

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา

อมรรัตน์ งามบ้านฝื่อ


งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
เมษายน 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ อมรรัตน์ งามบ้านผือ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

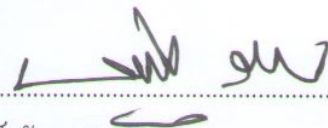
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)


.....กรรมการ
(ดร.ชัยพจน์ รังงาม)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ ๑ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้บรรลุความสำเร็จได้ด้วยดีเพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่ง ในการให้แนะนำ คำปรึกษา และความช่วยเหลือในการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก อาจารย์ที่ปรึกษาหลักงานนิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี ดร.ชัยพนธ์ รังงาม กรรมการสอบงานนิพนธ์ ขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้ช่วยทำการตรวจสอบเครื่องมือและให้คำแนะนำในการทำวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ดร.สมุทรา ชำนาญ ดร.ชัยพนธ์ รังงาม และนายศักดิ์เดช จุณิ ผู้อำนวยการโรงเรียนบางปะกง “บวรวิทยายน” ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขการจัดทำวิจัย ในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านในหลักสูตรสาขาวิชาการบริหารการศึกษาที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้และคณะครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่กรุณาตอบแบบสอบถาม ให้คำแนะนำและ ข้อเสนอแนะครั้งนี้ กราบขอบพระคุณคุณแม่ที่เป็นแรงบันดาลใจในการทำสิ่งต่าง ๆ ขอบคุณ ครอบครัว น้อง และเพื่อน ๆ ที่คอยช่วยเหลือ สนับสนุนส่งเสริมตลอดมา

ความสำเร็จและคุณค่าที่เกิดขึ้นจากงานวิจัยครั้งนี้มอบแต่พ่อแม่ ครู-อาจารย์ และบุคคลอันเป็นที่รักที่ได้ให้ความช่วยเหลือตลอดระยะเวลา ซึ่งส่งผลให้งานวิจัยประสบผลสำเร็จและสามารถเรียนจบหลักสูตรได้อย่างภาคภูมิใจ

อมรรัตน์ งามบ้านฝื่อ

58920535: สาขาวิชา: การบริหารทางการศึกษา; กศ.ม. (การศึกษามหาบัณฑิต)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์/ ผู้บริหารสถานศึกษา/ โรงเรียนมัธยมศึกษา/ อำเภอเมือง/
จังหวัดฉะเชิงเทรา

อมรรัตน์ งามบ้านผือ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา (CREATIVE LEADERSHIP OF THE SCHOOL DIRECTOR IN
SECONDARY SCHOOL ON MUNICIPALITY CHACHOENGSAO) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์:
สุเมธ งามกนก, กศ.ด. 103 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหาร
สถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน
และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดฉะเชิงเทรา ปีการศึกษา 2558 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ
Krejcie and Morgan (1970, pp. 608-610) ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้น จำนวน 226 คน
จากการสุ่มสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ
รวบรวมข้อมูล เพื่อการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่าอำนาจจำแนก
รายข้อระหว่าง .35-.77 มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean)
ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว
(One-way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี
ของเชฟเฟ้ (Sheffe's method)

ผลการวิจัย พบว่า

1. การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขต
อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ
ทางสถิติ
3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
4. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและ
รายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

58920535: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORD: CREATIVE LEADERSHIP/ SCHOOL DIRECTORS/ SECONDARY SCHOOLS/ AMPHUR MUANG/ CHACHOENGSAO PROVINCE

AMORN RAT NGAMBANPHUE: CREATIVE LEADERSHIP OF THE SCHOOL DIRECTORS IN SECONDARY SCHOOLS IN AMPHUR MUANG CHACHOENGSAO PROVINCE. ADVISORY COMMITTEE: SUMET NGAMKANOK, Ed.D. 103 P. 2017.

