

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
Creative Leadership of the School Administrator and Organizational
Citizenship Behavior of Teacher under Pathumthani Primary
Educational Service Area Office.

สุกัญญา สายลวด, Sukanya Sai Lod¹

E-mail: s.september2468@gmail.com

สุวรรณา โชติสุกานต์, Suwanna Chotisukan²

อรสา จรูญธรรม, Orasa Jaroontham³

Received: March 6, 2021 Revised: March 12, 2021

Accepted: August 20, 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านผู้นำการสร้างสัมพันธภาพและความใกล้ชิด รองลงมา คือ ด้านผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อลูกค้ และด้านผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผู้นำการสร้างควมไว้วางใจ และผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์ทำงานของครู พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน 2) ผลการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร รองลงมาคือ พฤติกรรมการช่วยเหลือ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การพัฒนาตนเอง และผลการเปรียบเทียบ

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ / Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage

² อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ / Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage

³ อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ / Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตามประสบการณ์ทำงานของครู พบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูไม่แตกต่างกัน และ 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาทางบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : (ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์), (พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร)

Abstract

The objectives of this quantitative research were to study the relationship between the creative leadership of school administrator and the organizational citizenship behavior of teacher under Pathumthani primary educational service area office. The methodology used in this research is quantities method.

The research findings were as follow: 1) The creative leadership of school administrators, was at the overall high level. The highest mean was the leader in relationship building and intimacy, followed by the Followed by a leader who cares about the customer, and the leadership that focuses on the achievement of the work and the side with the lowest average is trust building leaders. The comparisons creative leadership of school administrator, classified by work experiences, revealed that there were no significant differences in the creative leadership in the view of teachers. 2) The organizational citizenship behavior of teachers, was at the overall high level. The highest mean was the Organizational loyalty, followed by the Helping behavior, and lowest mean was the Self-development. The comparisons organizational citizenship behavior of teachers, classified by work experiences, revealed that, there were no significant differences in the organizational citizenship behavior of teacher in the view of teachers. 3) The relationship between of creative leadership and the organizational citizenship behavior of teacher, had a moderate positive correlation.

Keywords: (Creative Leadership), (Organizational Citizenship Behavior)



1. บทนำ

ความคิดสร้างสรรค์ยังเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อบุคคลและองค์กรต่างๆ ในการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง พัฒนาบุคลิกภาพให้มีความยืดหยุ่น อดทน อดกลั้น สามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด ซึ่งมีผลต่อองค์กร คือ ทำให้เพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพ เพื่อความอยู่รอดขององค์กรได้⁴ ดังนั้นครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ทำหน้าที่ด้านการสอนในสถานศึกษาจะต้องเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการหลักสูตร วิธีการเรียน การสอน และเปลี่ยนแปลงการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านความรู้สาระวิชาหลัก (Core subjects) และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 จึงเป็นภาระสำคัญของผู้บริหารที่จะต้องรับผิดชอบจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ⁵ ดังนั้นผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21 จะต้องจัดการศึกษาให้มีความถูกต้องและสอดคล้องกับบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลง สิ่งที่สำคัญที่สุดคือการศึกษานในอนาคตต้องสร้างผู้นำให้ได้⁶ ซึ่งลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์และเหมาะสมกับความเป็นผู้นำทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ควรมีลักษณะที่สำคัญ ได้แก่ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น ให้ความสำคัญกับการปฏิรูป และสร้างสรรค์นวัตกรรม หรือสิ่งใหม่ๆ ให้กับองค์กร ตลอดจนมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และภาวะผู้นำเชิงอิเล็กทรอนิกส์⁷

ดังนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป มีการคัดเลือกและพัฒนาทักษะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ดังนี้ คือ 1) ภาวะผู้นำทางการศึกษา (educational leadership) ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมายสถานศึกษา ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการทำงานแบบมีส่วนร่วม การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรู้ ความเข้าใจในบุคคลรอบตัว เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) การแก้ปัญหาสามารถจัดลำดับความสำคัญหรือจับประเด็นสำคัญของปัญหา และตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) การติดต่อสื่อสาร สื่อความได้อย่างชัดเจน ด้วยภาษา และท่าทางที่เหมาะสมกับผู้รับสารแต่ละกลุ่ม และ 4) การพัฒนาดตนเอง และบุคคลอื่น พัฒนาบุคคลอื่นด้วยการสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยง การให้คำปรึกษา และพัฒนาดตนเองด้วยการยอมรับจุดแข็ง จุดอ่อนของตนเอง และให้ความสำคัญกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง⁸ ซึ่ง

⁴ สมยศ นาวิการ, การบริหารและพฤติกรรมองค์กร เรื่องการจูงใจ:จากแนวความคิดไปสู่การประยุกต์ใช้. (กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์บรรณกิจ, 2540), หน้า 34.

⁵ สมหมาย อ่ำดอนกลอย, บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2556, หน้า 1-7.

⁶ วิจารย์ พานิช. เรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง. (กรุงเทพฯ : เอส.อาร์.พรินติ้ง, 2558). หน้า 76.

⁷ จันทกานต์ ดันเจริญพานิช และนิตยา เงินประเสริฐศรี. (2550). “ทิศทางการพัฒนาภาวะ ผู้นำภาครัฐของไทยในคริสต์ศตวรรษที่ 21” วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 33(1), 82-90.

⁸ บุญช่วย สายราม, ทักษะภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่. (มหาสารคาม: ภาควิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2557), หน้า 53.

สอดคล้องกับวิโรจน์ สารรัตนะ กล่าวว่า การพัฒนาผู้นำในอนาคตจะต้องให้มีความริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) จะเน้นในด้านการเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ ส่งเสริมความคิดนอกกรอบ (Think out of the box) ในทางสร้างสรรค์ภายในองค์กร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี บริหารจัดการโรงเรียนในเขตจังหวัดปทุมธานี ซึ่งในแต่ละโรงเรียนมีขนาดแตกต่างกัน คือ มีโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ และในแต่ละโรงเรียนก็มีการบริหารจัดการที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจจะขึ้นอยู่กับการบริหารของผู้บริหารของสถานศึกษานั้น สภาพปัญหาที่แสดงถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์กร มีหลายปัจจัย ปัจจัยที่น่าสนใจและเห็นว่ามีค่าสำคัญอย่างยิ่ง คือ ปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ในเรื่องของภาวะผู้นำ ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครู นักเรียน ตลอดจนผู้ปกครองนักเรียน เพราะความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำเป็นความรู้สึกที่ดี ที่ชอบ ที่พอใจต่อสิ่งต่างๆ ซึ่งเป็นทัศนคติที่ดี ในการปฏิบัติงานในองค์กรใดก็ตาม ถ้าบุคลากรที่เกี่ยวข้องขาดความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในการปฏิบัติงานหรือมีทัศนคติไม่ดีต่อองค์กรแล้ว ปัญหาต่าง ๆ จะเกิดขึ้น ได้แก่ ความแตกแยก การไม่ให้ความร่วมมือกับองค์กรในทุกๆ ด้าน ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้จะไม่เกิดขึ้น องค์กรก็จะสิ้นเปลืองทั้งทรัพยากร และงบประมาณโดยเปล่าประโยชน์ ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากผู้เกี่ยวข้องมีทัศนคติที่ดี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารและการปฏิบัติงานหรือต่อหน่วยงาน องค์กร ย่อมทำให้หน่วยงานหรือองค์กรประสบผลสำเร็จต่อการปฏิบัติงาน

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพัฒนาภาวะผู้นำ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ให้สถานศึกษามีความพร้อมสู่การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สามารถพัฒนาผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลในอนาคตต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน
2. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

3. วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 3,095 คน และกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้มาจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างตาม ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ซึ่งได้ขนาด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้น จำนวน 342 คน แล้วใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ประสบการณ์ในการทำงานของครู เป็นชั้นภูมิตามสัดส่วนประชากร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency Distributions) ค่า ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การทดสอบค่าที่ t (t-test Independent) และค่าความสัมพันธ์โดยคำนวณสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

4. ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ สามารถสรุปสาระสำคัญของผล การศึกษาได้ดังต่อไปนี้

1.ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผู้นำการสร้างสัมพันธภาพ และความใกล้ชิด รองลงมา คือ ด้านผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อลูกค้ และด้านผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของ งาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผู้นำการสร้างควมไว้วางใจ

1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารด้านผู้นำการเรียนรู้แบบทีม ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กำหนด บทบาทหน้าที่การทำงานของครูและบุคลากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นระบบและชัดเจน รองลงมาคือ มอบความไว้วางใจให้กับครูและบุคลากรในการปฏิบัติงาน และมีความเชื่อมั่นในทีมงาน ว่าจะสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ส่งเสริมให้ครู และบุคลากรมีบทบาทเป็นผู้ประสานงาน วิเคราะห์ สังเคราะห์ความคิดเห็นต่างๆในทีมงาน เพื่อให้ ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน

2) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารด้านผู้นำของผู้นำในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การยกย่อง การ ให้รางวัล และการสร้างความภาคภูมิใจในความสำเร็จของผู้ร่วมงาน รองลงมาคือ การใช้ศิลปะและ ความสามารถในการจูงใจให้ครูและบุคลากร ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและงานบรรลุวัตถุประสงค์ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความไว้วางใจ มั่นใจในศักยภาพของครูและบุคลากรในโรงเรียน

3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารด้านผู้นำการสร้างควมไว้วางใจในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มอบหมายงานได้เหมาะสมตามความสามารถของครูและบุคลากร รองลงมาคือ สร้างความเชื่อถือ

ไว้วางใจให้กับบุคลากร ด้วยการบริหารตามหลักคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความเมตตา ความยุติธรรม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดมีค่าเท่ากันสองลำดับได้แก่ รับฟังความคิดเห็น และปัญหาต่างๆของบุคลากร ให้ความช่วยเหลือ แนะนำตามความเหมาะสม และ ให้เกียรติ เคารพการตัดสินใจ เข้าใจข้อผิดพลาดของครูและบุคลากร

4) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารด้านผู้นำที่สร้างความคิดสร้างสรรค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบ การคิดและแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบ บนพื้นฐานของเหตุและผลภายใต้หลักธรรมาภิบาล รองลงมาคือ มีความสามารถในการบริหาร มีความเฉลียวฉลาด มีไหวพริบดี คิดอย่างมีระบบ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหาร และส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของครูและบุคลากร โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัยได้อย่างชำนาญ

5) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารด้านผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนและกระบวนการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ยอมรับในกระบวนการทำงานของผู้ร่วมงาน รองลงมาคือ จัดการอบรมภายในองค์กรให้ครูและบุคลากรมีความรู้ในการปฏิบัติงาน และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ยินดีกับบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และประสบผลสำเร็จในด้านอื่น ๆ

6) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารด้านผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อลูกค้าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ให้ความร่วมมือ ปฏิสัมพันธ์อันดีต่อชุมชน ประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม รองลงมาคือ สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ส่งเสริมบรรยากาศที่ดีและอบอุ่นภายในสถานศึกษาและห้องเรียน ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร

7) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารด้านผู้นำการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมการสร้างเครือข่าย สื่อสารแบบสองทางในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สามารถให้เหตุผล มีทำที่ที่ดีในการชี้แจง โน้มน้าวให้บุคลากรยอมรับและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ รองลงมาคือ การเชื่อมโยงกลุ่มบุคคลฝ่ายต่างๆของโรงเรียน เพื่อแลกเปลี่ยนข่าวสารและกิจกรรมร่วมกัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ให้ชุมชน ได้รู้ข่าวสารต่างๆในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

8) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารด้านผู้นำการสร้างสัมพันธภาพและความใกล้ชิดในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีความจริงใจต่อบุคลากร ส่งเสริมเสวนากับครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่าง

เหมาะสม รองลงมาคือ ให้กำลังใจและคำแนะนำแก่ครูและบุคลากรในการปฏิบัติงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรทั้งภายนอกและภายใน

9) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารด้านผู้นำการบริหารความเสี่ยงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การจัดทำแผนการบริหารความเสี่ยงประจำปี ตลอดจนมีการวางแผนระยะยาวในด้านกำลังคน และด้านอื่นๆ รองลงมาคือ มีระบบการควบคุมภายในสถานศึกษาในทุกกิจกรรม และจัดทำเป็นเอกสารเผยแพร่ให้บุคลากรทุกระดับถือปฏิบัติ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการปรับปรุงการบริหารความเสี่ยงภายใต้กรอบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และกำหนดแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน

10) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารด้านผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้มีการคิดค้นและผลิตสื่อ สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา รองลงมาคือ ให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน โดยจัดประชุมและติดตามการเรียนการสอน และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สนับสนุนและให้อิสระแก่ครูในการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อพัฒนากระบวนการคิดอย่างสร้างสรรค์

2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร รองลงมาคือ พฤติกรรมการช่วยเหลือ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การพัฒนาตนเอง

1) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู ด้านพฤติกรรมการช่วยเหลือในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน รองลงมาคือ ท่านปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่มาทำงาน โดยความเต็มใจ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน

2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูด้านพฤติกรรมการอดทนอดกลั้นหรือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านไม่เคยแสดงอาการเบื่อหน่ายหรือท้อถอย เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในการทำงาน รองลงมาคือ ท่านพยายามทำงานอย่างเต็มที่ แม้ว่าจะงานจะหนักก็ตาม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เมื่อมีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน ท่านจะพยายามระงับอารมณ์ เพื่อให้งานดำเนินต่อไปได้

3) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หากทำงานไม่เสร็จ ท่านทำงานในช่วงพักหรือเวลาเลิกงานเพื่อให้งานเสร็จ รองลงมาคือ

ท่านปฏิบัติตามระเบียบและสวของนโยบายของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านมาถึงที่ทำงานแต่เช้า และเตรียมความพร้อมก่อนเริ่มงานเสมอ

4) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู ด้านการปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชาด้วยความเคารพนับถือ และปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความมีน้ำใจ และเคารพในศักดิ์ศรีของผู้อื่น รองลงมาได้แก่ ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ รอบคอบ พุ่มเทกำลังใจและกำลังใจความคิดในการทำงาน โดยถือประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ท่านแสดงออกถึงความเป็นผู้มีวินัย และประพฤติปฏิบัติตนตามกฎหมาย ค่านิยม และประเพณีอันดีงามขององค์กร

5) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านติดตามข่าวสาร ให้ความสนใจในสิ่งใหม่ๆ และนำมาใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น รองลงมาคือ ท่านมีความยินดีที่จะทดลองใช้สิ่งใหม่ มีการปรับตัวเอง เพื่อให้เข้ากับสิ่งใหม่ๆ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านศึกษาเรียนรู้และยอมรับสิ่งใหม่ๆ จะทำให้ความสามารถในการทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

6) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูด้านการทำความดีให้สังคมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมักจะใส่ใจกับพฤติกรรมการทำงานของตนเองที่จะมีผลกระทบต่อท่านของผู้อื่น รองลงมาคือ ท่านมีส่วนร่วมในการจัด หรือเข้าร่วมกิจกรรมของสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เมื่อมีข้อผิดพลาดในงาน ท่านและเพื่อนร่วมงานจะร่วมกันวิเคราะห์หาทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น

7) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูด้านการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ท่านใช้วิทยาการใหม่ๆ มาเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รองลงมาคือ ท่านมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาทักษะ ความรู้ ด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ มาพัฒนาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านมีการปรึกษาหารือวิธีการทำงานกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ และเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการปรับปรุงงานด้วยความเต็มใจ

3. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านผู้นำการเรียนรู้แบบทีม และด้านผู้นำการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมการสร้างเครือข่าย สื่อสารแบบสองทางที่พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ครูที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษา (Y) ทางบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับการพัฒนาตนเอง (Y7) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับพฤติกรรมการช่วยเหลือ (Y1) พฤติกรรมการอดทนอดกลั้นหรือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Y2) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Y3) การปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร (Y4) ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (Y5) การทำความดีให้สังคม (Y6) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านผู้นำการเรียนรู้แบบทีม (X1) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษา (Y) ทางบวกระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับพฤติกรรมการอดทนอดกลั้นหรือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Y2) ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (Y5) และการพัฒนาตนเอง (Y7) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับพฤติกรรมการช่วยเหลือ (Y1) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Y3) การปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร (Y4) และการทำความดีให้สังคม (Y6) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านผู้นำของผู้นำ (X2) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษา (Y) ทางบวกระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับพฤติกรรมการอดทนอดกลั้นหรือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Y2) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Y3) การทำความดีให้สังคม (Y6) และการพัฒนาตนเอง (Y7) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับพฤติกรรมการช่วยเหลือ (Y1) การปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร (Y4) และความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (Y5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านผู้นำการสร้างควมไว้วางใจ (X3) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษา (Y) ทางบวกระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับพฤติกรรมการอดทนอดกลั้นหรือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Y2) และการพัฒนาตนเอง (Y7) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับพฤติกรรมการช่วยเหลือ (Y1) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Y3) การปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร (Y4) และความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (Y5) และการทำความดีให้สังคม (Y6) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านผู้นำที่สร้างความคิดสร้างสรรค์ (X4) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษา (Y) ทางบวกระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับการพัฒนาตนเอง (Y7) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับพฤติกรรมการช่วยเหลือ (Y1) พฤติกรรมการอดทนอดกลั้นหรือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Y2) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Y3) การปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร (Y4) และ การทำความดีให้สังคม (Y6) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (Y5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนและกระบวนการทำงาน (X5) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษา (Y) ทางบวกระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับพฤติกรรมการอดทนอดกลั้นหรือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Y2) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Y3) การปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร (Y4) ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (Y5) การทำความดีให้สังคม (Y6) และการพัฒนาตนเอง (Y7) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับพฤติกรรมการช่วยเหลือ (Y1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อลูกค้า (X6) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษา (Y) ทางบวกระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับพฤติกรรมการช่วยเหลือ (Y1) พฤติกรรมการอดทนอดกลั้นหรือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Y2) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Y3) การปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร (Y4) ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (Y5) การทำความดีให้สังคม (Y6) และการพัฒนาตนเอง (Y7) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านผู้นำการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมการสร้างเครือข่าย สื่อสารแบบสองทาง (X7) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษา (Y) ทางบวกระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับการพัฒนาตนเอง (Y7) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับพฤติกรรมการช่วยเหลือ (Y1) พฤติกรรมการอดทนอดกลั้นหรือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Y2) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Y3) การปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร (Y4) และการทำความดีให้สังคม (Y6) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (Y5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

8) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านผู้นำการสร้างสัมพันธภาพและความใกล้ชิด (X8) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษา (Y) ทางบวกระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับพฤติกรรมการช่วยเหลือ (Y1) พฤติกรรมการอดทนอดกลั้นหรือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Y2) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Y3) การปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร (Y4) ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (Y5) การทำความดีให้สังคม (Y6) และการพัฒนาตนเอง (Y7) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

9) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านผู้นำการบริหารความเสี่ยง (X9) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษา (Y) ทางบวกระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับพฤติกรรมการช่วยเหลือ (Y1) พฤติกรรมการอดทนอดกลั้นหรือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Y2) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Y3) การปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร (Y4) ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (Y5) การทำความดีให้สังคม (Y6) และการพัฒนาตนเอง (Y7) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

10) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (X10) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษา (Y) ทางบวกระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับพฤติกรรมการช่วยเหลือ (Y1) พฤติกรรมการอดทนอดกลั้นหรือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Y2) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Y3) การปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร (Y4) ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (Y5) การทำความดีให้สังคม (Y6) และการพัฒนาตนเอง (Y7) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมและความสามารถของผู้นำที่แสดงออกในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงการมีปฏิกิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการ โดยไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่าง ๆ และประเด็นต่าง ๆ ในการติดต่อประสานงาน ทั้งเกี่ยวกับตนเองและผู้อื่นอย่างมีแรงบันดาลใจ มีวิสัยทัศน์ มีจินตนาการ และมีกระบวนการต่าง ๆ อย่างมีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในสถานศึกษาไปสู่การสร้างสรรค์สิ่ง

ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ อีกทั้งความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ผลการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูตระหนักและให้ความสำคัญของการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงการอยู่ร่วมกันในองค์กร ตลอดจนตระหนักถึงภาระหน้าที่ ความเป็นครูด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพจึงทำให้ครูรู้สึกเสมอว่า พฤติกรรมของครูที่แสดงออกไปล้วนส่งผลต่อภาพลักษณ์ของโรงเรียน ซึ่งเป็นองค์กรที่สร้างงานและอาชีพของตนจึงทำให้พฤติกรรมการทำงานที่แสดงถึงการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของของพ็อดซาคอฟฟ์ และคณะ (Podsakoff & others, 2000) ที่ได้สังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับลักษณะของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยสรุปได้ 7 ลักษณะคือ 1) พฤติกรรมช่วยเหลือ (Helping behavior) 2) พฤติกรรมอดทนอดกลั้นหรือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (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) พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยพบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ส่วนด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น อยู่ในระดับปานกลาง

3. จากผลการศึกษาที่พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ แสดงว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในสถานศึกษามีหลากหลายช่วงอายุ และอายุหรือประสบการณ์ไม่สามารถบอกถึงการ

แสดงออกหรือบ่งบอกถึงการเป็นผู้นำสถานศึกษาได้ เนื่องจากการแสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารต้องใช้ปัจจัยในหลากหลายด้านในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของรอซียะห์ ลาเตะ (2561) พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นขนาดของโรงเรียนที่มีความแตกต่างกัน

6. องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้คือ 1) ผู้บริหารควรได้รับการพัฒนาในการด้านผู้นำ การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมการสร้างเครือข่าย สื่อสารแบบสองทาง โดยให้ความสำคัญกับความต้องการของบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน 2) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการในโรงเรียน โดยการจัดสรรทรัพยากรด้านบุคคลในสถานศึกษา รวมถึงปัจจัยด้านอื่นๆ โดยยึดหลักความเสมอภาค 3) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยอาจจัดเป็นโครงการหรืออาจใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลาย



เอกสารอ้างอิง

- จันทกานต์ ต้นเจริญพานิช และนิตยา เงินประเสริฐศรี. (2550). “ทิศทางการพัฒนาภาวะ ผู้นำภาครัฐของไทยในคริสต์ศตวรรษที่ 21” *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 33(1), 82–90.
- ชนิดา เศษลือ. (2556). *แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือข่ายศาสน์*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญช่วย สายราม. (2557). *ทักษะภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่*. มหาสารคาม: ภาควิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปิยะรัตน์ พุ่มวิเศษ. (2553). *ปัจจัยพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจารณ์ พานิช. (2558). *เรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ : เอส.อาร์.พรินติ้ง.
- สมชาย เทพแสง. (2559). *ภาวะผู้นำสมดุ: รูปแบบของผู้นำในคริสต์ศตวรรษที่ 21*. *วารสารนักบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 13(24), 131–140.

- สมยศ นาวิการ. (2540). **การบริหารและพฤติกรรมองค์การ เรื่องการจูงใจ:จากแนวความคิดไปสู่การประยุกต์ใช้**. กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์บรรณกิจ.
- สมหมาย อัดอนกลอย. (2556). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม** ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2556, 1–7.
- สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อะหมัด ยี่สุนทร, รอซียะห์ ลาเต๊ะ. (2561). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารและการจัดการศึกษาอิสลาม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Ash, R. & Persall, M. (2001). **The principal as chief learning officer: The new work of formative leadership**. Retrieved from <http://www.refresh.com/aclo.html>.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D.W. (January 1970). "Determining Sample Size for Research Activities," *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 607–610.
- 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.

