



โครงการพิเศษ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร
CREATIVE LEADERSHIP TOWARDS ORGANIZATION OF LEARNING
FOR KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG
PRINCE OF CHUMPHON CAMPUS, CHUMPHON PROVINCE

นายรัชชานนท์ จำปา
รหัสนักศึกษา 60551032

โครงการพิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต

สาขาบริหารธุรกิจ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ปีการศึกษา 2563
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



CREATIVE LEADERSHIP TOWARDS ORGANIZATION OF LEARNING
FOR KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG
PRINCE OF CHUMPHON CAMPUS, CHUMPHON PROVINCE



MR. RATCHANON JUMPA

STUDENT ID 60551032

A SPECIAL PROJECT SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE
REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF BUSINESS ADMINISTRATION
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG
PRINCE OF CHUMPHON CAMPUS

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาระดับปริญญาโทเท่านั้นไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2020

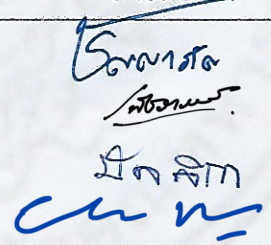
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้ **PRINCE OF CHUMPHON CAMPUS** รัชศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ใบรับรองโครงการพิเศษ

หัวข้อโครงการพิเศษ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร
CREATIVE LEADERSHIP TOWARDS ORGANIZATION OF LEARNING FOR KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG PRINCE OF CHUMPHON CAMPUS, CHUMPHON PROVINCE

ชื่อนักศึกษา นายรัชชานนท์ จำปา
รหัสนักศึกษา 60551032
ปริญญา บริหารธุรกิจบัณฑิต
สาขาวิชา บริหารธุรกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยญูภักดิ์ หล้าแหล่ง

อาจารย์ผู้ควบคุมโครงการพิเศษ	ลายมือชื่อ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยญูภักดิ์ หล้าแหล่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพชรภรณ์ ชัชวาลชาญชนกิจ ดร.มัลลิกา สุนงกฎ ดร.ชุตินันต์ บุญนวล	

วัน/เดือน/ปีที่สอบ 20 เมษายน พ.ศ. 2564 เวลา 12.00 - 14.00 น.

สถานที่สอบ ณ อาคารสำนักวิชา ห้อง BA 208

เห็นชอบ/รับรอง



(ดร.ชุตินันต์ บุญนวล)

ประธานหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต

วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

วันที่ 14 เดือน มิย พ.ศ. 64

หัวข้อโครงการพิเศษ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพร เขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร
ชื่อ-สกุล	นายรัชชานนท์ จำปา
รหัสนักศึกษา	60551032
ปริญญา	บริหารธุรกิจบัณฑิต
สาขา	บริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	2563
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญญาภักดิ์ หล้าแหล่ง

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร 2) เพื่อศึกษาระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร จำนวน 142 คน ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้ตลอดเวลาและด้านความเชื่อมั่นในคุณค่าต่อตนเองและผู้อื่น ตามลำดับ ส่วนผล การศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการแบ่งปันวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความสามารถของบุคลากร ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการเรียนรู้ของทีม และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำ การเรียนรู้ตลอดเวลาและความเชื่อมั่นในคุณค่าต่อตนเองและผู้อื่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

Project Title CREATIVE LEADERSHIP TOWARDS ORGANIZATION OF LEARNING
FOR KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY
LADKRABANG PRINCE OF CHUMPHON CAMPUS, CHUMPHON
PROVINCE

Student's Name MR. Ratchanon Jumpa

Student ID 60551032

Degree Bachelor of Business Administration

Major Business Administration

Academic Year 2020

Advisor Assist.Prof. Dr. Chanyaphak Lalaeng

Abstract

Study the creative leadership level affecting the learning organization, King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang. Chumphon Campus, Udomsak District, Chumphon Province 2.) to study the organization of learning Of King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang Chumphon Campus, Udomsak District, Chumphon Province 3.) To study creative leadership that affects being a learning organization Of King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang Chumphon Campus, Udomsak District, Chumphon Province, 142 people, which questionnaires were used to collect data. The statistics used for data analysis were descriptive statistics. It consists of frequency, percentage, mean and standard deviation. Inferential statistics include multiple regression analyzes.

The results of the study found that the level of opinions about the creative leadership of King Mongkut's Institute of Technology personnel, Ladkrabang, Chumphon Khet Udomsak Campus, Chumphon Province was at a high level overall. With the highest average, followed by learning all the time And confidence in the value of oneself and others respectively. As for the results of the study, the opinion of the learning organization of personnel of King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang, Chumphon Khet Udomsak, Chumphon Province was at a high level

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์หรือการขังนเพื่อการค้าเท่านั้น เมื่อผู้ย ดเห็นประโยชน์ประโชยณที่นักการศึกษา
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำใบใช้

overall. When considering each aspect, it was found that sharing vision together There was a high average, followed by the competence of the personnel. Systematic thinking Team learning And creativity respectively. And results of hypothesis testing Found that creative leadership, learning leadership all the time. And confidence in self-worth and others positively impacting the learning organization, King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang. Chumphon Campus, Udomsak District, Chumphon Province have been statistically significant 0.05



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

โครงการพิเศษฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องด้วยผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยญากาศ หล้าแหล่ง อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการพิเศษ ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำแนะนำช่วยเหลือในการจัดทำโครงการฉบับนี้นับตั้งแต่เริ่มดำเนินการตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณอาจารย์สาขาบริหารธุรกิจ หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนความรู้อันมีค่าและสามารถนำความรู้ต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดาและครอบครัว เพื่อนร่วมงานรวมถึงเพื่อนทุกคน ที่คอยเป็นกำลังใจให้การสนับสนุนและให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่ตลอดมา

อนึ่ง ผู้วิจัยหวังว่า โครงการพิเศษฉบับนี้จะมีประโยชน์อยู่ไม่น้อย จึงขอมอบส่วนดีทั้งหมดให้แก่เหล่าคณาจารย์ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาจนทำให้ผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องสำหรับข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นนั้น ผู้วิจัยขอน้อมรับผิดเพียงผู้เดียวและยินดีที่จะรับฟังคำแนะนำจากทุกท่านที่ได้เข้ามาศึกษาเพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาโครงการต่อไป

รัชชานนท์ จำปา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	IV
สารบัญ.....	V
สารบัญตาราง.....	VII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	2
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา.....	2
1.4 ขอบเขตของการศึกษา.....	2
1.5 สมมุติฐานการวิจัย.....	3
1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
2.1 แนวคิดภาวะผู้นำ.....	6
2.2 แนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	14
2.3 แนวคิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้.....	15
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	18
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา.....	23
3.1 รูปแบบการศึกษา.....	23
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	23
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	24
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	26
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน.....	26

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	29
4.1 ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง การปฏิบัติงานและอายุการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาเพื่อการอธิบาย ของประชากร.....	30
4.2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร สถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขต อุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร.....	32
4.3 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นขององค์กรแห่งการเรียนรู้สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัด ชุมพร.....	35
4.4 ผลวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้สถาบัน เทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร.....	40
4.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	41
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	42
5.1 สรุปผลการศึกษา.....	42
5.2 อภิปรายผลการศึกษา.....	44
5.3 ข้อเสนอแนะการศึกษา.....	46
บรรณานุกรม.....	47
ภาคผนวก.....	50
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	51
ภาคผนวก ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและจดหมายต่างๆ.....	57
ภาคผนวก ค ค่าคุณภาพของแบบสอบถาม.....	62
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ทางสถิติ.....	68
ประวัติผู้ศึกษา.....	82

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	ภาวะผู้นำตามแนวคิดทฤษฎี 3-D management Style.....	11
2.2	แสดงผลการสรุปความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย.....	20
4.1	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....	30
4.2	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	30
4.3	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา....	31
4.4	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งการปฏิบัติงาน.....	31
4.5	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน	31
4.6	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ในภาพรวม.....	32
4.7	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านภาวะผู้นำ.....	33
4.8	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านความเชื่อมั่นในคุณค่าของตนเองและผู้อื่น.....	34
4.9	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการเรียนรู้ตลอดเวลา.....	34
4.10	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ในภาพรวม.....	35
4.11	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์การแห่งการเรียนรู้ด้านความสามารถของบุคคล.....	36
4.12	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์.....	36
4.13	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการแบ่งปันวิสัยทัศน์ร่วมกัน.....	37
4.14	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ของทีม.....	38

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.15	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ.....	39
4.16	วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร.....	40
4.17	สรุปผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร.....	41



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันในแต่ละยุคแต่ละสมัยแนวคิดภาวะผู้นำจะไม่แตกต่างกันโดยสิ้นเชิง จะมีส่วนที่เหมือนกันและส่งเสริมซึ่งกันและกันเป็นส่วนใหญ่ สภาพแวดล้อมทางสังคม มีการเปลี่ยนแปลงและมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น การแก้ปัญหาแบบเดิม ๆ มักจะใช้ไม่ได้ผล การศึกษาภาวะผู้นำมีพัฒนาการมาโดยตลอด ส่วนใหญ่แล้วจะมีมุมมองแบบเดิม ๆ คือ คุณลักษณะ พฤติกรรม สถานการณ์และการบูรณาการซึ่งแม้จะมีความสำคัญและจำเป็นแต่แนวคิดทั้งสี่ก็ไม่เพียงพอที่จะอธิบายเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคใหม่และการศึกษาของไทยจึงได้มีความพยายามที่จะพัฒนาภาวะผู้นำที่มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์กรผู้นำมีอำนาจหน้าที่ที่ต้องนำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กรทำให้องค์กรอยู่รอดได้ผู้นำจึงต้องทำภารกิจอันสำคัญ ยิ่งต่อบุคลากร ในองค์กรคือการจูงใจให้บุคลากรมีความพึงพอใจ ปฏิบัติงานให้เต็มความรู้ความสามารถ ทั้งนี้ เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิผลของงานตามวัตถุประสงค์พฤติกรรม การบริหารของผู้บริหาร ส่งผลโดยตรงต่อบรรยากาศองค์กรและบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะที่สำคัญในยุคปัจจุบันและอนาคตของทุก ๆ องค์กรจากความเปลี่ยนแปลงทางสภาพสังคมเศรษฐกิจและทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมซึ่งการ นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้นั้นจึงต้องมีการแก้ไขปัญหาคือจะเข้ามากระทบหรือเป็นการมองหาโอกาสที่องค์กรจะได้รับเพื่อสร้างความเป็นผู้นำขององค์กรเอาไว้ล่วงหน้าต้องอาศัยความสร้างสรรค์ เพื่อผลักดันให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการเมื่อสังคม ปัจจุบันและที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตเห็นชัดว่า มีการเปลี่ยนแปลงอย่างกว้างขวางการเปลี่ยนแปลงที่เห็นชัดเจนคือ การแข่งขันที่เกิดขึ้น ในสถานการณ์สภาพแวดล้อมที่มีความสลับซับซ้อนและไร้ทิศทาง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเป็นสิ่งที่สร้างความแตกต่างของการเปลี่ยนแปลงนั้นจะเห็นได้ว่า ผู้นำหรือผู้บริหารเป็นบุคคลหลักที่จะต้องรับผิดชอบต่อบรรยากาศที่เกิดขึ้น ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการสร้างบรรยากาศที่ดีขององค์กรในการทำงาน

จากสภาพความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร เพื่อนำผลการวิจัยที่เป็นแนวทาง ในการพัฒนาองค์การบริหารของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ให้มีคุณภาพ ใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนพัฒนาและ เป็นความรู้เพื่อผู้บริหารองค์การบริหารของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพรและเพื่อให้การบริหารประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพ
เกิดประโยชน์อันสูงสุด

1.2 วัตถุประสงค์การศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

1.2.3 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

1.3.1 ทราบถึงระดับผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

1.3.2 ทราบถึงระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

1.3.3 ทราบถึงผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

1.3.4 ประโยชน์ในภาพรวมเป็นแนวทางพัฒนาผู้นำเชิงสร้างสรรค์หรือแนวทางในการพัฒนา
องค์กรแห่งการเรียนรู้

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้มุ่งจุดหมายในการศึกษาเรื่องภาวะเชิงสร้างสรรค์ของสถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.4.1.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ การเรียนรู้ตลอดเวลา
ความเชื่อมั่นในคุณค่าของตนเองและผู้อื่น

1.4.1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

องค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย ความสามารถของบุคคลกรมีความคิด
สร้างสรรค์ การแบ่งปันวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ของทีม การคิดอย่างเป็นระบบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.4.2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพร เขตอรุณศักดิ์ จังหวัดชุมพร รวมทั้งสิ้นจำนวน 163 คน (ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล สจล.ชุมพร 2563)

1.4.2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพร เขตอรุณศักดิ์ จังหวัดชุมพร จำนวน 142 คน

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตอรุณศักดิ์ จังหวัดชุมพร ที่ตั้งเลขที่ 17/1 หมู่ 6 ตำบล ชุมโค อำเภอบึงสามพัน จังหวัดชุมพร 86160

1.4.4 ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษานี้ได้ทำการศึกษาในช่วงระยะเวลา ตั้งแต่วันที่ 16 กรกฎาคม ถึง 31 ธันวาคม 2563

1.5 สมมุติฐานการวิจัย

1.5.1 สมมุติฐานที่ 1 ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านภาวะผู้นำส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพร เขตอรุณศักดิ์ จังหวัดชุมพร

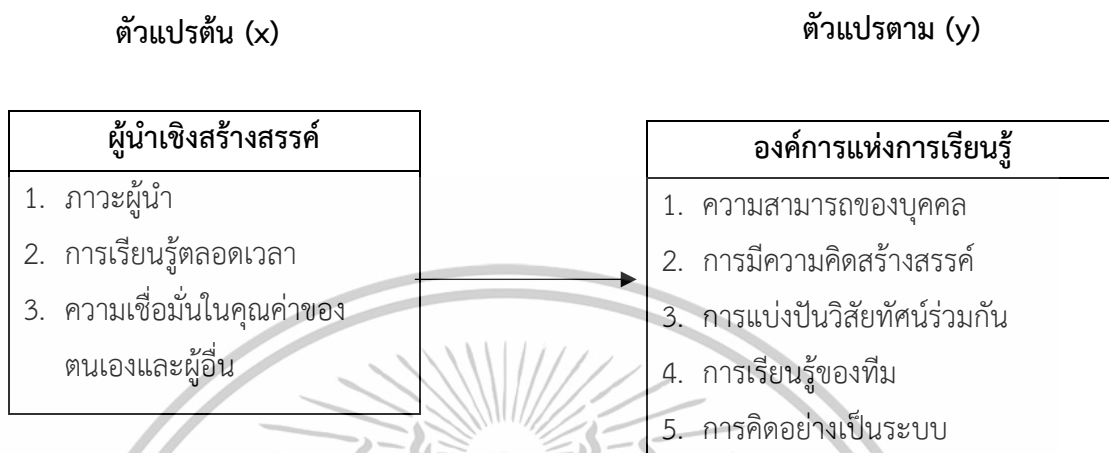
1.5.2 สมมุติฐานที่ 2 ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการเรียนรู้ตลอดเวลาส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพร เขตอรุณศักดิ์ จังหวัดชุมพร