The purpose of the study was to examine the creative leadership of the school directors in secondary schools in Amphur Muang Chachoengsao province which classified from genders, working experiences and school sizes. A sample was the teachers in secondary schools in Amphur Muang Chachoengsao province in academic year 2015. Determining a sample size by using a chart to determine a sample size of Krejcie and Morgan (1970, pp. 608-610) gained a sample size. The total of a selected sample were 226 people from stratified random sampling according to the school sizes. The instrumentation was the questionnaire in 5 rating scales with the item discrimination at .35-.77 and the reliability was equal to .96. The selected statistics in this data analysis were mean (\bar{X}), standard deviation (SD), t -test and One-way analysis of variance (One-way ANOVA). If it was found that differences were statistically significant, comparing in pair average with Sheffe's Method.

The Results of the Study were as follows:

1. The study of the creative leadership of the school directors in secondary schools in Amphur Muang Chachoengsao province as a whole and each aspect were in high level.
2. The result of the comparing creative leadership of the school directors in secondary schools in Amphur Muang Chachoengsao province classified from genders as a whole and each aspect were different with no statistical signification.
3. The result of the comparing creative leadership of the school directors in secondary schools in Amphur Muang Chachoengsao province classified from working experiences as a whole and each aspect were different with no statistical signification.
4. The result of the comparing creative leadership of the school directors in secondary schools in Amphur Muang Chachoengsao province as a whole and each aspect, classified from school sizes, was found that it was different with no statistical signification except the aspect of making human relationship was different statistically significant at .05 level

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
คำถามในการวิจัย.....	5
สมมติฐานในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
สภาพการจัดการศึกษาของ โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัด	
ฉะเชิงเทรา.....	11
หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	14
องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	17
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย.....	46
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	48
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	52
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	52
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	53
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	54
การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล.....	55

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	75
สรุป.....	75
อภิปรายผล.....	77
ข้อเสนอแนะ.....	82
บรรณานุกรม.....	84
ภาคผนวก.....	90
ภาคผนวก ก.....	91
ภาคผนวก ข.....	95
ภาคผนวก ค.....	97
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	103

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา..... 52
2	จำนวนร้อยละของครูที่ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ 58
3	จำนวน ร้อยละของครูที่ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน..... 58
4	จำนวน ร้อยละของครูที่ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน..... 59
5	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน มัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้าน..... 59
6	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการมีความคิดเชิงสร้างสรรค์..... 60
7	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการทำงานเป็นทีม..... 61
8	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการเจรจาต่อรอง..... 62
9	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการไว้ใจ..... 63
10	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการบริหารเวลา..... 64

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
11	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการสื่อสาร.....	65
12	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์.....	66
13	คะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ.....	67
14	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ.....	68
15	คะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	68
16	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน.....	70
17	คะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	71
18	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว.....	72
19	การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	74

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
20	คำอธิบายจำแนกของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา.....	96

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
2 คุณสมบัติบุคคลที่มีความคิดเชิงสร้างสรรค์.....	19
3 ระบบทำงานเป็นทีม.....	22
4 ปัจจัยที่สำคัญในการเจรจาต่อรอง.....	26
5 รูปแบบการบริหารเวลา.....	36

