423**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	342	342	342	342	342	342
x10	Pearson Correlation	.728**	.789**	.719**	1	.670**	.653**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	342	342	342	342	342	342
y1	Pearson Correlation	.429**	.571**	.374**	.670**	1	.643**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	342	342	342	342	342	342
y2	Pearson Correlation	.493**	.619**	.423**	.653**	.643**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	342	342	342	342	342	342

Correlations

		y3	y4	y5	y6	y7
x1	Pearson Correlation	.231**	.292**	.339**	.265**	.461**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	342	342	342	342	342
x2	Pearson Correlation	.305**	.300**	.221**	.320**	.539**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	342	342	342	342	342
x3	Pearson Correlation	.248**	.251**	.213**	.257**	.543**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	342	342	342	342	342
x4	Pearson Correlation	.460**	.387**	.245**	.384**	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	342	342	342	342	342
x5	Pearson Correlation	.317**	.423**	.379**	.419**	.527**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	342	342	342	342	342
x6	Pearson Correlation	.397**	.331**	.358**	.429**	.619**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	342	342	342	342	342
x7	Pearson Correlation	.393**	.351**	.289**	.412**	.724**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	342	342	342	342	342
x8	Pearson Correlation	.527**	.502**	.385**	.460**	.698**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	342	342	342	342	342
x9	Pearson Correlation	.405**	.365**	.364**	.359**	.582**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	342	342	342	342	342
x10	Pearson Correlation	.639**	.549**	.402**	.446**	.635**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	342	342	342	342	342
y1	Pearson Correlation	.608**	.545**	.411**	.398**	.406**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	342	342	342	342	342
y2	Pearson Correlation	.791**	.658**	.414**	.525**	.538**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	342	342	342	342	342

Correlations

		TotalX	TotalY
x1	Pearson Correlation	.665**	.348**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	342	342
x2	Pearson Correlation	.736**	.355**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	342	342
x3	Pearson Correlation	.729**	.320**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	342	342
x4	Pearson Correlation	.789**	.496**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	342	342
x5	Pearson Correlation	.806**	.438**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	342	342
x6	Pearson Correlation	.898**	.481**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	342	342
x7	Pearson Correlation	.894**	.487**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	342	342
x8	Pearson Correlation	.896**	.622**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	342	342
x9	Pearson Correlation	.875**	.455**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	342	342
x10	Pearson Correlation	.810**	.671**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	342	342
y1	Pearson Correlation	.467**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	342	342
y2	Pearson Correlation	.554**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	342	342

Correlations

		x1	x2	x3	x4	x5	x6
y3	Pearson Correlation	.231**	.305**	.248**	.460**	.317**	.397**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	342	342	342	342	342	342
y4	Pearson Correlation	.292**	.300**	.251**	.387**	.423**	.331**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	342	342	342	342	342	342
y5	Pearson Correlation	.339**	.221**	.213**	.245**	.379**	.358**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	342	342	342	342	342	342
y6	Pearson Correlation	.265**	.320**	.257**	.384**	.419**	.429**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	342	342	342	342	342	342
y7	Pearson Correlation	.461**	.539**	.543**	1.000**	.527**	.619**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	342	342	342	342	342	342
TotalX	Pearson Correlation	.665**	.736**	.729**	.789**	.806**	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	342	342	342	342	342	342
TotalY	Pearson Correlation	.348**	.355**	.320**	.496**	.438**	.481**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	342	342	342	342	342	342

Correlations

		x7	x8	x9	x10	y1	y2
y3	Pearson Correlation	.393**	.527**	.405**	.639**	.608**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	342	342	342	342	342	342
y4	Pearson Correlation	.351**	.502**	.365**	.549**	.545**	.658**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	342	342	342	342	342	342
y5	Pearson Correlation	.289**	.385**	.364**	.402**	.411**	.414**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	342	342	342	342	342	342
y6	Pearson Correlation	.412**	.460**	.359**	.446**	.398**	.525**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	342	342	342	342	342	342
y7	Pearson Correlation	.724**	.698**	.582**	.635**	.406**	.538**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	342	342	342	342	342	342
TotalX	Pearson Correlation	.894**	.896**	.875**	.810**	.467**	.554**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	342	342	342	342	342	342
TotalY	Pearson Correlation	.487**	.622**	.455**	.671**	.719**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	342	342	342	342	342	342

Correlations

		y3	y4	y5	y6	y7
y3	Pearson Correlation	1	.776**	.506**	.605**	.460**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	342	342	342	342	342
y4	Pearson Correlation	.776**	1	.654**	.665**	.387**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	342	342	342	342	342
y5	Pearson Correlation	.506**	.654**	1	.603**	.245**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	342	342	342	342	342
y6	Pearson Correlation	.605**	.665**	.603**	1	.384**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	342	342	342	342	342
y7	Pearson Correlation	.460**	.387**	.245**	.384**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	342	342	342	342	342
TotalX	Pearson Correlation	.482**	.462**	.393**	.463**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	342	342	342	342	342
TotalY	Pearson Correlation	.866**	.870**	.744**	.799**	.496**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	342	342	342	342	342

Correlations

		TotalX	TotalY
y3	Pearson Correlation	.482**	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	342	342
y4	Pearson Correlation	.462**	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	342	342
y5	Pearson Correlation	.393**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	342	342
y6	Pearson Correlation	.463**	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	342	342
y7	Pearson Correlation	.789**	.496**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	342	342
TotalX	Pearson Correlation	1	.576**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	342	342
TotalY	Pearson Correlation	.576**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	342	342

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นางสาวสุกัญญา สายลอด

วัน เดือน ปี เกิด 2 กันยายน 2529

สถานที่เกิด จังหวัดสุรินทร์

วุฒิการศึกษา พ.ศ. 2552 คณะวิทยาศาสตร์ สาขาวิทยาศาสตร์ทั่วไป
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ที่อยู่ปัจจุบัน 169 หมู่ 4 ตำบลสวาย อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์

VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
ในพระบรมราชูปถัมภ์
GRAD VRU