1.5.3 สมมุติฐานที่ 3 ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านความเชื่อมั่นในคุณค่าและศักยภาพในตนเอง และผู้อื่นส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพร เขตอรุณศักดิ์ จังหวัดชุมพร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพร มีกรอบแนวคิดการศึกษาดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ที่มา : Senge, P.M. (1990)

1.7 นิยามศัพท์

ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการจูงใจหรือนำ บุคคลอื่น ๆ อย่างมีจินตนาการ มีความยืดหยุ่นและมีวิสัยทัศน์ ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ อย่างท้าทายและสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการนำ ซึ่งเป็นความสำเร็จอย่างยิ่งสำหรับความสำเร็จของผู้นำ ภาวะผู้นำได้รับความสนใจและศึกษามานานแล้ว เพื่อให้รู้ว่าอะไรเป็นองค์ประกอบที่จะช่วยให้ผู้นำมีความสามารถในการนำหรือเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

ด้านการเรียนรู้ตลอดเวลา หมายถึง การเรียนรู้คือการพัฒนาตนเองที่สำคัญยิ่งในการดำเนินชีวิตการทำงานและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข การเรียนรู้ คือ กระบวนการภายในตัวบุคคลในการได้มาซึ่งความรู้ทักษะและเจตคติ ซึ่งบุคคลสามารถเรียนรู้ได้จาก การได้ยิน การสัมผัส การอ่าน การถาม ประสพการณ์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยี และ/หรือจากการศึกษาค้นคว้า

ด้านความเชื่อมั่น หมายถึง ลักษณะของความเชื่อมั่นของพนักงานนั้น มีความสำคัญอย่างสูงที่จะนำมาซึ่งความสม่ำเสมอ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรมและความสามารถในการทำงาน

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง เป็นองค์กรที่มีการสร้างช่องทางให้เกิด เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า การถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันภายในระหว่างบุคลากร ควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป้าประสงค์สำคัญ คือเอื้อให้เกิดโอกาสในการหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็นฐานความรู้ที่เข้มแข็งขององค์กร

ความสามารถของบุคคล หมายถึง ความสามารถที่บุคคลจะมีสิทธิและความสามารถที่บุคคลจะใช้สิทธิบุคคลจะใช้สิทธิกระทำการใด กฎหมายบัญญัติให้ต้องมีความสามารถจะกระทำการนั้นก่อน เพื่อป้องกันความเสียหายอันจะเกิดแก่บุคคลนั่นเองและบุคคลอื่น

รูปแบบทางความคิด หมายถึง หนทางหรือวิธีการที่บุคคลชอบใช้ในการรับรู้เก็บรวบรวมประมวล ทำความเข้าใจ จดจำข่าวสารข้อมูลที่ได้รับและใช้ในการแก้ปัญหา โดยรูปแบบการคิดของแต่ละบุคคลมีลักษณะค่อนข้างคงที่

การแบ่งปันวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การที่บุคลากรมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายของตนเองที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร การเรียนรู้ถึงทิศทางกลยุทธ์ขององค์กร ทำให้บุคลากรรู้จักปรับค่านิยมปรัชญา ความคิด ความเชื่อของตนเองในอนาคตให้สอดคล้องกับภาพรวมขององค์กร

การเรียนรู้ของทีม หมายถึง การที่สมาชิกในองค์กรเกิดการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกด้วยกัน ซึ่งสมาชิกแต่ละคนในทีมจะมีอิทธิพลส่งเสริมการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนความรู้และเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง วิธีการคิดอย่างมีระบบ มีเหตุมีผล ทำให้ผลของการคิดหรือผลของการแก้ปัญหาที่ได้นั้นมีความถูกต้อง แม่นยำและรวดเร็ว วิธีการคิดอย่างมีระบบจะเป็นหนทางไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดแต่ละประเด็นตามลำดับ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดภาวะผู้นำ
- 2.2 แนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
- 2.3 แนวคิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ความเป็นผู้นำเป็นหน้าที่หนึ่งในหลาย ๆ หน้าที่ของผู้บริหาร ซึ่งความเป็นผู้นำกับผู้บริหารจึงแตกต่างกันกล่าวคือ ผู้บริหารเป็นตำแหน่งที่กำหนดขึ้นในองค์การมีอำนาจโดยตำแหน่ง และได้รับความคาดหวังในหน้าที่เฉพาะเจาะจงจะมุ่งเน้นที่การควบคุม การตัดสินใจและผู้บริหารจะต้องมีลักษณะของผู้นำ ส่วนผู้นำจะไม่ได้รับมอบอำนาจทางสายงานแต่มีอำนาจโดยวิธีอื่น มีบทบาทที่กว้างกว่าบทบาทผู้บริหารผู้นำจะเน้นที่กระบวนการกลุ่ม การรวบรวมข้อมูล ข่าวสาร การให้ข้อมูลย้อนกลับและการใช้อำนาจกับบุคคลอื่น ดังนั้น ภาวะผู้นำคือศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานของผู้นำและผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การงานจะดำเนินไปด้วยดีและบรรลุวัตถุประสงค์ย่อมขึ้นอยู่กับทักษะการบริหารงานซึ่งบุคคลได้ให้ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ ดังนี้

อรรถพรณ เทียนคันฉัตร, (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ สภาวะหรือศักยภาพความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มมีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจให้คนอื่นคล้อยตามทำตามและสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กันมีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ มีสติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์การมีทักษะเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลงที่ทรงความรู้สามารถขับเคลื่อนองค์การให้ปฏิบัติตามภารกิจตามแผนงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การ

2.1.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำ

Bass, (1985) ให้ความหมายขององค์ประกอบภาวะผู้นำดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำแบบศรัทธาบาโรมี ซึ่งต้องสร้างวิสัยทัศน์และการลดบันดาลใจให้ผู้อื่น เอกสารนี้เห็นด้วยกับวิสัยทัศน์นั้นหรือรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. การให้ความสำคัญเป็นรายบุคคลซึ่งเป็นการเน้นให้ผู้นำพัฒนาผู้ตามด้วย
3. การกระตุ้นให้ใช้ปัญญาซึ่งเป็นการกระตุ้นให้ผู้ตามใช้วิธีการใหม่ ๆ ในการค้นหาปัญหาและแก้ไขปัญหา

Trewatha and Newport, (1982) กล่าวว่า ภาวะผู้นำนับเป็นเรื่องที่ได้รับการกล่าวขวัญถึงอย่างกว้างขวางในทุกองค์การ โดยทั่วไปมนุษย์มักมีความเชื่อและคาดหวังว่าบุคคลที่เป็นผู้นำจะต้องมีศักยภาพเพียงพอที่จะทำให้องค์การมีประสิทธิผลภาวะผู้นำเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์การและสังเกตเห็นได้ทั่วไปจากพฤติกรรมการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันของมนุษย์ มีการเคลื่อนไหวอยู่ในองค์การบางครั้งภาวะผู้นำช่วยกระตุ้นผู้ตามให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูง แต่บางครั้งภาวะผู้นำก็ทำลายความเข้มแข็งขององค์การ

ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การในทุกองค์การ ภาวะผู้นำที่ประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับความสามารถในการประยุกต์ทักษะที่ได้รับมาจากระบบการงาน การเรียนรู้และการสังเกต ภาวะผู้นำไม่ได้ขึ้นอยู่กับการใช้อำนาจตามตำแหน่งความมีบารมีหรือพลังอำนาจใดอย่างหนึ่งโดยลำพังผู้นำที่มีประสิทธิผลมักจะลดสัดส่วนของการใช้อำนาจตามตำแหน่งลงให้เหลือน้อยที่สุด

2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ

สมัยโบราณมนุษย์มีความเชื่อว่า การเป็นผู้นำเป็นเรื่องของความสามารถที่เกิดขึ้นเฉพาะตระกูลหรือเฉพาะบุคคลและสืบเชื้อสายกันได้ บุคลิกภาพและลักษณะระของการเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่มิมาแต่กำเนิดและเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัว สามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้ ผู้ที่เกิดในตระกูลของผู้นำย่อมจะต้องมีลักษณะผู้นำด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยมีการศึกษาและรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยแบ่งตามระยะเวลาการพัฒนา (ศักดิ์ชัย ภูเจริญ, 2553) ดังนี้

- 2.1.1 ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ
- 2.1.2 ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ
- 2.1.3 ทฤษฎีภาวะตามสถานการณ์
- 2.1.4 ทฤษฎีภาวะนำการเปลี่ยนแปลง

2.1.3.1 ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ

ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเริ่มในปี ค.ศ. 1930-1940 แนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษของกรีกและโรมันโบราณ มีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิดไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงจะประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาดมีบุคลิกภาพซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้นำและต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถสูงด้วย ผู้นำในยุคนี้ ได้แก่ พระเจ้านโปเลียน ฮิตเลอร์ ฟอซุนรามคำแหงมหาราช เอกสารนี้ สัมเด็จพระนเรศวรมหาราช พระเจ้าตากสินมหาราช เป็นต้น ตัวอย่างการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำไม่ว่า Trait Theories ของ Gardner ได้แก่ เนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. The Tasks Of Leadership กล่าวถึง งานที่ผู้นำจำเป็นต้องมี 9 อย่าง ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่มมีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่มรู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการ สามารถอธิบายได้เป็นตัวแทนของกลุ่มได้แสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่มและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2. Leader-Constituent Interaction เชื่อว่าผู้นำต้องมีพลังพิเศษเหนือบุคคลอื่น หรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ๆ เพื่อที่สนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ความคาดหวังของบุคคล และผู้นำต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้อื่นตามมีความแข็งแกร่ง และสามารถยืนอยู่ด้วยตนเองอย่างอิสระทฤษฎีนี้พบว่าไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอนหรือชี้ชัดของผู้นำ เพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านี้ออกมา

2.1.3.2 ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ

การพัฒนาในช่วงปี ค.ศ.1940 - 1960 แนวคิดหลักของทฤษฎี คือ ให้มองในสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติและชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน มีรายละเอียด ดังนี้

เคอร์ท เลวิท แห่งมหาวิทยาลัยโอไฮโอได้แบ่งลักษณะผู้เป็น 3 แบบ คือ

1. ผู้นำแบบอัตถนิยมหรืออัตตาริปไตยจะตัดสินใจด้วยตนเองไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่นอนขึ้นอยู่กับผู้นำเอง คิดถึงผลงานไม่คิดถึงคน บางครั้งจะเกิดศัตรูได้ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ดีในช่วงภาวะวิกฤตเท่านั้น ผลของการเป็นผู้นำลักษณะนี้ จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในตนเองและไม่เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2. ผู้นำแบบประชาธิปไตยใช้การตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวมทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ทำให้เพื่อผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงานบางครั้งการอิงกลุ่มทำให้ใช้เวลานานในการตัดสินใจระยะเวลาที่เร่งด่วนผู้นำลักษณะนี้ไม่เกิดผลดี

1.3. ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม (Laissez faire leaders) จะให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจในการแก้ปัญหาจะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่มีระเบียบจะทำให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้ และได้ผลผลิตต่ำ การทำงานของผู้นำลักษณะนี้เป็นการกระจายงานไปที่กลุ่มถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง สามารถควบคุมได้ดี มีผลงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2. แนวคิดจากการศึกษาของลิเคอร์ท แห่งมหาวิทยาลัยมิชิแกน จากผลศึกษาไว้ ดังนี้

เรนลิส ลิเคอร์ทและสถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยมิชิแกน (Miner, 1992) ทำการวิจัยด้านสภาวะผู้นำโดยใช้เครื่องมือที่ Likert และกลุ่มคิดขึ้น ประกอบด้วย ความคิดรวบยอด เรื่อง ภาวะผู้นำแรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์และการใช้อิทธิพลการตัดสินใจ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การตั้งเป้าหมาย การควบคุมคุณภาพและสมรรถนะของเป้าหมาย โดยแบ่งลักษณะผู้นำเป็น 4 แบบ คือ

2.1. แบบใช้อำนาจ ผู้บริหารใช้อำนาจเผด็จการสูงไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาเล็กน้อย บังคับบัญชาแบบขู่เข็ญมากกว่าการชมเชย การติดต่อสื่อสาร เป็นไปทางเดียวจากบนลงล่าง การตัดสินใจอยู่ในระดับเบื้องบนมาก

2.2. แบบใช้อำนาจเชิงเมตตาปกครองแบบพ่อปกครองลูกให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาสูงใจโดยการให้รางวัล แต่บางครั้งขู่ลงโทษ ยอมให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนได้บ้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาบ้างและบางครั้งยอมให้การตัดสินใจแต่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา

2.3. แบบปรึกษาหารือผู้บริหารจะให้ความไว้วางใจและการตัดสินใจ แต่ไม่ทั้งหมดจะใช้ความคิดและความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจจะลงโทษนาน ๆ ครั้งและใช้การบริหารแบบที่มีส่วนรวมมีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางจากระดับล่างขึ้นบนและจากระดับบนลงล่าง การวางนโยบายและการตัดสินใจมาจากระดับบน ขณะเดียวกันก็ให้ยอมการตัดสินใจบางอย่างอยู่ในระดับล่างผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาในทุกด้าน

2.4. แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ผู้บริหารให้ความไว้วางใจและเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการให้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตั้งจุดประสงค์ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้ามีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางทั้งจากระดับบนลงล่างในระดับเดียวกันหรือในกลุ่มผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มบริหารและกลุ่มผู้ร่วมงาน

3. แนวคิดแบบตาข่ายการจัดการของเบลคและมูตัน

เบลคและมูตัน Blake and Mouton กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่ดีมีปัจจัย 2 อย่าง คือ คนและผลผลิต โดยกำหนดคุณภาพและลักษณะสัมพันธ์ภาพของคนเป็น 1-9 และกำหนดผลผลิตเป็น 1 - 9 เช่นกัน และสรุปว่าถ้าคนมีคุณภาพสูงจะส่งผลให้ผลผลิตมีปริมาณและคุณภาพสูงตามไปด้วย เรียกรูปแบบนี้ว่า Nine-Nine style ซึ่งรูปแบบของการบริหารแบบตาข่ายนี้จะแบ่งลักษณะเด่นๆ ของผู้นำไว้ 5 แบบ คือ แบบมุ่งงานเป็นหลักแบบมุ่งคนเป็นหลัก แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ แบบทางสายกลางและแบบทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของ Blake and Mouton รูปแบบของผู้นำมี 5 รูปแบบ ได้แก่

3.1 แบบมุ่งงาน ผู้นำจะมุ่งเอาแต่งานเป็นหลักสนใจคนน้อยมีพฤติกรรมแบบเผด็จการจะเป็นผู้วางแผนกำหนดแนวทางการปฏิบัติและออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามเน้นผลผลิตไม่สนใจสัมพันธ์ภาพของผู้ร่วมงานห่างเหินผู้ร่วมงาน

3.2 แบบมุ่งคนสูง ผู้นำจะเน้นการใช้มนุษย์สัมพันธ์และเน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงาน ไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์การส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวใหญ่ที่มีความสุข นำไปสู่สภาพการณ์สิ่งแวดล้อมและมีความสุขในการทำงาน การนิเทศ