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ยุคโลกาภิวัตน์เป็นยุคที่วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และวิธีการจัดการสมัยใหม่ โดยเฉพาะ การคมนาคมขนส่ง ติดต่อสื่อสาร เป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้สามารถดำเนินกิจการต่าง ๆ ได้รวดเร็ว สะดวก มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การบริหารในยุคนี้มุ่งลดต้นทุนการผลิต เพิ่มปริมาณและคุณภาพสิ่งผลิต และการบริการที่ดีให้กระจายไปอย่างกว้างขวางได้ โดยใช้บุคลากร บริหาร ควบคุม ดูแลไม่มาก อย่างไรก็ตาม การพัฒนาบุคลากรให้รู้เท่าทัน และสามารถใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ช่วยอำนวยความสะดวกต่าง ๆ บนฐานของจิตใจที่เป็นไปทางสร้างสรรค์มากกว่า การเอาเปรียบ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก โดยบุคคลที่มีความสามารถในยุคโลกาภิวัตน์ ได้แก่ บุคคลที่สามารถคาดการณ์ไกลได้ ทำงานให้สำเร็จโดยลงทุนพอสมควร ใช้อยุทธศาสตร์และเทคโนโลยี ที่เหมาะสม ทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด แต่ให้ประโยชน์ทางสร้างสรรค์ แก่องค์กรของตนเองและแก่ส่วนรวมมากที่สุด ดังนั้น บุคคลและองค์กรต่าง ๆ จึงมีความจำเป็น อย่างยิ่งที่จะต้องขวนขวายในการแสวงหาข้อมูลข่าวสาร เพื่อส่งผลกระทบต่อการพัฒนาตนเอง หน่วยงาน ทั้งภาครัฐและเอกชน แต่อย่างไรก็ตาม แม้ว่ากระแสโลกาภิวัตน์จะช่วยให้เราดำเนินชีวิตได้อย่าง สะดวกสบาย แต่กลับกลายเป็นงานหนักอย่างยิ่งที่มนุษยชาติต้องพัฒนาฐานระบบคุณธรรม จริยธรรม การร่วมกันรับผิดชอบต่อสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมมากขึ้นเป็นเท่าตัว และโลกาภิวัตน์ คือ การเคลื่อนที่ของคนต่างชาติพันธุ์ ศาสนา ประเพณี แนวคิด จากพื้นที่หนึ่งไปยังอีกพื้นที่หนึ่ง ดังนั้น มนุษย์จะต้องปรับตัวและดำรงอยู่ภายใต้ความแตกต่างและความขัดแย้งดังกล่าวให้ได้อีกด้วย (อารีย์ นัยพินิจ, ภัทรพงษ์ เกริกสกุล และชงพล พรหมสาขา ณ สกลนคร, 2557, หน้า 11)

ประเทศไทยตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 เป็นแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมที่จะมุ่งพัฒนาสู่สังคมที่มีความสุขอย่างยั่งยืน (Green society) โดยให้ความสำคัญ กับการสร้างสมดุลของการพัฒนาให้เกิดในทุกมิติ ทั้งมิติทางเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรทางธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ความอยู่ดีมีสุขของคนไทยและเกิดการพัฒนายั่งยืนตลอดไป โดยยังคงยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา และน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาเป็น แนวปฏิบัติในการบริหารและพัฒนาประเทศต่อเนื่อง จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ 11 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555, หน้า 10) แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2555-2559) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายไว้ว่า เพื่อพัฒนาให้เป็น

มนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุขและยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ, 2556, หน้า 6 อ้างถึงใน จันทิรา บัจจัย โศภา, 2557)

ภาวะผู้นำ ถือได้ว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษา ในการบ่งบอกถึงความพร้อมที่จะสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพตนเองให้เพิ่มสูงขึ้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นการตอบสนองเชิงจินตนาการ (Imaginative) และการไตร่ตรองอย่าง ถี่ถ้วนต่อโอกาสต่าง ๆ ประเด็นต่าง ๆ อย่างท้าทาย (Challenging) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการมอง การคิด และการทำสิ่งต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน เพื่อจะเสริมสร้างโอกาสให้กับทุกคนที่เกี่ยวข้อง (Stoll and Temperley, 2009, p. 13) ซึ่งสอดคล้องกับวิโรจน์ สารัตนะ (2553, หน้า 21) กล่าวว่า การพัฒนาผู้นำในอนาคตจะต้องให้มีความริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) จะเน้นในด้านการเป็นผู้ริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ ส่งเสริมความคิดนอกกรอบ (Think out of the box) ในทางสร้างสรรค์ ภายในองค์กร

ความเป็นผู้นำในยุคที่มีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ที่มีความสลับซับซ้อน ซ่อนเงื่อน ผู้นำจะต้องอาศัยกระบวนการคิดและการมองที่แตกต่างจากเดิม หรือการหาเส้นทางใหม่ (Path finding) อย่างมีวิสัยทัศน์ การมองโลกในแง่ดีมีความยืดหยุ่น มีความคิดเชิงสร้างสรรค์และมีจินตนาการ การมองโลกในแง่ดีจะช่วยให้เรารู้สึกมีความหวังและมั่นใจในการทำสิ่งต่าง ๆ ที่สำคัญต้องฝึกยอมรับความไม่แน่นอน พระพุทธเจ้าสอนว่าทุกสิ่งที่เกิดขึ้นในโลกล้วนอนิจจัง ไม่มีอะไรเที่ยงแท้แน่นอน เพราะฉะนั้นอย่ายึดมั่น ถ้อยมั่น ถ้าคิดว่าจะชนะแล้วผลออกมาแพ้จะรู้สึก สิ้นหวัง แต่ถ้าเราปรับเปลี่ยนเป็นพลัง การสร้างหรือการค้นหาเส้นทางใหม่ (New path finding) อย่างมีวิสัยทัศน์ เมื่อมองไม่เห็นทาง วิธีที่จะนำไปสู่เส้นชัย จงอย่าท้อถอยและสิ้นหวัง แต่ให้เปลี่ยน เป็นพลัง สร้างเส้นทางหรือทางเลือกขึ้นมาใหม่ เพื่อเป็นทางเลือกหรือทางรอดที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมายอย่างมีวิสัยทัศน์ ทางใหม่ที่สร้างขึ้นมานั้นควรจะเป็นทางที่ดี ที่ถูกต้องปราศจากอคติ และศีลธรรมอันดีงาม การมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ ความเฉลียวฉลาด และมีจินตนาการอาจเป็นสิ่งที่ อยู่ภายใน จงจุดประกายและดึงศักยภาพที่มีอยู่ภายในนั้นออกมา (กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์, 2556, หน้า 79)

คุณลักษณะผู้นำ (Leader traits) แล้วก็มาถึงพฤติกรรมผู้นำ (Leader behaviors) จนถึงผู้นำ โดยสถานการณ์ (Situational leaders) ล่าสุดก็มีการพูดถึงผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงหรือผู้นำเชิง วิสัยทัศน์ (Transformational or Visionary leaders) แต่ปัจจุบันความสนใจในเรื่องของผู้นำ กำลัง เคลื่อนตัวไปอีกกระแสนึงแล้ว เป็นกระแสที่จะต้องตามให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก

หลังยุคโลกาภิวัตน์ ที่ผู้นำรุ่นใหม่ต้องรู้จักวิเคราะห์ และเมื่อวิเคราะห์แล้วก็ต้องคิดสิ่งใหม่ ๆ ด้วย และในท้ายที่สุดก็จะออกมาเป็นการคิดที่สร้างสรรค์ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Formative or creative leadership theory) ได้รับการพัฒนาโดย Ash and Persall บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า “ในสถานศึกษาหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคน ซึ่งแสดงบทบาทการใช้ภาวะผู้นำ ในลักษณะต่าง ๆ มากมาย บทบาทภาวะผู้นำจึงมิได้จำเพาะเจาะจงแต่ผู้บริหารเท่านั้น” แต่หน้าที่ของผู้บริหาร คือ การสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้แก่ครู อาจารย์ และบุคลากรต่าง ๆ เพื่อเป็นช่องทางให้คนเหล่านี้ ได้พัฒนาตนเองเข้าสู่ความเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ (Productive leaders) เป็นผู้นำ ของผู้นำ (Leaders of leaders)” องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามทัศนะของ Bennis ได้สรุปองค์ประกอบเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความชื่อ Creative leadership จาก AB Chulalongkorn University Distribution ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับคน เกี่ยวข้องกับความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจ การบริหารจัดการระบบ โครงสร้าง กระบวนการ การควบคุม ซึ่งมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) ความไว้วางใจ (Trust) 3) การมุ่งความสำเร็จ (Success) 4) ความยืดหยุ่น (Flexibility) (Bennis, 2002, p. 39)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีหลักการที่สำคัญในการนำองค์การที่สำคัญ กล่าวคือ 1) เป็นผู้นำการเรียนรู้แบบทีม 2) เป็นผู้นำของผู้นำ 3) เป็นผู้นำที่มีความไว้วางใจ 4) เป็นผู้นำที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 5) เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนและกระบวนการทำงาน 6) เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อลูกค้า 7) เป็นผู้นำการสร้างเครือข่ายสื่อสารแบบสองทาง 8) เป็นผู้นำสร้างสัมพันธภาพและความใกล้ชิด 9) เป็นผู้นำการกระจายอำนาจและการตัดสินใจ และ 10) เป็นผู้นำบริหารความเสี่ยง (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2553)