ในการทำงานควรมีเพียงเล็กน้อยไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมในการทำงานลักษณะคล้ายการทำงานในครอบครัวที่มุ่งเน้นความพึงพอใจ ความสนุกสนานในการทำงานของผู้ร่วมงาน เพื่อหลีกเลี่ยงการต่อต้านต่าง ๆ

3.3 แบบมุ่งงานตำ่ผู้คนต่ำ ผู้บริหารจะสนใจคนและสนใจงานน้อยมาก ใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยเพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุ่งหมายและคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร ผู้บริหารมีอำนาจในตนเองต่ำ มีการประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยเพราะขาดสถานะผู้นำและมักจะมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำเป็นส่วนใหญ่

3.4 แบบทางสายกลาง ผู้บริหารหวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของปฏิบัติงาน ใช้ระบบราชการที่มีกฎระเบียบแบบแผน ผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบโดยเน้นขวัญ ความพึงพอใจ หลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหารมีการจัดตั้งคณะกรรมการในการทำงานหลีกเลี่ยงการทำงานที่เสี่ยงเกินไป มีการประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้ง ผู้ร่วมคาดหวังว่าผลประโยชน์มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ได้กระทำลงไป

3.5 แบบทำงานเป็นทีม ผู้บริหารให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ความต้องการขององค์กรและความต้องการของคนทำงานจะไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในการทำงานสนุกผลสำเร็จของงานเกิดจากความรู้สึกยึดมั่นของผู้ปฏิบัติตามอาศัยซึ่งกันและกัน ระหว่างสมาชิกสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บริหารกับผู้ตาม เกิดจากความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารแบบนี้เชื่อว่าตนเป็นเพียงผู้เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น อำนาจการวินิจฉัยสั่งการและอำนาจการปกครองบังคับบัญชายังอยู่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีการยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคลก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

2.1.3.3 ทฤษฎีภาวะตามสถานการณ์

เป็นทฤษฎีที่นำปัจจัยสิ่งแวดล้อมของผู้นำมาพิจารณาว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จของผู้บริหาร ขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่อำนวยความสะดวก ซึ่งศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ดังนี้

แนวคิดทฤษฎี 3-D Management Style

เรตติน (Reddin, 1970 อ้างถึงในเสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2536) เพิ่มมิติประสิทธิผลเข้ากับมิติพฤติกรรมด้านงานและมิติพฤติกรรมด้านมนุษย์สัมพันธ์ เรตติน กล่าวว่า แบบภาวะผู้นำต่างๆ อาจมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งประสิทธิผลจะ หมายถึง การที่ผู้บริหารประสบความสำเร็จในผลงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีอยู่แบบภาวะผู้นำจะมีประสิทธิผลมากหรือน้อยไม่ได้ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการบริหารที่มุ่งงานหรือมนุษย์สัมพันธ์ซึ่งแบบภาวะผู้นำกับสถานการณ์ที่เข้ากันได้เหมาะสม เรียกว่า มีประสิทธิผลแต่ถ้าไม่เหมาะสมกับสถานการณ์

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เรียกว่า ไม่มีประสิทธิผลและเรตดินยังแบ่งผู้นำตามแนวคิดทฤษฎี 3D Management Style ออกเป็น 4 แบบ ดังตารางที่ 1 แสดงภาวะผู้นำตามแนวคิดทฤษฎี 3-D management Style ดังนี้

ตารางที่ 2.1 ภาวะผู้นำตามแนวคิดทฤษฎี 3-D management Style

ผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ	ลักษณะพื้นฐาน ภาวะผู้นำ	ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
1. แบบหนึ่งงาน คือ ผู้นำที่เอาแต่ผลของงานอย่างเดียว	แบบแบ่งแยก	แบบข้าราชการ คือ ทำงานแบบเครื่องจักร ไม่มีความคิดสร้างสรรค์ให้งานเสร็จไปวัน ๆ
2. แบบอัตโนมัติ คือ ผู้นำที่เอาแต่ผลของงานอย่างเดียว	แบบเสียสละ	แบบเผด็จการที่มีใจเมตตา คือ มีความเมตตากรุณาผู้ร่วมงานมากขึ้น
3. แบบนักบุญ คือ ผู้นำเห็นแก่สัมพันธภาพเสียสละทำคนเดียว จึงได้คุณภาพงานต่ำ	แบบเน้น ความสัมพันธ์	แบบนักพัฒนา คือ ต้องรู้จักพัฒนาผู้ตาม ให้มีความรับผิดชอบงานมากขึ้น
4. แบบประนีประนอม คือ ผู้นำจะประนีประนอมทุก ๆ เรื่อง	แบบผนึกกรรมกัน	แบบนักบริหาร คือ ต้องมีผลงานดีเลิศ และสัมพันธภาพที่ดีด้วย

ที่มา : เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, (2536)

2.1.3.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่หรือกระบวนทัศน์ใหม่ของภาวะผู้นำโดยมีแบสและโวลีโอ เป็นสองท่านแรกที่ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยแสดงให้เห็นเป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และมีการกระจายอำนาจหรือเสริมสร้างพลังใจและเป็นผู้มีคุณธรรมและกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ

ก่อนจะมาเป็นแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทฤษฎีภาวะผู้นำที่เริ่มต้นมาก่อน คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีบารมี โดยแมกซ์เวเบอร์ ในทศวรรษที่ 1920 ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีบารมีเมื่อผลงานของเขาได้แปลเป็นภาษาอังกฤษในปี ค.ศ.1947 ได้กระตุ้นความสนใจของนักสังคมวิทยาและนักรัฐศาสตร์ที่ศึกษาด้านภาวะผู้นำพฤติกรรมของผู้นำแบบมีบารมีจะประกอบด้วย

- (1) การสร้างภาพประทับใจให้ผู้ตามมีความมั่นใจในตัวผู้นำ
- (2) ประกาศอย่างชัดเจนถึงเป้าหมายทางอุดมการณ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับ (3) สื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังอย่างสูงที่ผู้นำมีต่อผู้ตาม
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิ (4) แสดงความมั่นใจแก่ผู้ตาม
จนถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทัศนะของแบสและอโวลิโอ (Bass & Avoli อ้างถึงใน ประยุทธ์ ชูสอน, 2548) ได้พัฒนารูปร่างขึ้น โดยการศึกษาวิจัยรวบรวมข้อมูลพัฒนาและฝึกรอบมจากทุกระดับในองค์กรและในสังคมทั้งกับผู้นำทุกระดับในสังคม ทั้งกับผู้นำทุกระดับ และไม่มีประสิทธิภาพไม่มีกิจกรรม จนถึงผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูง มีความกระตือรือร้น ทั้งในวงการธุรกิจ อุตสาหกรรม ราชการทหาร โรงพยาบาล สถานศึกษา ในต่างเชื้อชาติและต่างวัฒนธรรม ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่วัดโดยเครื่องมือวัดภาวะผู้นำพหุองค์ประกอบ (Multifactor Leadership Questionnaire : MLQ) ที่สร้างและพัฒนาโดยแบส ลอโวลิโอ เป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและให้ความพึงพอใจมากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนซึ่งมีงานวิจัยเชิงประจักษ์และการศึกษาเชิงทฤษฎีจำนวนมาก แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อการเพิ่มการปฏิบัติงานของบุคลากรและขององค์กรต่อมาแบส ได้เสนอภาวะผู้นำแบบพิสัยเต็ม โดยใช้ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำ 3 แบบ คือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนภาวะผู้นำปล่อยตามสบาย มีรายการละเอียดต่อไปนี้

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การที่ผู้นำหรือผู้บริหารประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตามหรือบุคลากร ผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกันและเป็นกระบวนการที่ผู้นำเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้ขึ้น จากตามพยายามที่คาดหวังเป็นผลให้การปฏิบัติงานเกิดความคาดหวัง โดยผู้แสดงบทบาททำให้ผู้ตามมีความรู้สึกไว้วางใจ ยินดีจงรักภักดีและนับถือทำให้ผู้ตามกลายเป็นผู้มีศรัทธา เป็นนักพัฒนาเป็นผู้ที่เสริมแรงได้ด้วยตนเอง ซึ่งผู้นำจะต้องยกย่องระดับความรู้สึกของผู้ตามให้ความสำคัญและคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการและวิธีการที่จะบรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการทำให้ผู้ตามไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อองค์กรโดยกระตุ้นระดับความต้องการของมาสโลว์ (ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม, 2537)

ซึ่งพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของแบสและอโวลิโอ มีองค์ประกอบ 4 ประการ

1. การมีอิทธิพลเชิงอุดมคติ (Charisma or Idealized Influence :CI or II) ผู้นำแสดงพฤติกรรมตามบทบาท ทำให้ผู้ตามมีความชื่นชม มีความภูมิใจ จงรักภักดีและเชื่อถือในตัวผู้นำและผู้นำได้วางแผน กำหนดแนวทางให้ผู้ตามแสดงตามโดยการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยผู้นำซึ่งเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์และรู้ถึงพันธกิจขององค์กรสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจในภารกิจ โดยรวมเป็นผู้นำในลักษณะที่มีพฤติกรรม เจตคติและค่านิยมของความเป็นผู้นำ แสดงให้ผู้ตามเห็นว่าสามารถปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ในสิ่งที่ผู้ตามรู้สึกว่าเป็นไปได้ สร้างวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ในอนาคต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation-IM) เป็นกระบวนการที่ผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดอารมณ์กระตุ้นจูงใจให้ไม่เห็นประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อที่ทีมงานเห็นคุณค่าของผลการปฏิบัติงานเป็นผลทำให้ผู้เกิดความพยายามในการปฏิบัติงานเป็นพิเศษ โดยผู้นำใช้วิธีการง่ายๆ ชักชวน สร้างอารมณ์ให้ผู้ตามเข้าใจวิสัยทัศน์และความหมาย มีความรู้สึกตระหนักว่าพันธกิจที่ต้องทำเป็นสิ่งสำคัญ เช่น ผู้นำใช้คำพูดหรือสัญลักษณ์สร้างจินตนาการ ภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจจะปรากฏเมื่อผู้นำกระตุ้นเร้าใจ ผู้ตามเกิดแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานและสร้างความมั่นใจว่าผู้ตามมีความสามารถกระทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์โดย ผู้นำสร้างความมั่นใจ ผู้นำสร้างความเชื่อใน เหตุผลที่ทำให้ผู้ตามรับรู้ว่าสิ่งที่บุคลากรทำนั้นมีวัตถุประสงค์ และสร้างความคาดหวังในความสำเร็จให้ผู้ตาม

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation-IS) เป็นกระบวนการที่ผู้นำกระตุ้นผู้ตามให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหาโดยการกระตุ้นให้ผู้ตามมีความพอใจและมีความตั้งใจด้วยการใช้สัญลักษณ์ จินตนาการและภาษาที่เข้าใจง่าย ส่งเสริมให้ผู้ตามเข้าใจในบทบาทและยอมรับในบทบาท สร้างความมั่นใจและส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการเป็นผลให้บุคลากรเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้นและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานมากขึ้นและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความเรียบร้อย การกระตุ้นเชิงปัญญา เป็นการให้การจูงใจโดยให้ข้อเท็จจริง ความรู้ หลักการแนวคิดทฤษฎีต่างๆ รวมทั้งกิจกรรมกลวิธี โครงการข้อเสนอแนะ โดยเสนอความคิดอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา มีการสนับสนุนและคัดค้านโต้แย้งพยายามเน้นจุดอ่อนของวัฒนธรรมดั้งเดิมและเน้นจุดแข็งของวัฒนธรรมในองค์กร ซึ่งสถานการณ์ที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงใช้กระตุ้นเชิงปัญญาเพื่อเปลี่ยนแปลงกลุ่มและองค์การเมื่อกลุ่มหรือองค์การถูกคุกคามจากสภาพแวดล้อมเกิดปัญหารุนแรงเกี่ยวกับการลดประสิทธิภาพของหน่วยงานงานขาดประสิทธิภาพเพราะเครื่องมือชำรุด ขาดวัสดุอุปกรณ์ ผู้ตามไม่มาทำงาน ผู้นำต้องมีอำนาจเพียงพอที่ทำการเปลี่ยนแปลงและริเริ่มวิธีการที่สามารถแก้ปัญหาได้ที่องค์การเผชิญอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารระดับสูงและระดับกลางจะต้องใช้สมาธิในการคิดค้นกลวิธีและมีกิจกรรมที่แสดงออกให้เห็นถึงปัญหาของตนเองและผู้ตาม โดยการวิเคราะห์การวางแผนปฏิบัติและประเมินเกิดโน้ตทัศน์แล้วแจ้งให้ผู้ตามรู้ถึงโอกาสหรือการคุกคามที่องค์การเผชิญอยู่รวมทั้งจุดแข็งจุดอ่อนขององค์การและการได้เปรียบเทียบกับองค์การอื่น ๆ

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration-IC) เป็นกระบวนการที่ผู้นำประพฤติทำตนเป็นผู้มุ่งเน้นการพัฒนา วินิจฉัยและยกระดับความต้องการของผู้ตามมีการติดต่อกับผู้ตามเป็นรายบุคคลและติดต่อสื่อสารแบบสองทางเอาใจใส่ความต้องการตามความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ตามกระจายอำนาจความรับผิดชอบส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดจินตภาพด้วยตนเอง มีความมั่นคง สามารถบูรณาการความต้องการ มีทัศนภาพที่ชัดเจนได้รับข่าวสารเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตามที่ปรารถนาเกิดความต้องการเฉพาะมีความรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง มีความรับผิดชอบและควบคุมตัวเองได้ จากนั้นผู้นำสร้างความมั่นใจและส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่กำหนด

2.1.3.5 ทฤษฎีการเสริมแรงจูงใจ

กานดา จันทร์แย้ม, (2540) กล่าวถึง ทฤษฎีการเสริมแรงเป็นแนวทางในการปรับพฤติกรรมบุคคลในองค์การเพื่อให้มีพฤติกรรมในแนวทางที่องค์การต้องการ โดยให้สิ่งเสริมแรงที่เหมาะสมให้คนงานเกิดการเรียนรู้และเชื่อมโยงระหว่างการแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์นั้นสามารถนำระบบของสิ่งล่อใจมาใช้ในพื้นฐานในการจูงใจได้ ดังนี้

สิ่งล่อใจ หมายถึง สิ่งที่ใช้เป็นพลังงานกระตุ้นให้เกิดกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือยับยั้งไม่ให้เกิดพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการกระตุ้นให้พนักงานแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ต่อองค์การ แบ่งออกเป็น 2 ชนิด สิ่งล่อใจที่เป็นเงินและสิ่งล่อใจที่ไม่ใช่เงิน (พรรณราย ททรัพย์ประภา, 2529)

สรุปได้ว่าผู้นำจะต้องมีอิทธิพลต่อความคิดของผู้ตาม โดยเฉพาะบุคลิกภาพที่ต้องมีเสน่ห์หาบารมีและเป้าหมายของงานเป็นจุดยืนที่สำคัญของผู้นำ สรุปว่า “สิ่งสำคัญของผู้นำนั้นจะต้องมีวิสัยทัศน์ร่วมปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมขององค์กรเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นผู้นำที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้ และสร้างพลังให้แก่ผู้ตามได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ลดบันดาลใจให้ผู้ตามมีความพยายามพิเศษสามารถนำตัวเองและมีความมุ่งมั่นอันแรงกล้าที่จะไปสู่เป้าหมายของกลุ่มของผู้นำและขององค์กร