คุรุสภาในฐานะสภามาตรฐานวิชาชีพครู จึงกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูมาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูที่สภาวิชาชีพคุรุสภากำหนด ประกอบด้วย 12 เกณฑ์มาตรฐาน ดังนี้ มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู อยู่เสมอ มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติให้เกิดผลจริง มาตรฐานที่ 5 พัฒนาคือการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ได้ทุกสถานการณ์ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2556, หน้า 68)

การจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ซึ่งปัจจัยความสำเร็จ คือ การปรับวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และการทำงานแบบมีส่วนร่วม ที่เอื้อต่อการพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ในจุดเน้นการพัฒนา ส่งเสริมการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์มาใช้ในการพัฒนา ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและใช้วงจรการพัฒนา PDCA คือ วงจรการบริหารงานคุณภาพ ย่อมาจาก 4 คำ ได้แก่ Plan (วางแผน) Do (ปฏิบัติ) Check (ตรวจสอบ) และ Act อย่างต่อเนื่อง เชื่อมโยง ความสำเร็จของการปฏิบัติงานกับการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน บริหารจัดการโดยเปิดโอกาส ให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมและยึดหลักธรรมาภิบาล สิ่งเหล่านี้ต้องอาศัยการดำเนินการภายใต้ภาวะ ผู้นำที่มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ เพื่อความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6, 2558, หน้า 35-36)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 บริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งในแต่ละโรงเรียนมีขนาดแตกต่างกัน ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาด ซึ่งในแต่ละโรงเรียนก็มีการบริหารที่แตกต่างกัน และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเฉลี่ย รวมไม่เท่ากัน ซึ่งอาจจะขึ้นอยู่กับการบริหารของผู้บริหารของสถานศึกษานั้น สภาพปัญหาที่ แสดงถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์กร มีหลายปัจจัย ปัจจัยที่น่าสนใจและเห็นว่ามีผลสำคัญยิ่ง คือ ปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำและความพึงพอใจของผู้ที่มี ส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในเรื่องของภาวะผู้นำ ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครู นักเรียน ตลอดจนผู้ปกครองนักเรียน เพราะความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำเป็นความรู้สึกที่ดี ที่ชอบ ที่พอใจต่อสิ่งต่าง ๆ ซึ่งเป็นทัศนคติที่ดี ในการปฏิบัติงานในองค์กรใดก็ตาม ถ้าบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ขาดความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารในการปฏิบัติงานหรือมีทัศนคติไม่ดีต่อองค์กรแล้ว ปัญหาต่าง ๆ จะเกิดขึ้น ได้แก่ ความแตกแยก การไม่ให้ความร่วมมือกับองค์กรในทุก ๆ ด้าน ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้จะไม่เกิดขึ้น องค์กรก็จะสิ้นเปลืองทั้งทรัพยากร และงบประมาณ โดยเปล่าประโยชน์ ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากผู้เกี่ยวข้องมีทัศนคติที่ดี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารและการปฏิบัติงานหรือต่อหน่วยงาน องค์กร ย่อมทำให้ หน่วยงานหรือองค์กรประสบผลสำเร็จต่อการปฏิบัติงาน

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา ตามทัศนะของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา มีความตระหนักและเห็นถึงความสำคัญของความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อภาวะผู้นำทาง การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อจะเป็นข้อมูลในการปรับปรุง พัฒนา ลักษณะของผู้บริหาร ที่ตรงกับความพึงพอใจของครู รวมทั้งเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารในระดับพื้นที่ เพื่อการนำมาใช้

ในการวางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทางด้านการบริหารงานบุคคล และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

คำถามในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา อยู่ในระดับใด
2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ แตกต่างกันหรือไม่
3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันหรือไม่
4. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานในการวิจัย

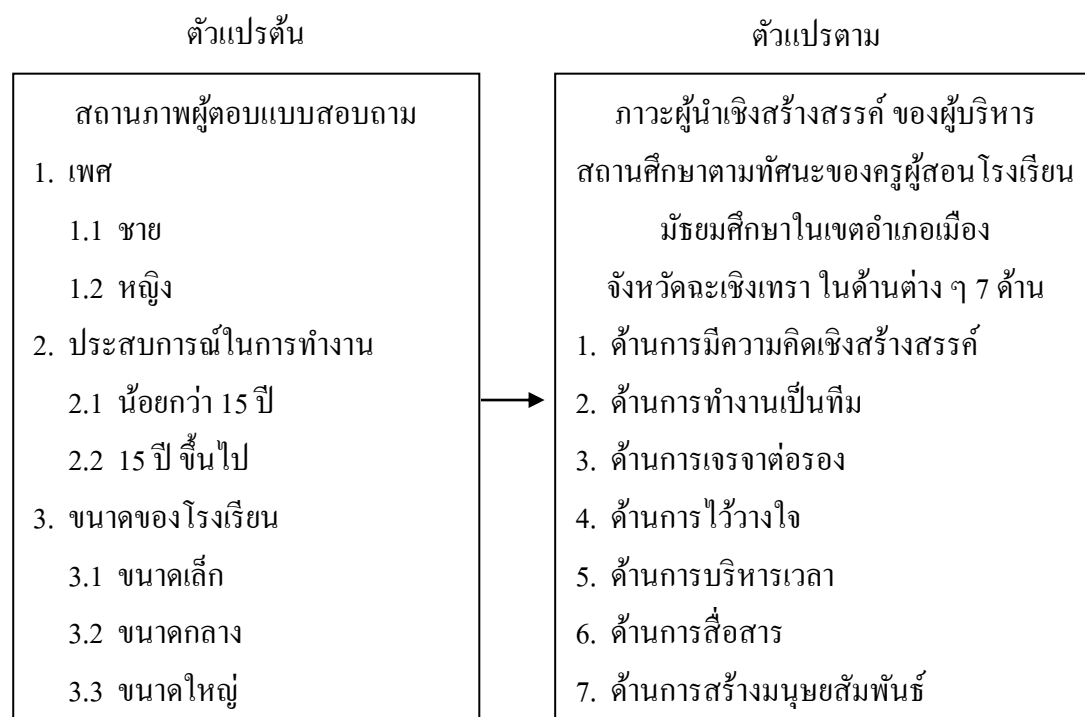
1. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ แตกต่างกัน
2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน
3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา สามารถใช้เป็นข้อมูลในการประชุม อบรม สัมมนา ให้ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
2. นำข้อเสนอแนะที่ได้รับไปเสนอต่อโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ให้ปรับปรุงการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ให้มีความเหมาะสม และสามารถปฏิบัติได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ตามกรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ศึกษาจากทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative leadership theory) ของ Bennis (2002, p. 39; Ash & Persall, 1999, p. 98 อ้างถึงใน กาญจนา ศิลา, 2557, หน้า 24-25) จำแนกออกเป็น 7 ด้าน 1) ด้านการมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการเจรจาต่อรอง 4) ด้านการไว้วางใจ 5) ด้านการบริหารเวลา 6) ด้านการสื่อสาร 7) ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ แล้วนำมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ที่ใช้ใน งานวิจัยนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหาในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา 7 ด้าน 1) การมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ 2) การทำงานเป็นทีม 3) การเจรจาต่อรอง 4) การไว้วางใจ 5) การบริหารเวลา 6) การสื่อสาร 7) การสร้างมนุษยสัมพันธ์