2.2 แนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

Plunkett and Attner, (1997) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือกระบวนการในการใช้อิทธิพลให้บุคคลหรือกลุ่มกำหนดเป้าหมายและดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามที่ผู้ใช้อิทธิพลเต็มในปรารถนา

Sergiovanni and Moore, (1989) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการของการเกลี้ยกล่อมจูงใจของผู้นำที่จะให้ผู้ตามประพฤติปฏิบัติในทางที่จะส่งเสริมวัตถุประสงค์ของผู้นำเอง

กฤษพล อัมระนันท์, (2559) ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า หมายถึง ความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลองภายในองค์กร เพื่อที่จะทำให้บุคลากรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กรมีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่างๆ ในองค์กรให้มีความง่าย คล่องตัวและยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดีมากขึ้น

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง, (2559) ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า หมายถึง การที่ผู้นำเอกลำนำใช้ความคิดสร้างสรรค์ในกรแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามสถานการณ์ต่างๆ พร้อมทั้งรู้จักกระตุ้นไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีกรำนำไปใช้

ความคิดสร้างสรรค์ของผู้อื่น โดยเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองและผู้อื่นที่จะสามารถคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยอาศัยการเรียนรู้เนื้อหาความคิดใหม่ ๆ อยู่เสมอ

Adair, (2007) ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า หมายถึง การกระตุ้นส่งเสริมและแนะนำกระบวนการใหม่ ๆ อย่างเป็นระบบด้วยวิธีการใหม่ ๆ อย่างท้าทาย ซึ่งนับว่าเป็นความท้าทายอย่างยิ่งสำหรับการนำของคนสร้างสรรค์

2.2.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

Robinson, (2007) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

1. มีการปรับตัวและยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง
2. มีความคิดสร้างสรรค์
3. มีอิสระในการคิด
4. เน้นการทำงานร่วมกัน
5. คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

Stoll and Temperley, (2009) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

1. มีความยืดหยุ่นและปรับตัว
2. มีความคิดสร้างสรรค์
3. คำนึงถึงตัวบุคคลากร

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีความคิดสร้างสรรค์ การมีอิสระทางความคิด เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จในการบริหารงาน ประกอบด้วย การมีความคิดที่สร้างสรรค์ มีความยืดหยุ่นในการปรับตัว การทำงานเป็นทีม

2.3 แนวคิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์กรโดยเน้นการพัฒนาการเรียนรู้สถานะของการเป็นผู้นำในองค์กรและการเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์กร เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์และทักษะร่วมกันและพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องทันต่อสถานะการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันการมีองค์กรแห่งการเรียนรู้นี้จะทำให้องค์กรและบุคลากรมีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล

2.3.1 ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

Peter Senge, (1990) ให้ความหมายขององค์ประกอบแห่งการเรียนรู้ว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ สถานที่ซึ่งทุกคนสามารถขยายศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง สามารถสร้างผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้เป็นที่ซึ่งเกิดรูปแบบการคิดใหม่ ๆ หลากหลายมากมายที่ซึ่งแต่ละคนมี

อิสระที่จะสร้างแรงบันดาลใจและเป็นที่ยอมรับร่วมกัน
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์หรือการขงนเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ทำซ้ำใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Michael Marquardt, (1994) ให้ความหมายขององค์ประกอบแห่งการเรียนรู้ว่าองค์กร ที่ซึ่งมีบรรยากาศของการเรียนรู้รายบุคคลและกลุ่มมีการสอนคนของตนเองให้มีกระบวนการ คิดวิเคราะห์ เพื่อช่วยให้เข้าใจในสรรพสิ่งขณะเดียวกันทุกคนก็ช่วยองค์การ จากความผิดพลาด และความสำเร็จซึ่งเป็นผลให้ทุกคนตระหนักในการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.2 องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่มีการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกัน และกันภายในระหว่างบุคลากร ควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก เป้าประสงค์สำคัญ คือ เอื้อให้เกิดโอกาสในการหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็นฐานความรู้ ที่เข้มแข็ง

Marquardt, (2002) ได้ออกแบบจำลององค์การที่มีการเชื่อมโยงของระบบต่างๆ เป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญ 5 ประการ

องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การเรียนรู้เป็นหัวใจสำคัญที่ทำให้เกิดขึ้นได้ในระดับบุคคล ระดับทีมงานและระดับ องค์กร
2. องค์กรมุ่งเน้นการกล่าวถึงการปรับเปลี่ยนองค์การ
3. บุคคลเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนในองค์กร รวมถึงลูกค้าและชุมชน ได้มีการเรียนรู้ร่วมกันมีความสัมพันธ์กันเป็นเครือข่ายและทำประโยชน์ร่วมกันเพื่อสังคมและชุมชน
4. ความรู้ที่เกิดขึ้นในองค์กร โดยจะต้องจัดรูปแบบการผสมผสาน การรวบรวมความรู้ การจัดระบบข้อมูลมีการแลกเปลี่ยนความรู้การถ่ายโอนความรู้และการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นกระบวนการ
5. เทคโนโลยีซึ่งเป็นการปรับใช้เทคโนโลยีในองค์กรเป็นการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในองค์กร สำหรับการจัดการความรู้ การเรียนรู้ในองค์กรสำหรับสมาชิกทุกระดับและ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์การในการใช้เทคโนโลยีนั้นๆ

2.3.3 ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้

ตามแนวคิดของ Senge (1991, อ้างถึงใน ยุรพร ศุภรัตน์, 2552) ได้เสนอว่าองค์การ ต้องสร้างวินัยแห่งการเรียนรู้ 5 ประการ ที่จะสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาการเป็นองค์การแห่งการ เรียนรู้ คือ ความสามารถของบุคคล รูปแบบทางความคิด การแบ่งปัน วิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ ของทีมและการคิดอย่างเป็นระบบผู้เขียนจึงสรุปลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

1. ความสามารถของบุคคล คือ ความสามารถในการเรียนรู้มีการเรียนรู้ที่จะรู้จักตนเอง มีความกระตือรือร้น สนใจ ใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มองภาพอนาคตของตนเองและพัฒนาศักยภาพ ตนเองให้มีความชำนาญอยู่ตลอดเวลามีการนำความรู้และประสบการณ์มาสร้างสรรค์งาน ที่เป็นนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มศักยภาพตนเองไปสู่เป้าหมาย รวมทั้งองค์การ ควรให้การสนับสนุนและจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคลากร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่ไปใช้ประโยชน์ทางการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น ยกเว้นกรณีที่มีเหตุอันสมควรและต้องขออนุญาตจากเจ้าของลิขสิทธิ์ก่อนทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. รูปแบบทางความคิด คือ การคิดวิเคราะห์ พิจารณาและไตร่ตรองก่อนการ ตัดสินใจเสมอ มีการวางแผนอย่างเป็นระบบมีการตรวจสอบประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองอยู่เสมอไม่ควรยึดติดกระบวนการและวิธีการทำงานในรูปแบบเดิม ๆ มีวิธีการคิดเชิงสร้างสรรค์นำความรู้ทักษะใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงานที่นำไปสู่ผลงานเชิงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง การที่องค์กรพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในเรื่องความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ทำให้การทำงานในองค์กรเกิดการเรียนรู้ในการปรับตัวตลอดเวลาและทำให้องค์กรสามารถเผชิญหน้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้

3. การแบ่งปันวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) คือ การที่บุคลากรมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายของตนเองที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร การเรียนรู้ถึงทิศทางกลยุทธ์ขององค์กร ทำให้ บุคลากรรู้จักปรับค่านิยม ประชญา ความคิด ความเชื่อของตนเองในอนาคตให้สอดคล้องกับภาพรวมขององค์กร ส่งผลให้บุคลากรผูกพันและมีแรงผลักดันตนเองในการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนเองกับองค์กรให้ สามารถบรรลุเป้าหมายในที่สุด

4. การเรียนรู้ของทีม (Team Learning) คือ การส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน มีการอบรมและเรียนรู้การทำงานร่วมกันเป็นทีม เกิดการแลกเปลี่ยนวิธีการและกระบวนการทำงานต่าง ๆ ด้วยกัน เช่น การประชุมกลุ่มย่อย การแนะนำวิธีการปฏิบัติงาน การทบทวนแก้ไขปัญหาาร่วมกัน การเปิดโอกาส แสดงความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นวิธีการพัฒนาเพื่อสร้างสรรค์สิ่งที่ดีทีมงานต้องการร่วมกัน โดยบุคลากรใน ทีมต้องมีเจตจำนงหรือมีความตั้งใจในการพัฒนาตนเองเรียนรู้และมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นทีม เพื่อไปเป็นพื้นฐาน นำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

5. การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) การมองสิ่งต่าง ๆ อย่างเป็นระบบการเรียนรู้งานระบบย่อยต่าง ๆ ขององค์กร เข้าใจความเชื่อมโยงเหตุและผลของงานออกมาได้อย่างชัดเจน มีข้อมูลย้อนกลับและตรวจสอบซ้ำได้ มีวิจารณ์ญาณและใช้หลักเหตุผลในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ นำเอาความผิดพลาดและความสำเร็จในอดีตมาเชื่อมโยงในการทำงานในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นเครื่องมือที่สำคัญที่นำมาเสริมสร้างความสามารถขององค์กร เพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ใหม่ๆ ที่จะนำมาปรับปรุงและพัฒนาองค์กรในสภาวะแวดล้อมที่ซับซ้อนและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกวันนี้ ดังนั้น องค์กรจะอยู่รอดและพัฒนาอย่างยั่งยืนได้หากผู้นำวางแผนและตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและความสำเร็จในการตัดสินใจนั้น จะขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรเองในการเรียนรู้

สรุปได้ว่า มุมมองในเชิงระบบเอื้อต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นพัฒนาการเรียนรู้ของภาวะผู้นำในองค์กรและการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรภายในองค์กรเน้นการบริหารแบบกระจายอำนาจที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง เน้นการทำงานเป็นทีมผู้นำมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายที่มีความชัดเจน สร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการทำงานและการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ทันทต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตอบสนองสังคมในยุคปัจจุบันที่มุ่งเน้นเรื่องคุณภาพและเน้นการร่วมกันพัฒนาองค์กรให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้สำเร็จ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เพ็ญญา ศรีภูธร, (2562) ได้ทำการศึกษาในเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ การศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 351 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางเทียบกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกนและสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนเครื่องมือในการเก็บ รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.54-0.93 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

วิภา สุทธิโพธิ์, (2561) ได้ทำการศึกษาในเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาและเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิการศึกษาของครู ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 1,356 คน ขนาดกลุ่ม ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 203 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และ มอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่าความเชื่อมั่น 0.99 วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนสถิติอ้างอิง ใช้สถิติการทดสอบค่าที T-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD (Fisher's Least-Significant Different)

ศรวิวรรณ จันทร์เชื้อ, (2558) ได้ทำการศึกษาในเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการและบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ปี 2559 จำนวน 169 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์หรือการขงงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น มีผู้อยู่ที่เห็นว่าเป็นประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาจารย์ ฉัตรมี, (2560) ได้ทำการศึกษาในเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับมัธยมศึกษา จังหวัดกระบี่ การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับมัธยมศึกษา จังหวัดกระบี่ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับมัธยมศึกษา จังหวัดกระบี่ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับมัธยมศึกษา จังหวัดกระบี่ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนจำนวน 201 คนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน มาตรฐานสากล ระดับมัธยมศึกษา จังหวัดกระบี่ ปีการศึกษา 2559 เก็บรวบรวมข้อมูลด้วย แบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

สุ่มชมา ปาร์คมาตย์, (2558) ได้ทำการศึกษาในเรื่อง การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา ธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน) การศึกษางานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมที่ เน้นบทบาท ด้านวัฒนธรรมที่เน้นงาน ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล และด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน 2) เพื่อศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้เป็นทีมและด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามาจากประชากรที่เป็นพนักงานในองค์กรธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามที่กลุ่มตัวอย่างได้กรอกแบบสอบถามด้วยตนเอง มีความเชื่อถือได้ 0.942 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนาได้แก่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอ้างอิง สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.2 แสดงผลการสรุปความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

ชื่อวิทยานิพนธ์/ผู้แต่ง	ปี	ผู้นำเชิงสร้างสรรค์			องค์การแห่งการเรียนรู้				
		ภาวะผู้นำ	การเรียนรู้ตลอดเวลา	ความเชื่อมั่นในคุณค่า	ความสามารถของบุคคล	การมีความคิดสร้างสรรค์	การแบ่งปันวิสัยทัศน์ร่วมกัน	การเรียนรู้ของทีม	การคิดอย่างเป็นระบบ
เพ็ญภา ศรีภูธร เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง	2562	√						√	
วินา สุทธิโพธิ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2	2561	√						√	

ชื่อวิทยานิพนธ์/ผู้แต่ง	ปี	ผู้นำเชิงสร้างสรรค์			องค์การแห่งการเรียนรู้				
		ภาวะผู้นำ	การเรียนรู้ตลอดเวลา	ความเชื่อมั่นในคุณค่า	ความสามารถของบุคคล	การมีความคิดสร้างสรรค์	การแบ่งปันวิสัยทัศน์ร่วมกัน	การเรียนรู้ของทีม	การคิดอย่างเป็นระบบ
ศรียรรณ จันทรเชื้อ เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน	2558	✓						✓	✓
อาจารย์ ฉัตรมี เรื่อง เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับมัธยมศึกษา จังหวัดกระบี่	2560	✓					✓	✓	✓

ชื่อวิทยานิพนธ์/ผู้แต่ง	ปี	ผู้นำเชิงสร้างสรรค์			องค์การแห่งการเรียนรู้				
		ภาวะผู้นำ	การเรียนรู้ตลอดเวลา	ความเชื่อมโยงในคุณค่า	ความสามารถของบุคคล	การมีความคิดสร้างสรรค์	การแบ่งปันวิสัยทัศน์ร่วมกัน	การเรียนรู้ของทีม	การคิดอย่างเป็นระบบ
สุ่มัชฌา ปาร์คมาตย์ เรื่อง การศึกษาวัฒนธรรมองค์กร และองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา ธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน)	2562	√	√			√	√	√	√

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- 3.1 แบบการศึกษา
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 รูปแบบการศึกษา

การศึกษานี้ผู้ศึกษาได้เก็บข้อมูลในเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นหลักเพื่อนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ให้ทราบถึงตัวแปรและผลลัพธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากร (Population) ที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ บุคลากรในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ซึ่งมีรวมทั้งสิ้นจำนวน 163 คน (ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล สจล.ชุมพร, 2563) หน่วยวิเคราะห์ ของวิจัยครั้งนี้เป็นระดับองค์กร โดยมีผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ อาจารย์และผู้บริหาร

3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษานี้ บุคลากรในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร จำนวนทั้งสิ้น 142 คน ดังนั้นผู้ศึกษาได้คำนวณหาขนาด กลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Taro Yamane โดยมี ระดับความเชื่อมั่นอยู่ที่ 95% และสัดส่วนของการคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้เท่ากับ 5%

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ แบบสอบถามเชิงปริมาณ โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

3.3.1 ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม

เริ่มจากศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วจึงประยุกต์ให้เข้ากับการศึกษาฉบับนี้ โดยมุ่งเน้นให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดในการศึกษา ซึ่งได้ดำเนินการขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากแนวคิดทฤษฎี ผลงานวิจัย หนังสือและเอกสารที่เกี่ยวข้องจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างคำถามในแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดขอบเขตของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิดของการศึกษา นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบปรับปรุงและแก้ไข

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อคำแนะนำ ตรวจสอบ แบบสอบถามว่าครอบคลุมกับวัตถุประสงค์ และขอบเขตของการศึกษาหรือไม่สำนวนภาษาที่ใช้มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด พร้อมปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาและการใช้ภาษา

ขั้นตอนที่ 5 นำข้อบกพร่องมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิครั้งสุดท้ายเพื่อนำไปพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลทำการศึกษา

3.3.2 โครงสร้างแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามซึ่งได้สร้างตามความมุ่งหมายของการวิจัย กรอบแนวคิดการวิจัยที่กำหนดขึ้นและนิยมปฏิบัติการเพื่อให้ได้ข้อมูลความคิดเห็นของคณะผู้บริหาร โดยใช้มาตรวัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนก เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งการปฏิบัติงาน และอายุการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละเพื่อการอธิบายของประชากร

ตอนที่ 2 ศึกษาระดับความคิดเห็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ประกอบไปด้วย ภาวะผู้นำ การเรียนรู้ตลอดเวลาและความเชื่อมั่นในคุณค่าของตนเองและผู้อื่น โดยการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 การศึกษาระดับความคิดเห็นขององค์การแห่งการเรียนรู้สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร โดยการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 4 ข้อมูลแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วยความสามารถของบุคคล รูปแบบทางความคิด การแบ่งปันวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ของทีม การคิดอย่างเป็นระบบ มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

3.3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.3.3.1 ผู้ศึกษาสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อที่กำลังศึกษา เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดตัวแปร ซึ่งเป็นแนวทางการออกแบบเครื่องมือที่เป็นข้อคำถามที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นกำหนดเนื้อหาตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการศึกษา เพื่อนำมาเป็นกรอบการสร้างแบบสอบถาม

3.3.3.2 จัดทำแบบสอบถาม เพื่อใช้ศึกษาวิจัยเชิงปริมาณตามกรอบแนวคิดการศึกษาและครอบคลุมนิยามศัพท์ของตัวแปรที่ได้พัฒนาขึ้นมา

3.3.3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการศึกษานำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความถูกต้อง เหมาะสม และครอบคลุมเนื้อหาของการศึกษา

3.3.3.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาของการจัดทำวิจัยจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับร่าง เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือด้านค่าความตรง (Validity) โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item – Objective Congruence) โดยให้ทางอาจารย์ที่ปรึกษาแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ดังรายชื่อในภาคผนวก โดยผู้ทรงคุณวุฒิจะพิจารณาลงความเห็นข้อคำถามในแบบสอบถามว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือไม่แล้วพิจารณาให้คะแนนค่าความสอดคล้อง ระหว่าง +1 , 0 และ -1

- โดย +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

จากนั้นนำค่าคะแนนมาใช้แทนสูตร

$$IOC = \frac{\sum X}{N}$$

โดย $\sum X$ หมายถึง ผลรวมคะแนนจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลของอำเภอปะทิวจังหวัดชุมพรทั้งหมด

N หมายถึง จำนวนบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลของอำเภอปะทิวจังหวัดชุมพร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ในงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ยืมได้เห็นว่าเรียบร้อยแล้วกรุณา
ไม่ว่าการคืนให้ที่ส่งคืน อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เกณฑ์การพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อควรมีค่าเท่ากับ 0.66 – 1.00 จึงจะนำไปใช้ได้ ถ้าไม่ถึงต้องปรับปรุงจนกระทั่งมีค่าที่ต้องการแล้วจึงนำไปใช้

3.3.3.5 ทำการจัดพิมพ์แบบสอบถามที่ผ่านการหาความตรงแล้วและทดลองใช้แบบสอบถามกับกลุ่มประชากร จำนวน 380 กลุ่ม เพื่อทำการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค โดยพิจารณาค่าความเชื่อมั่นหากมีค่ามากกว่า 0.8 ขึ้นไปถือว่าใช้ได้ ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.8 และเมื่อพิจารณาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.67 ทุกข้อซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่างได้

3.3.3.6 หลังจากผู้จัดทำได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว จึงนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการทำวิจัยต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษานี้ได้ จำแนกตามแหล่งที่มา 2 แหล่ง คือ

3.4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะคำถามปลายปิด (Closed Questions) เพื่อศึกษาถึงลักษณะทั่วไป ของบุคลากร 163 คน โดยในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้จัดทำได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด กับบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

3.4.1.1 ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยทำการเก็บข้อมูล โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลประมาณ 3 เดือน

3.4.1.2 เมื่อได้รับแบบสอบถามแล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

3.4.1.3 นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับไปวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลต่อไป

3.4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารงานวิจัย วิทยานิพนธ์ หนังสือ รายงานต่าง ๆ และเว็บไซต์ทางอินเทอร์เน็ตที่เกี่ยวข้อง

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณมีรายละเอียด ดังนี้

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ในแบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1 ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งการปฏิบัติงาน และอายุการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นในแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ การเรียนรู้ตลอดเวลา ความเชื่อมั่นในคุณค่าต่อตนเองและผู้อื่น การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นในแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ความสามารถของบุคลากร การมีความคิดสร้างสรรค์ การแบ่งปันวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ของทีม การคิดอย่างเป็นระบบ โดยวิธีประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนาและนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและการสรุปผลการดำเนินการวิจัยและได้กำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม ดังนี้

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	กำหนดให้	5 คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	กำหนดให้	4 คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	กำหนดให้	3 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	กำหนดให้	2 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	กำหนดให้	1 คะแนน

จากนั้นหาค่าเฉลี่ยของคำตอบแบบสอบถาม โดยแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ \text{ดังนั้น ช่วงคะแนน} &= 0.80 \end{aligned}$$

การหาค่าเฉลี่ยเกณฑ์คะแนนของคำตอบของแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึงระดับความคิดเห็นมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก
ค่าเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

3.5.3 การทดสอบผลลัพธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

โดยวิธีการประมวลผลทางสถิติเชิงอนุมานและนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ ของตัวแปรต้นที่มีผลกระทบต่อความผันแปรของตัวแปรตาม นำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสังคมศาสตร์จึงกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 (5%)



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร 2) เพื่อศึกษาระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร และ 3) เพื่อศึกษาผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 142 ชุด ที่ผ่านตรวจสอบคุณภาพแล้วนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติโดยมีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้ เป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนก เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งการปฏิบัติงานและอายุการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละเพื่อการอธิบายของประชากร (ตารางที่ 4.1– 4.5)

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ประกอบไปด้วย ภาวะผู้นำ การเรียนรู้ตลอดเวลาและความเชื่อมั่นในคุณค่าของตนเองและผู้อื่น โดยการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ตารางที่ 4.6– 4.9)

ส่วนที่ 3 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นขององค์กรแห่งการเรียนรู้สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร โดยการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ตารางที่ 4.10– 4.15)

ส่วนที่ 4 ผลวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร (ตารางที่ 4.16)

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน (ตารางที่ 4.17)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง การปฏิบัติงาน และอายุการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาเพื่อการอธิบายของประชากร มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

(n=142)

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	51	35.90
หญิง	91	64.10
รวม	142	100.00

จากตารางที่ 4.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 64.1 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 35.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

(n=142)

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	1	0.70
25 - 35 ปี	62	43.70
36 - 50 ปี	71	50.00
มากกว่า 50 ปี	8	5.60
รวม	142	100.00

จากตารางที่ 4.2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 36 - 50 ปี มีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาคืออายุ 25 - 35 ปี มีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 43.70 มากกว่า 50 ปี มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.60 ต่ำกว่า 25 ปี มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.70 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

(n=142)

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-
ปริญญาตรี	84	59.20
ปริญญาโท	48	33.80
สูงกว่าปริญญาโท	10	7.00
รวม	142	100.00

จากตารางที่ 4.3 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 59.20 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาปริญญาโท มีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 33.80 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งการปฏิบัติงาน

(n=142)

ตำแหน่งการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	93	63.50
อาจารย์	46	32.40
ผู้บริหาร	3	2.10
รวม	142	100.00

จากตารางที่ 4.4 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 63.50 รองลงมาคือ อาจารย์ มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 32.40 และผู้บริหาร มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน

(n=142)

อายุการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	1	0.70
1 – 5 ปี	75	52.80
6 – 10 ปี	56	39.40

เอกสารนี้เริ่มมากกว่า 10 ปีแล้วสำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์อื่นใด ๆ ทั้งสิ้น อีกทั้ง ห้ามนำไปเผยแพร่หรือดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึง 142 ของเอกสารทุกครั้ง 100.00 ไปใช้

จากตารางที่ 4.5 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุการปฏิบัติงานมากกว่า 1 - 5 ปี มีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 52.8 รองลงมาคือ มีอายุการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี มีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 39.40 คน มีอายุการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00 และอายุการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.70 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ในภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	(\bar{X})	S.D.	แปลผล
1) ภาวะผู้นำ	4.07	0.79	มาก
2) การเรียนรู้ตลอดเวลา	3.97	0.80	มาก
3) ความเชื่อมั่นในคุณค่าต่อตนเองและผู้อื่น	3.95	0.83	มาก
รวม	3.99	0.80	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.99, S.D.=0.80) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (\bar{X} =4.07, S.D.=0.79) รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้ตลอดเวลา (\bar{X} =3.97, S.D.=0.80) และด้านความเชื่อมั่นในคุณค่าต่อตนเองและผู้อื่น (\bar{X} =3.95 S.D.=0.80) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ	(\bar{X})	S.D.	แปลผล
1) ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงภายนอก	4.27	0.66	มากที่สุด
2) ผู้บริหารสามารถจูงใจบุคลากรให้นำวิสัยทัศน์ที่กำหนดนั้นไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลที่ต้องการได้	4.18	0.79	มาก
3) ผู้บริหารสามารถปลุกเร้าให้บุคลากรรับรู้ถึงปัญหาและสามารถที่จะหาทางแก้ไขปัญหาได้	3.91	0.82	มาก
4) ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจต่อบุคลากร อย่างต่อเนื่อง เช่น การยกย่องบุคลากรดีเด่น รางวัลคุณภาพ	3.94	0.91	มาก
รวม	4.07	0.79	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07$, S.D.=0.79) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงภายนอก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.27$, S.D.=0.66) รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถจูงใจบุคลากรให้นำวิสัยทัศน์ที่กำหนดนั้นไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลที่ต้องการได้ ($\bar{X}=4.18$, S.D.=0.79) ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจต่อบุคลากร อย่างต่อเนื่อง เช่น การยกย่องบุคลากรดีเด่น รางวัลคุณภาพ ($\bar{X}=3.97$ S.D.=0.58) และผู้บริหารสามารถปลุกเร้าให้บุคลากรรับรู้ถึงปัญหาและสามารถที่จะหาทางแก้ไขปัญหาได้ ($\bar{X}=3.97$ S.D.=0.42) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านความเชื่อมั่นในคุณค่าของตนเองและผู้อื่น

การเรียนรู้ตลอดเวลา	(\bar{X})	S.D.	แปลผล
1) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	3.94	0.77	มาก
2) ผู้บริหารจัดการอบรมหรือสัมมนาที่ให้ความรู้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง	4.06	0.88	มาก
3) ผู้บริหารจัดสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสถานที่เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสม	3.92	0.79	มาก
4) ผู้บริหารถ่ายทอดประสบการณ์แก่บุคลากรในการปรับปรุงผลงาน	3.96	0.77	มาก
รวม	3.97	0.80	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในด้านการเรียนรู้ตลอดเวลา อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.97, S.D.=0.80) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารจัดการอบรมหรือสัมมนาที่ให้ความรู้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (\bar{X} =4.06, S.D.=0.88) รองลงมาคือ ผู้บริหารถ่ายทอดประสบการณ์แก่บุคลากรในการปรับปรุงผลงาน (\bar{X} =3.96, S.D.=0.77) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (\bar{X} =3.94, S.D.=0.77) และผู้บริหารจัดสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสถานที่เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสม (\bar{X} =3.92 S.D.=0.79) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการเรียนรู้ตลอดเวลา

ความเชื่อมั่นในคุณค่าของตนเองและผู้อื่น	(\bar{X})	S.D.	แปลผล
1) ผู้บริหารรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร	3.82	0.73	มาก
2) ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร	4.03	0.93	มาก
3) ผู้บริหารไว้วางใจในความสามารถของบุคลากรในการทำงาน	3.90	0.80	มาก
4) ผู้บริหารสามารถทำให้บุคลากรมีความคิดที่สร้างสรรค์แนวทางการแก้ไขปัญหาได้	4.05	0.86	มาก
รวม	3.95	0.83	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในด้านการเรียนรู้ตลอดเวลา อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.95, S.D.=0.83) เมื่อพิจารณาไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายชื่อ พบว่า ผู้บริหารสามารถทำให้บุคลากรมีความคิดที่สร้างสรรค์แนวทางการแก้ไขปัญหา ได้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (\bar{X} =4.05, S.D.=0.86) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร (\bar{X} =4.03, S.D.=0.93) ผู้บริหารไว้วางใจในความสามารถของบุคลากรในการทำงาน (\bar{X} =3.90, S.D.=0.80) ผู้บริหารรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร (\bar{X} =3.82, S.D.=0.73) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นขององค์กรแห่งการเรียนรู้สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ในภาพรวม

องค์กรแห่งการเรียนรู้	(\bar{X})	S.D.	แปลผล
1) ความสามารถของบุคลากร	3.98	0.81	มาก
2) การมีความคิดสร้างสรรค์	3.93	0.81	มาก
3) การแบ่งปันวิสัยทัศน์ร่วมกัน	3.99	0.86	มาก
4) การเรียนรู้ของทีม	3.96	0.86	มาก
5) การคิดอย่างเป็นระบบ	3.97	0.88	มาก
ภาพรวม	3.96	0.84	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.96, S.D.=0.84) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการแบ่งปันวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (\bar{X} =3.99, S.D.=0.86) รองลงมาคือ ด้านความสามารถของบุคลากร (\bar{X} =3.98, S.D.=0.81) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (\bar{X} =3.97, S.D.=0.88) ด้านการเรียนรู้ของทีม (\bar{X} =3.96, S.D.=0.86) และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์(\bar{X} =3.93 S.D.=0.81) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านความสามารถของบุคคล

ความสามารถของบุคคล	(\bar{X})	S.D.	แปลผล
1) บุคลากรมีความสามารถและความเชี่ยวชาญ	3.92	0.73	มาก
2) การจัดเตรียมและพัฒนาแหล่งข้อมูล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ หรือการพัฒนาบุคลากร	4.08	0.90	มาก
3) การให้อิสระทางความรู้และความสามารถของบุคลากรอย่างเต็มที่	3.93	0.81	มาก
4) การส่งเสริมให้บุคลากร มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง	3.99	0.82	มาก
รวม	3.98	0.81	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นขององค์การแห่งการเรียนรู้ในด้านความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.98$, S.D.=0.81) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าการจัดเตรียมและพัฒนาแหล่งข้อมูล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.08$, S.D.=0.90) รองลงมาคือ การส่งเสริมให้บุคลากร มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง ($\bar{X}=3.99$, S.D.=0.82) การให้อิสระทางความรู้และความสามารถของบุคลากรอย่างเต็มที่ ($\bar{X}=3.93$, S.D.=0.81) บุคลากรมีความสามารถและความเชี่ยวชาญ ($\bar{X}=3.92$, S.D.=0.73) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

การมีความคิดสร้างสรรค์	(\bar{X})	S.D.	แปลผล
1) ผู้บริหารให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่	3.87	0.66	มาก
2) ผู้บริหารมีความคิดที่สร้างสรรค์ เพื่อเป็นแบบอย่างของบุคลากรได้	4.02	0.89	มาก
3) มีการกระตุ้นบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ	3.87	0.86	มาก
4) ผู้บริหารให้ความอิสระในการปฏิบัติงาน ไม่ปิดกั้น ความคิดเห็นที่สร้างสรรค์	3.96	0.84	มาก
ภาพรวม	3.93	0.81	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นขององค์การแห่งการเรียนรู้ในการมีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.93$, S.D.=0.81) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีความคิดที่สร้างสรรค์ เพื่อเป็นแบบอย่างของบุคลากรได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(\bar{X} =4.02, S.D.=0.89) รองลงมาคือ ผู้บริหารให้ความอิสระในการปฏิบัติงาน ไม่ปิดกั้นความคิดเห็นที่สร้างสรรค์ (\bar{X} =3.96, S.D.=0.84) มีการกระตุ้นบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ (\bar{X} =3.87, S.D.=0.86) ผู้บริหารให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ (\bar{X} =3.87, S.D.=0.66) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการแบ่งปันวิสัยทัศน์ร่วมกัน

การแบ่งปันวิสัยทัศน์ร่วมกัน	(\bar{X})	S.D.	แปลผล
1) ผู้บริหารสามารถสร้างความเข้าใจกับบุคลากรในการมีจุดมุ่งหมายและความสำเร็จที่จะบรรลุร่วมกัน	3.82	0.86	มาก
2) ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการให้มีรูปแบบหรือระบบกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	4.06	0.94	มาก
3) ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและเกิดการมีส่วนร่วมในการทำงาน	3.98	0.82	มาก
4) ผู้บริหารสามารถสร้างวิสัยทัศน์ โดยมองถึงอนาคต และการคิดนอกกรอบ และทำให้บุคลากรนำมาเป็นแบบอย่างได้	4.12	0.87	มาก
ภาพรวม	3.99	0.86	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในด้านการแบ่งปันวิสัยทัศน์ร่วมกันอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.99, S.D.=0.86) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสามารถสร้างวิสัยทัศน์ โดยมองถึงอนาคต และการคิดนอกกรอบ และทำให้บุคลากรนำมาเป็นแบบอย่างได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (\bar{X} =4.12, S.D.=0.87) รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการให้มีรูปแบบหรือระบบกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (\bar{X} =4.06, S.D.=0.94) ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและเกิดการมีส่วนร่วมในการทำงาน (\bar{X} =3.98, S.D.=0.82) ผู้บริหารสามารถสร้างความเข้าใจกับบุคลากรในการมีจุดมุ่งหมายและความสำเร็จที่จะบรรลุร่วมกัน (\bar{X} =3.82, S.D.=0.86) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ของทีม

การเรียนรู้ของทีม	(\bar{X})	S.D.	แปลผล
ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน	3.92	0.82	มาก
ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานให้บุคลากรยอมรับในคุณค่าของเพื่อนร่วมทีม	4.06	0.88	มาก
ผู้บริหารมีการวางแผนการทำงานร่วมกันของบุคลากรและสร้างสัมพันธ์ภาพการทำงานร่วมกันของทุกฝ่าย	3.96	0.82	มาก
ผู้บริหารจัดให้มีการประสานงาน สนับสนุนและช่วยเหลือกันเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาความสามารถขององค์การ	3.91	0.95	มาก
ภาพรวม	3.96	0.86	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในด้านการเรียนรู้ของทีมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.92, S.D.=0.82) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานให้บุคลากรยอมรับในคุณค่าของเพื่อนร่วมทีม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (\bar{X} =4.06, S.D.=0.88) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการวางแผนการทำงานร่วมกันของบุคลากรและสร้างสัมพันธ์ภาพการทำงานร่วมกันของทุกฝ่าย (\bar{X} =3.96, S.D.=0.82) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน (\bar{X} =3.92, S.D.=0.82) ผู้บริหารจัดให้มีการประสานงาน สนับสนุนและช่วยเหลือกันเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาความสามารถขององค์การ (\bar{X} =3.91, S.D.=0.95) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

การคิดอย่างเป็นระบบ	(\bar{X})	S.D.	แปลผล
1) บุคลากรสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้วิธีการที่จะทำงานไปถึงเป้าหมายได้	3.93	0.80	มาก
2) บุคลากรเข้าใจถึงความสัมพันธ์การทำงานระหว่างหน่วยงานต่างๆภายในองค์กรที่นำไปสู่เป้าหมายขององค์กรได้	4.04	0.89	มาก
3) บุคลากรได้รับการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ ด้วยการระดมสมอง	3.96	0.89	มาก
4) บุคลากรเรียนรู้และแบ่งปันประสบการณ์แนวคิดและความคิดอย่างเป็นระบบ	3.95	0.94	มาก
ภาพรวม	3.97	0.88	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นขององค์การแห่งการเรียนรู้ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.97$, S.D.=0.88) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรเข้าใจถึงความสัมพันธ์การทำงานระหว่างหน่วยงานต่างๆภายในองค์กรที่นำไปสู่เป้าหมายขององค์กรได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.89) รองลงมาคือ บุคลากรได้รับการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ ด้วยการระดมสมอง ($\bar{X}=3.96$, S.D.=0.89) บุคลากรเรียนรู้และแบ่งปันประสบการณ์แนวคิดและความคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{X}=3.95$, S.D.=0.94) บุคลากรสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้วิธีการที่จะทำงานไปถึงเป้าหมายได้ ($\bar{X}=3.93$, S.D.=0.80) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 4 ผลวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

ตารางที่ 4.16 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1) ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านภาวะผู้นำส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	.140	.055	.176		2.547	.012*
2) ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการเรียนรู้ตลอด เวลาส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	.220	.059	.278		3.700	.000*
3) ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านความเชื่อมั่นในคุณค่าและศักยภาพในตนเองและผู้อื่นส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	.321	.055	.442		5.851	.000*
R ² = .613 SEE = .26086 F = 75.426*						

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร พบว่า

ด้านภาวะผู้นำส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการเรียนรู้ตลอดเวลาส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความเชื่อมั่นในคุณค่าและศักยภาพในตนเองและผู้อื่นส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยค่าสถิติจากตารางนำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพร เขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ได้ดังนี้

สมการในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = 0.140 (X_1) + 0.220 (X_2) + 0.321 (X_3)$$

สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Y^{\wedge} = 0.176 (X_1) + 0.278 (X_2) + 0.442 (X_3)$$

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.17 สรุปผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

สมมติฐาน	P-value	ผลการทดสอบ	
		ยอมรับ	ปฏิเสธ
1. ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านภาวะผู้นำส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	.012	✓	
2. ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการเรียนรู้ตลอด เวลาส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	.000	✓	
3. ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านความเชื่อมั่นในคุณค่าและศักยภาพในตนเองและผู้อื่นส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	.000	✓	

จากตารางที่ 4.17 สรุปผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร โดยภาพรวมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร
- 2) เพื่อศึกษาระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร
- 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร จำนวน 142 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประมวลผลทางสถิติเชิงอนุมานโดยการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ ผู้ศึกษาขอเสนอ สรุปผลการศึกษากการอภิปรายผลและข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการศึกษา
- 5.2 อภิปรายผลการศึกษา
- 5.3 ข้อเสนอแนะการศึกษา

5.1 สรุปผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 36-50 ปี มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่ปริญญาตรี มีตำแหน่งการปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการจำนวน 93 คน มีอายุการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อายุการปฏิบัติงาน 1-5 ปี

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร พบว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านภาวะผู้นำของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงภายนอก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ผู้บริหารสามารถจูงใจบุคลากรให้นำวิสัยทัศน์ที่กำหนดนั้นไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลที่ต้องการได้ ผู้บริหารสามารถปลุกเร้าให้บุคลากรรับรู้ถึงปัญหาและสามารถที่จะหาทางแก้ไขปัญหาได้ และผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจต่อบุคลากร อย่างต่อเนื่อง เช่น การยกย่องบุคลากรดีเด่น รางวัลคุณภาพ ตามลำดับ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการเรียนรู้ตลอดเวลาของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารจัดการอบรมหรือสัมมนาที่ให้ความรู้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ผู้บริหารถ่ายทอดประสบการณ์แก่บุคลากรในการปรับปรุงผลงาน ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารจัดสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสถานที่เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสม ตามลำดับ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านความเชื่อมั่นในคุณค่าของตนเองและผู้อื่นของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสามารถทำให้บุคลากรมีความคิดที่สร้างสรรค์แนวทางการแก้ไขปัญหาได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร ผู้บริหารไว้วางใจในความสามารถของบุคลากรในการทำงาน ผู้บริหารรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ระดับความคิดเห็นองค์การแห่งการเรียนรู้สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นองค์การแห่งการเรียนรู้สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านความสามารถของบุคคลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การจัดเตรียมและพัฒนาแหล่งข้อมูล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ การส่งเสริมให้บุคลากร มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง การให้อิสระทางความรู้และความสามารถของบุคลากรอย่างเต็มที่ที่มีความสามารถและความเชี่ยวชาญ ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ของโครงการส่งเสริมการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เมื่อผู้ใดที่เห็นเป็นประโยชน์ในการนำ
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น ยกเว้นกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีความคิดที่สร้างสรรค์ เพื่อเป็นแบบอย่างของบุคลากร ได้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารให้ความอิสระในการปฏิบัติงานไม่ปิดกั้น ความคิดเห็นที่สร้างสรรค์ มีการกระตุ้นบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการทำงาน ให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ ตามลำดับ

องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการแบ่งปันวิสัยทัศน์ร่วมกันของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสามารถสร้างวิสัยทัศน์ โดยมองถึงอนาคตและการคิดนอกกรอบ และทำให้บุคลากรนำมาเป็นแบบอย่างได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการให้มีรูปแบบหรือระบบกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและเกิดการมีส่วนร่วมในการทำงาน ผู้บริหารสามารถสร้างความเข้าใจกับบุคลากรในการมีจุดมุ่งหมายและความสำเร็จที่จะบรรลุร่วมกัน ตามลำดับ

องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ของทีมของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานให้บุคลากรยอมรับในคุณค่าของเพื่อนร่วมทีม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการวางแผนการทำงานร่วมกันของบุคลากรและสร้างสัมพันธ์ภาพการทำงานร่วมกันของทุกฝ่าย ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน ผู้บริหารจัดให้มีการประสานงานสนับสนุนและช่วยเหลือกันเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาความสามารถขององค์กร ตามลำดับ

องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรเข้าใจถึงความสัมพันธ์การทำงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กรที่นำไปสู่เป้าหมายขององค์กรได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ บุคลากรได้รับการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ ด้วยการระดมสมอง บุคลากรเรียนรู้และแบ่งปันประสบการณ์แนวคิดและความคิดอย่างเป็นระบบ บุคลากรสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้วิธีการที่จะทำงานไปถึงเป้าหมายได้ ตามลำดับ

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ได้ดังนี้

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการเรียนรู้ ตลอดเวลาและด้านความเชื่อมั่นในคุณค่าต่อตนเองและผู้อื่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายด้านจากมากไปหาน้อย สามารถเรียงได้ ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการเรียนรู้ตลอดเวลาและด้านความเชื่อมั่นในคุณค่าต่อตนเองและผู้อื่น จากระดับความคิดเห็น ในแต่ละด้านสามารถสรุปได้ว่า บุคลากรในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ให้ความสำคัญในด้านภาวะผู้นำที่จะส่งผลต่อการพัฒนา สถาบันการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนาจ อ้อมนอก, (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนกุศหลุมมากไฟ – อุบมุง อำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนกุศหลุมมากไฟ – อุบมุง อำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยิ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพ ฤทธิ์บำรุง, (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายด้านจากมากไปหาน้อย สามารถเรียงได้ ดังนี้ ด้านการแบ่งปันวิสัยทัศน์ ร่วมกัน ด้านความสามารถของบุคลากร ด้านการคิดอย่างเป็นระบบด้านการเรียนรู้ของทีมและ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งสามารถสะท้อนถึงความคิดเห็นของบุคลากรในสถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ซึ่ง วิจารย์ พานิช, (2550) ได้เสนอความคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นองค์การที่ทำงานผลิตผลงานไปพร้อมๆ กับการเรียนรู้และสร้างประสบการณ์ในการทำงาน พัฒนาวิธีการทำงานและระบบงานไปพร้อมๆ กัน โดยผลลัพธ์ขององค์การแห่งการเรียนรู้ คือ ผลงานตามภารกิจที่กำหนด ผู้ที่เป็นผู้ปฏิบัติจะเกิดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยอาศัยการทำงานเป็นงานขององค์การแห่งการเรียนรู้ โดยประกอบด้วยหลัก สำคัญ 5 ประการ คือ การคิดเชิงระบบ การเป็นบุคคลรอบรู้ การที่แบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม จากผลการศึกษา ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาภาพร เพชรศรีสม, (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของการประปาส่วนภูมิภาคเขต 9 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยองค์การ แห่งการเรียนรู้ ทั้งหมด 5 ปัจจัย ที่ประกอบด้วย ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิด การคิด อย่างเป็นระบบ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและการเรียนรู้เป็นทีม อยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่อผู้ใดเห็นว่าเป็นประโยชน์ในการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ผลการศึกษา พบว่า ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านการเรียนรู้ตลอดเวลาส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านความเชื่อมั่นในคุณค่าและศักยภาพในตนเองและผู้อื่นส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติรัตน์ ฤทธิสมบูรณ์, (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 พบว่า แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัฒนพร ศิลาวัณย์, (2556) ได้ทำการศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

5.3 ข้อเสนอแนะการศึกษา

เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับการวิจัยในอนาคต ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

5.3.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ในเชิงคุณภาพ เนื่องจากการศึกษาเชิงคุณภาพจะส่งผลให้ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยมีความละเอียดมากยิ่งขึ้น

5.3.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถาบันอื่น ๆ เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยมาวิเคราะห์เปรียบเทียบและเป็นแนวทางในการศึกษาครั้งต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

- กานดา จันทร์แย้ม. (2546). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพมหานคร : ธนัชการพิมพ์
- กฤษพล อัมระนันท์. (2559). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2*. วิทยานิพนธ์. ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- กฤษพล อัมระนันท์. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารศึกษา, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- จิตติรัตน์ ฤทธิ์สมบูรณ์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. (2537). *การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษานิเทศก์จังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัด*. ดุษฎีนิพนธ์บัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประยุทธ ชูสอน. (2548). *พฤติกรรมภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์. กศ.ด., มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พรรณราย ทรัพย์ประภา. (2529). *“การจูงใจ” จิตวิทยาการบริหารบุคคล*. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- เพ็ญภา ศรีภูธร. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พัฒนพร ศีลาวงษ์. (2556). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 1*. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยุรพร ศุทธรัตน์. (2552). *องค์การเพื่อการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
- เอกสารนี้เป็นเอกสารมหาวิทยาลัยฯ ให้นำไปใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- วินา สุทธิโพธิ์. (2561). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาบริหารการศึกษา, มหามงกุฎราชวิทยาลัย.
- ศรีวรรณ จันทร์เชื้อ. (2558). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- ศักดิ์ชัย ภูเจริญ. (2553). **การสร้างรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ ปร.ด. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2536). **การวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำและพฤติกรรมผู้นำ.** การวิจัยการบริหารการศึกษา. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สุมีชมา ปาฐคมาตย์. (2558). **การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา ธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน).** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อาจารย์ ฉัตรมี. (2560). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษา จังหวัดกระบี่.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อรพรรณ เทียนคันฉัตร. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Adair, J. (2007). **Leadership for Innovation : How to Organize Team Creative and Harverst Ideas.** London : Kogan Page.
- Bass, B.M. (1985). **Leadership and performance beyond expectations.** New York : The Free Press.
- Louise Stoll, Julie Temperley. (2009). **Creative leadership teams: Capacity building and succession planning.** (พิมพ์ครั้งที่ 1). London Centre for Leadership and Learning, Institute of Education, University of London.
- L.R. Trewatha and M. G. Newport. (1982). **Management.** Plano, Texas : business Publication.
- Miner, J. B. (1992). **Industrial – Organization Psychology.** New York : The State University of New York at Buffalo.

Marquardt, M.J., & Reynolds, A. (1994). **The Global Learning Organization.** New York.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์หรือการขังนเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ยู่ยุดรเห็นหรือแจ้งเบาะแษนท่านใดที่คัดลอก
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Plunket & Attner. (1997). **ภาวะผู้นำและมนุษยสัมพันธ์**. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://1jumm.blogspot.com/2018/10/blog-post.html> (สืบค้นเมื่อวันที่ 5 มิถุนายน 2564)
- Ronnins,S.P. and Coulter,M. (2003). **Organization Behavior : Concepts Controversies and Application**. New Jersey : Prentice - Hall.
- Senge, P.M. (1990). **The fifth discipline : the art and practice of the learning organization**. London : Century Press.
- Sergiovanni, T.J., & Moore, J. H. (1989). **Schooling for tomorrow**. Boston, Ma : Allyn & Bacon.
- Stoll,L. (2009). **Creative Leadership Teams**. Journal of Management in Education.
- Warren Richard Plunkett, Raymond F. Attner. (1997). **Management: Meeting and Exceeding Customer Expectations**. (พิมพ์ครั้งที่ 1). South-Western College Pub.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้า
คุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่านมากที่สุด

1. เพศ

<input type="checkbox"/> ชาย	<input type="checkbox"/> หญิง
------------------------------	-------------------------------
2. อายุ

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 25 ปี	<input type="checkbox"/> 25 - 35 ปี	<input type="checkbox"/> 36 - 50 ปี
<input type="checkbox"/> มากกว่า 50 ปี		
3. ระดับการศึกษา

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> ปริญญาโท
<input type="checkbox"/> ปริญญาเอก		
4. ตำแหน่งการปฏิบัติงาน

<input type="checkbox"/> บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	<input type="checkbox"/> อาจารย์
<input type="checkbox"/> ผู้บริหาร	
5. อายุการปฏิบัติงาน

<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 1 ปี	<input type="checkbox"/> 1 - 5 ปี	<input type="checkbox"/> 6 - 10 ปี
<input type="checkbox"/> มากกว่า 10 ปี		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
การเลือกคำตอบมีดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
ภาวะผู้นำ					
1. ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงภายนอก					
2. ผู้บริหารสามารถจูงใจบุคลากรให้นำวิสัยทัศน์ที่กำหนดนั้นไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลที่ต้องการได้					
3. ผู้บริหารสามารถปลุกเร้าให้บุคลากรรับรู้ถึงปัญหาและสามารถที่จะหาทางแก้ไขปัญหาได้					
4. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจต่อบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เช่น การยกย่องบุคลากรดีเด่น รางวัลคุณภาพ					
การเรียนรู้ตลอดเวลา					
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					
2. ผู้บริหารจัดการอบรมหรือสัมมนาที่ให้ความรู้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง					
3. ผู้บริหารจัดสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสถานที่					
4. ผู้บริหารถ่ายทอดประสบการณ์แก่บุคลากรในการปรับปรุงผลงาน					

เอกสารนี้เป็นเพื่อให้ความรู้แก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสม ศึกษานี้ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ หากต้องการนำเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความเชื่อมั่นในคุณค่าของตนเองและผู้อื่น					
1. ผู้บริหารรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร					
2. ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร					
3. ผู้บริหารไว้วางใจในความสามารถของบุคลากรในการทำงาน					
4. ผู้บริหารสามารถทำให้บุคลากรมีความคิดที่สร้างสรรค์แนวทางการแก้ไขปัญหาได้					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นขององค์การแห่งการเรียนรู้สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
การเลือกคำตอบมีดังนี้

5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

องค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
ความสามารถของบุคคล					
1. บุคลากรมีความสามารถและความเชี่ยวชาญ					
2. การจัดเตรียมและพัฒนาแหล่งข้อมูล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาบุคลากร					
3. การให้อิสระทางความรู้และความสามารถของบุคลากรอย่างเต็มที่					
4. การส่งเสริมให้บุคลากร มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง					

เอกสารที่จะพัฒนาตนเอง งานไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การมีความคิดสร้างสรรค์					
1. ผู้บริหารให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่					
2. ผู้บริหารมีความคิดที่สร้างสรรค์ เพื่อเป็นแบบอย่างของบุคลากรได้					
3. มีการกระตุ้นบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และคิดนอกรอบในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ					
4. ผู้บริหารให้ความอิสระในการปฏิบัติงาน ไม่ปิดกั้นความคิดเห็นที่สร้างสรรค์					
การแบ่งปันวิสัยทัศน์ร่วมกัน					
1. ผู้บริหารสามารถสร้างความเข้าใจกับบุคลากรในการมีจุดมุ่งหมายและความสำเร็จที่จะบรรลุร่วมกัน					
2. ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการให้มีรูปแบบหรือระบบกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ					
3. ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและเกิดการมีส่วนร่วมในการทำงาน					
4. ผู้บริหารสามารถสร้างวิสัยทัศน์ โดยมองถึงอนาคต และการคิดนอกรอบและทำให้บุคลากรนำมาเป็นแบบอย่างได้					
การเรียนรู้ของทีม					
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน					
2. ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานให้บุคลากรยอมรับในคุณค่าของเพื่อนร่วมทีม					
3. ผู้บริหารมีการวางแผนการทำงานร่วมกันของบุคลากรและสร้างสัมพันธภาพการทำงานร่วมกันของทุกฝ่าย					
4. ผู้บริหารจัดให้มีการประสานงาน สนับสนุนและช่วยเหลือกันเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาความสามารถขององค์กร					
การคิดอย่างเป็นระบบ					
1. บุคลากรสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้วิธีการที่					

เอกสารนี้เป็นเอกสารลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ไม่ควรเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จะทำงานไปถึงเป้าหมายได้					
2. บุคลากรเข้าใจถึงความสัมพันธ์การทำงานระหว่างหน่วยงานต่างๆภายในองค์กรที่นำไปสู่เป้าหมายขององค์กรได้					
3. บุคลากรได้รับการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ ด้วยการระดมสมอง					
4. บุคลากรเรียนรู้และแบ่งปันประสบการณ์แนวคิดและความคิดอย่างเป็นระบบ					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

****ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม****

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

1. อาจารย์ ภรณ์ไพสิน คุณวุฒิ
2. ดร. ชุตินันต์ บุญนวล
3. อาจารย์ อภิสิตธิ์ ไทยถาวร



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบประเมินผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้อยู่ในขั้นตอนการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร
2. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งตรวจสอบ เพื่อหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์ ดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence : IOC) ของแบบสอบถามและข้อเสนอแนะ ของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
3. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 4 ตอน
 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 ตอนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นขององค์การแห่งการเรียนรู้สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร
 ตอนที่ 4 ข้อมูลข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นอื่น ๆ
4. ขอความกรุณาผู้ทรงคุณวุฒิหรือท่านผู้เชี่ยวชาญ ช่วยพิจารณาร่างแบบสอบถามว่ามีความสอดคล้องกับตัวแปรของการวิจัยเรื่องนี้หรือไม่ ด้วยการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามในระบบ IOC โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง
 เกณฑ์ให้คะแนนในระบบ IOC
 - 1) ให้ 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่า ข้อนั้น มีเนื้อหาสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
 - 2) ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่า ข้อนั้น มีเนื้อหาสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
 - 3) ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่า ข้อนั้น ไม่มีเนื้อหาสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
5. ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติม ในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์โดยการเขียนข้อเสนอแนะ ไว้ท้ายข้อความนี้ๆ

(นายรัชชานนท์ จำปา)

นักศึกษาปริญญาตรีหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต
 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
 วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

ลายเซ็น ภรณ์ทิพย์ คุณาศรี
 ผู้ทรงคุณวุฒิ อาจารย์ภรณ์ทิพย์ คุณาศรี
 หน่วยงาน สจล. ชุมพร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบประเมินผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้อยู่ในขั้นตอนการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร
2. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งตรวจสอบ เพื่อหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์ ดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence : IOC) ของแบบสอบถามและข้อเสนอแนะ ของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
3. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 4 ตอน
 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 ตอนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นขององค์กรแห่งการเรียนรู้สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร
 ตอนที่ 4 ข้อมูลข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นอื่น ๆ
4. ขอความกรุณาผู้ทรงคุณวุฒิหรือท่านผู้เชี่ยวชาญ ช่วยพิจารณาร่างแบบสอบถามว่ามีความสอดคล้องกับตัวแปรของการวิจัยเรื่องนี้หรือไม่ ด้วยการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามในระบบ IOC โดยทำเครื่องหมาย \surd ลงในช่องว่าง
 เกมที่ให้คะแนนในระบบ IOC
 1) ให้ 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่า ข้อนั้น มีเนื้อหาสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
 2) ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่า ข้อนั้น มีเนื้อหาสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
 3) ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่า ข้อนั้น ไม่มีเนื้อหาสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
5. ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติม ในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์ในการเขียนข้อเสนอแนะ ไว้ท้ายข้อความนั้นๆ

(นายรัชชานนท์ จำปา)

นักศึกษาปริญญาตรีหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

ลายเซ็นต์

ผู้ทรงคุณวุฒิ

หน่วยงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบประเมินผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้อยู่ในขั้นตอนการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร
2. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งตรวจสอบ เพื่อหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์ ดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence : IOC) ของแบบสอบถามและข้อเสนอแนะ ของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
3. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 4 ตอน
 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 ตอนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นขององค์การแห่งการเรียนรู้สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร
 ตอนที่ 4 ข้อมูลข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นอื่น ๆ
4. ขอความกรุณาผู้ทรงคุณวุฒิหรือท่านผู้เชี่ยวชาญ ช่วยพิจารณาแบบสอบถามว่ามีความสอดคล้องกับตัวแปรของการวิจัยเรื่องนีหรือไม่ ด้วยการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามในระบบ IOC โดยทศ เครื่องหมาย + ลงในช่องว่าง เหนือให้คะแนนในระบบ IOC
 - 1) ให้ 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่า ข้อนั้น มีเนื้อหาสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
 - 2) ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่า ข้อนั้น มีเนื้อหาสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
 - 3) ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่า ข้อนั้น ไม่มีเนื้อหาสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
5. ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติม ในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์โดยการเขียนข้อเสนอแนะ ไว้ท้ายข้อความนี้

(นายรัชชานนท์ จำปา)

นักศึกษาระดับปริญญาตรีหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต
 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
 วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

ลายเซ็นดี

ผู้ทรงคุณวุฒิ อาจารย์ อภิสิทธิ์ ไทยถาวร

หน่วยงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าคุณภาพของแบบสอบถาม

1. ตารางทางตรง (Validity : IOC) การหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาและการทดสอบดัชนีความสอดคล้องระหว่างของคำถามกับวัตถุประสงค์เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

ส่วนที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์

ข้อที่	คำถามในแบบสอบถาม	ประมาณค่าความ คิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
1.	เพศ					
	ชาย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	หญิง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	อายุ					
	ต่ำกว่า 25 ปี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	25 - 35 ปี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	36 - 50 ปี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	มากกว่า 50 ปี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.	ระดับการศึกษา					
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	ปริญญาตรี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	ปริญญาโท	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	สูงกว่าปริญญาโท	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.	ตำแหน่งการปฏิบัติงาน					
	บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	อาจารย์	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	ผู้บริหาร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.	อายุการปฏิบัติงาน					
	น้อยกว่า 1 ปี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	1 - 5 ปี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	6 - 10 ปี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	มากกว่า 10 ปี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับบริการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ใด ๆ วัตถุประสงค์
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแบบลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีกรนำมาใช้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ข้อที่	คำถามในแบบสอบถาม	ประมาณค่าความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
ภาวะผู้นำ						
1	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงภายนอก	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสามารถจูงใจบุคลากรให้นำวิสัยทัศน์ที่กำหนดนั้นไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลที่ต้องการได้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสามารถปลุกเร้าให้บุคลากรรับรู้ถึงปัญหา และสามารถที่จะหาทางแก้ไขปัญหาได้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจต่อบุคลากร อย่างต่อเนื่อง เช่น การยกย่องบุคลากรดีเด่น รางวัลคุณภาพ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
การเรียนรู้ตลอดเวลา						
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารจัดการอบรมหรือสัมมนาที่ให้ความรู้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารจัดสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสถานที่เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารถ่ายทอดประสบการณ์แก่บุคลากรในการปรับปรุงผลงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ความเชื่อมั่นในคุณค่าของตนเองและผู้อื่น						
1	ผู้บริหารรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารไว้วางใจในความสามารถของบุคลากรในการทำงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสามารถทำให้บุคลากรมีความคิดที่สร้างสรรค์แนวทางการแก้ไขปัญหาได้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไมออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นขององค์การแห่งการเรียนรู้สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

ข้อที่	คำถามในแบบสอบถาม	ประมาณค่าความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
ความสามารถของบุคลากร						
1	บุคลากรมีความสามารถและความเชี่ยวชาญ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2	การจัดเตรียมและพัฒนาแหล่งข้อมูล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาบุคลากร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3	การให้อิสระทางความรู้และความสามารถของบุคลากรอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4	การส่งเสริมให้บุคลากร มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
การมีความคิดสร้างสรรค์						
1	ผู้บริหารให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีความคิดที่สร้างสรรค์ เพื่อเป็นแบบอย่างของบุคลากรได้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3	มีการกระตุ้นบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารให้ความอิสระในการปฏิบัติงาน ไม่ปิดกั้นความคิดเห็นที่สร้างสรรค์	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
การแบ่งปันวิสัยทัศน์ร่วมกัน						
1	ผู้บริหารสามารถสร้างความเข้าใจกับบุคลากรในการมีจุดมุ่งหมายและความสำเร็จที่จะบรรลุร่วมกัน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการให้มีรูปแบบหรือระบบกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และเกิดการมีส่วนร่วมในการทำงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสามารถสร้างวิสัยทัศน์ โดยมองถึงอนาคต และการคิดนอกกรอบ และทำให้บุคลากรนำมาเป็นแบบอย่างได้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ทำซ้ำโดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น ออกทั้งห้ามให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มาไปใช้

การเรียนรู้ของทีม						
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2	ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานให้บุคลากรยอมรับในคุณค่าของเพื่อนร่วมทีม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารมีการวางแผนการทำงานร่วมกันของบุคลากรและสร้างสัมพันธ์ภาพการทำงานร่วมกันของทุกฝ่าย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารจัดให้มีการประสานงาน สนับสนุนและช่วยเหลือกันเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาความสามารถขององค์กร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
การคิดอย่างเป็นระบบ						
1	บุคลากรสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้วิธีการที่จะทำงานไปถึงเป้าหมายได้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2	บุคลากรเข้าใจถึงความสัมพันธ์การทำงานระหว่างหน่วยงานต่างๆภายในองค์กรที่นำไปสู่เป้าหมายขององค์กรได้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3	บุคลากรได้รับการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ ด้วยการระดมสมอง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4	บุคลากรเรียนรู้และแบ่งปันประสบการณ์แนวคิดและความคิดอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ความเชื่อมั่น (Reliability: R)

Case Processing Summary	
จำนวน	ร้อยละ
30	100.00

Reliability Statistics	
ค่าความเชื่อมั่น	จำนวน
.900	32

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ง
(ผลการวิเคราะห์ทางสถิติ)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	51	35.9	35.9	35.9
	หญิง	91	64.1	64.1	100.0
	Total	142	100.0	100.0	

อายุ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่า 25 ปี	1	.7	.7	.7
	25 - 35 ปี	62	43.7	43.7	44.4
	36 - 50 ปี	71	50.0	50.0	94.4
	มากกว่า 50 ปี	8	5.6	5.6	100.0
	Total	142	100.0	100.0	

ระดับการศึกษา

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปริญญาตรี	84	59.2	59.2	59.2
	ปริญญาโท	48	33.8	33.8	93.0
	สูงกว่าปริญญาโท	10	7.0	7.0	100.0
	Total	142	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตำแหน่งการปฏิบัติงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	บุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ	93	65.5	65.5	65.5
	อาจารย์	46	32.4	32.4	97.9
	ผู้บริหาร	3	2.1	2.1	100.0
	Total	142	100.0	100.0	

อายุการปฏิบัติงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยกว่า 1 ปี	1	.7	.7	.7
	1 - 5 ปี	75	52.8	52.8	53.5
	6 - 10 ปี	56	39.4	39.4	93.0
	มากกว่า 10 ปี	10	7.0	7.0	100.0
	Total	142	100.0	100.0	

ส่วนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

1) ด้านภาวะผู้นำ

1.1 ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงภายนอก

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	1	.7	.7	.7
	ปานกลาง	14	9.9	9.9	10.6
	มาก	72	50.7	50.7	61.3
	มากที่สุด	55	38.7	38.7	100.0
	Total	142	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ภายในเท่านั้น ไม่ควรเผยแพร่สู่สาธารณะโดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.2 ผู้บริหารสามารถจูงใจบุคลากรให้นำวิสัยทัศน์ที่กำหนดนั้นไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลที่ต้องการได้

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	2	1.4	1.4	1.4
	ปานกลาง	28	19.7	19.7	21.1
	มาก	54	38.0	38.0	59.2
	มากที่สุด	58	40.8	40.8	100.0
	Total	142	100.0	100.0	

1.3 ผู้บริหารสามารถปลุกเร้าให้บุคลากรรับรู้ถึงปัญหาและสามารถที่จะหาทางแก้ไขปัญหาได้

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	7	4.9	4.9	4.9
	ปานกลาง	34	23.9	23.9	28.9
	มาก	66	46.5	46.5	75.4
	มากที่สุด	35	24.6	24.6	100.0
	Total	142	100.0	100.0	

1.4 ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจต่อบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เช่น การยกย่องบุคลากรดีเด่น รางวัลคุณภาพ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	1	.7	.7	.7
	น้อย	9	6.3	6.3	7.0
	ปานกลาง	30	21.1	21.1	28.2
	มาก	59	41.5	41.5	69.7
	มากที่สุด	43	30.3	30.3	100.0
	Total	142	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ด้านการเรียนรู้ตลอดเวลา

2.1 ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	5	3.5	3.5	3.5
	ปานกลาง	31	21.8	21.8	25.4
	มาก	73	51.4	51.4	76.8
	มากที่สุด	33	23.2	23.2	100.0
	Total	142	100.0	100.0	

2.2 ผู้บริหารจัดการอบรมหรือสัมมนาที่ให้ความรู้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	6	4.2	4.2	4.2
	ปานกลาง	34	23.9	23.9	28.2
	มาก	48	33.8	33.8	62.0
	มากที่สุด	54	38.0	38.0	100.0
	Total	142	100.0	100.0	

2.3 ผู้บริหารจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสถานที่เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสม

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	5	3.5	3.5	3.5
	ปานกลาง	36	25.4	25.4	28.9
	มาก	67	47.2	47.2	76.1
	มากที่สุด	34	23.9	23.9	100.0
	Total	142	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.4 ผู้บริหารถ่ายทอดประสบการณ์แก่บุคลากรในการปรับปรุงผลงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	3	2.1	2.1	2.1
	ปานกลาง	36	25.4	25.4	27.5
	มาก	66	46.5	46.5	73.9
	มากที่สุด	37	26.1	26.1	100.0
	Total	142	100.0	100.0	

3. ด้านความเชื่อมั่นในคุณค่าของตนเองและผู้อื่น

3.1 ผู้บริหารรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	6	4.2	4.2	4.2
	ปานกลาง	35	24.6	24.6	28.9
	มาก	79	55.6	55.6	84.5
	มากที่สุด	22	15.5	15.5	100.0
	Total	142	100.0	100.0	

3.2 ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	1	.7	.7	.7
	น้อย	6	4.2	4.2	4.9
	ปานกลาง	35	24.6	24.6	29.6
	มาก	46	32.4	32.4	62.0
	มากที่สุด	54	38.0	38.0	100.0
	Total	142	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.3 ผู้บริหารไว้วางใจในความสามารถของบุคลากรในการทำงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	7	4.9	4.9	4.9
	ปานกลาง	32	22.5	22.5	27.5
	มาก	71	50.0	50.0	77.5
	มากที่สุด	32	22.5	22.5	100.0
	Total	142	100.0	100.0	

3.4 ผู้บริหารสามารถทำให้บุคลากรมีความคิดที่สร้างสรรค์แนวทางการแก้ไขปัญหาได้

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	6	4.2	4.2	4.2
	ปานกลาง	31	21.8	21.8	26.1
	มาก	55	38.7	38.7	64.8
	มากที่สุด	50	35.2	35.2	100.0
	Total	142	100.0	100.0	

ส่วนที่ 3 องค์การแห่งการเรียนรู้

1. ด้านความสามารถของบุคคล

1.1 บุคลากรมีความสามารถและความเชี่ยวชาญ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	6	4.2	4.2	4.2
	ปานกลาง	26	18.3	18.3	22.5
	มาก	83	58.5	58.5	81.0
	มากที่สุด	27	19.0	19.0	100.0
	Total	142	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.2 การมีความคิดสร้างสรรค์

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	7	4.9	4.9	4.9
	ปานกลาง	31	21.8	21.8	26.8
	มาก	47	33.1	33.1	59.9
	มากที่สุด	57	40.1	40.1	100.0
	Total	142	100.0	100.0	

1.3 การให้อิสระทางความรู้และความสามารถของบุคลากรอย่างเต็มที่

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	6	4.2	4.2	4.2
	ปานกลาง	34	23.9	23.9	28.2
	มาก	66	46.5	46.5	74.6
	มากที่สุด	36	25.4	25.4	100.0
	Total	142	100.0	100.0	

1.4 การส่งเสริมให้บุคลากร มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	7	4.9	4.9	4.9
	ปานกลาง	27	19.0	19.0	23.9
	มาก	68	47.9	47.9	71.8
	มากที่สุด	40	28.2	28.2	100.0
	Total	142	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

2.1 ผู้บริหารให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	3	2.1	2.1	2.1
	ปานกลาง	32	22.5	22.5	24.6
	มาก	87	61.3	61.3	85.9
	มากที่สุด	20	14.1	14.1	100.0
	Total	142	100.0	100.0	

2.2 ผู้บริหารมีความคิดที่สร้างสรรค์ เพื่อเป็นแบบอย่างของบุคลากรได้

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	6	4.2	4.2	4.2
	ปานกลาง	37	26.1	26.1	30.3
	มาก	47	33.1	33.1	63.4
	มากที่สุด	52	36.6	36.6	100.0
	Total	142	100.0	100.0	

2.3 มีการกระตุ้นบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	12	8.5	8.5	8.5
	ปานกลาง	27	19.0	19.0	27.5
	มาก	70	49.3	49.3	76.8
	มากที่สุด	33	23.2	23.2	100.0
	Total	142	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.4 ผู้บริหารให้ความอิสระในการปฏิบัติงาน ไม่ปิดกั้น ความคิดเห็นที่สร้างสรรค์

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	8	5.6	5.6	5.6
	ปานกลาง	29	20.4	20.4	26.1
	มาก	65	45.8	45.8	71.8
	มากที่สุด	40	28.2	28.2	100.0
	Total	142	100.0	100.0	

3. ด้านการแบ่งปันวิสัยทัศน์ร่วมกัน

3.1 ผู้บริหารสามารถสร้างความเข้าใจกับบุคลากรในการมีจุดมุ่งหมายและความสำเร็จที่จะบรรลุร่วมกัน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	12	8.5	8.5	8.5
	ปานกลาง	31	21.8	21.8	30.3
	มาก	69	48.6	48.6	78.9
	มากที่สุด	30	21.1	21.1	100.0
	Total	142	100.0	100.0	

3.2 ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการให้มีรูปแบบหรือระบบกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	10	7.0	7.0	7.0
	ปานกลาง	29	20.4	20.4	27.5
	มาก	46	32.4	32.4	59.9
	มากที่สุด	57	40.1	40.1	100.0
	Total	142	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.3 ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและเกิดการมีส่วนร่วมในการทำงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	7	4.9	4.9	4.9
	ปานกลาง	29	20.4	20.4	25.4
	มาก	66	46.5	46.5	71.8
	มากที่สุด	40	28.2	28.2	100.0
	Total	142	100.0	100.0	

3.4 ผู้บริหารสามารถสร้างวิสัยทัศน์ โดยมองถึงอนาคต และการคิดนอกกรอบ และทำให้บุคลากรนำมาเป็นแบบอย่างได้

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	6	4.2	4.2	4.2
	ปานกลาง	29	20.4	20.4	24.6
	มาก	49	34.5	34.5	59.2
	มากที่สุด	58	40.8	40.8	100.0
	Total	142	100.0	100.0	

4. ด้านการเรียนรู้ของทีม

4.1 ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	10	7.0	7.0	7.0
	ปานกลาง	24	16.9	16.9	23.9
	มาก	75	52.8	52.8	76.8
	มากที่สุด	33	23.2	23.2	100.0
	Total	142	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2 ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานให้บุคลากรยอมรับในคุณค่าของเพื่อนร่วมทีม

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	7	4.9	4.9	4.9
	ปานกลาง	30	21.1	21.1	26.1
	มาก	52	36.6	36.6	62.7
	มากที่สุด	53	37.3	37.3	100.0
	Total	142	100.0	100.0	

4.3 ผู้บริหารมีการวางแผนการทำงานร่วมกันของบุคลากรและสร้างสัมพันธ์ภาพการทำงานร่วมกันของทุกฝ่าย

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	5	3.5	3.5	3.5
	ปานกลาง	36	25.4	25.4	28.9
	มาก	61	43.0	43.0	71.8
	มากที่สุด	40	28.2	28.2	100.0
	Total	142	100.0	100.0	

4.4 ผู้บริหารจัดให้มีการประสานงาน สนับสนุนและช่วยเหลือกันเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาความสามารถขององค์กร

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	16	11.3	11.3	11.3
	ปานกลาง	23	16.2	16.2	27.5
	มาก	61	43.0	43.0	70.4
	มากที่สุด	42	29.6	29.6	100.0
	Total	142	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

5.1 บุคลากรสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้วิธีการที่จะทำงานไปถึงเป้าหมายได้

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	9	6.3	6.3	6.3
	ปานกลาง	24	16.9	16.9	23.2
	มาก	77	54.2	54.2	77.5
	มากที่สุด	32	22.5	22.5	100.0
	Total	142	100.0	100.0	

5.2 บุคลากรเข้าใจถึงความสัมพันธ์การทำงานระหว่างหน่วยงานต่างๆภายในองค์กรที่นำไปสู่เป้าหมายขององค์กรได้

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	6	4.2	4.2	4.2
	ปานกลาง	35	24.6	24.6	28.9
	มาก	48	33.8	33.8	62.7
	มากที่สุด	53	37.3	37.3	100.0
	Total	142	100.0	100.0	

5.3 บุคลากรได้รับการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ ด้วยการระดมสมอง

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	2	1.4	1.4	1.4
	น้อย	7	4.9	4.9	6.3
	ปานกลาง	26	18.3	18.3	24.6
	มาก	67	47.2	47.2	71.8
	มากที่สุด	40	28.2	28.2	100.0
	Total	142	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.4 บุคลากรเรียนรู้และแบ่งปันประสบการณ์แนวคิดและความคิดอย่างเป็นระบบ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	14	9.9	9.9	9.9
	ปานกลาง	25	17.6	17.6	27.5
	มาก	57	40.1	40.1	67.6
	มากที่สุด	46	32.4	32.4	100.0
	Total	142	100.0	100.0	

(ภาวะผู้นำ, การเรียนรู้ตลอดเวลา, ความเชื่อมั่นในคุณค่าต่อตนเองและผู้อื่น, องค์กรแห่งการเรียนรู้)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.255	.191		6.583	.000
	X1	.140	.055	.176	2.547	.012
	X2	.220	.059	.278	3.700	.000
	X3	.321	.055	.442	5.851	.000

a. Dependent Variable: Y

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติย่อผู้ศึกษา

ชื่อ - สกุล นายรัชชานนท์ จำปา
 วัน เดือน ปีเกิด 25 มกราคม 2542
 สถานที่อยู่ปัจจุบัน 29/32 ซ.ลาดพร้าว41 แขวงจันทระเกษม เขตจตุจักร
 กรุงเทพมหานคร 10900
 สถานที่ศึกษาปัจจุบัน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
 วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร
 ประวัติการศึกษา
 พ.ศ. 2560 จบการศึกษาจาก โรงเรียนหอวัง จังหวัดกรุงเทพมหานคร



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้