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ปีการศึกษา 2558 จำนวน 517 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ปีการศึกษา 2558 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 608-610) ซึ่งได้ขนาดกลุ่ม ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้น จำนวน 226 คน จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น คือ สถานภาพของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ดังต่อไปนี้

3.1.1 เพศ

3.1.1.1 ชาย

3.1.1.2 หญิง

3.1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน

3.1.2.1 น้อยกว่า 15 ปี

3.1.2.2 ตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป

3.1.3 ขนาดของโรงเรียน

3.1.3.1 ขนาดเล็ก

3.1.3.2 ขนาดกลาง

3.1.3.3 ขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2.1 ด้านการมีความคิดเชิงสร้างสรรค์

3.2.2 ด้านการทำงานเป็นทีม

3.2.3 ด้านการเจรจาต่อรอง

- 3.2.4 ด้านการไว้วางใจ
- 3.2.5 ด้านการบริหารเวลา
- 3.2.6 ด้านการสื่อสาร
- 3.2.7 ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำองค์การสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ มีปฏิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการ โดยไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่าง ๆ และประเด็นต่าง ๆ ในการติดต่อประสานงานทั้งเกี่ยวกับตนเองและผู้อื่นอย่างมีแรงบันดาลใจ มีวิสัยทัศน์ มีจินตนาการ และมีกระบวนการต่าง ๆ อย่างมีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในสถานศึกษา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ด้านการมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลากหลาย คล่องแคล่ว รวดเร็ว สุขุมรอบคอบ มีเหตุผล มีความคิดแปลกใหม่ กล้าคิด กล้าทำ เชื่อมมั่นในตนเอง คิดอย่างเป็นระบบ ไม่มองข้ามรายละเอียด ปรับเปลี่ยนความคิด การกระทำ และวิธีการตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างชาญฉลาด มองตนเองและคนรอบข้างในแง่ดีมีความคิดเชิงบวก สามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องแม่นยำและแก้ไขปัญหาได้ทันท่วงที มีความฉับไวในการตอบสนองต่อปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างดีเยี่ยม

1.2 ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษาด้วยการเรียนรู้แบบทีม มีการบริหารแบบทีมงาน ความร่วมมือระหว่างสมาชิกของทีมงานที่ดี มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ทราบผลการทำงานของทีมงาน มีความผูกพันต่อกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อทีมงานได้ทำการตัดสินใจและทำความตกลงที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยใช้ดัชนีตัวบ่งชี้หลักที่บ่งชี้ถึงผลสำเร็จโดยรวมของทีมงาน มองเห็นคุณค่าของบุคลากรและมีการยอมรับในความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา

1.3 ด้านการเจรจาต่อรอง หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้กระบวนการสนทนาพูดคุยเพื่อแก้ปัญหาทางด้านการศึกษา ให้ประสบผลสำเร็จมีการแลกเปลี่ยนพูดคุยเจรจา มีวาทศิลป์ในการสื่อสารผู้บริหารมีทักษะการฟัง การพูดอ่าน และการเขียนที่ดี ใช้แนวทางในการสร้างแรงผลักดัน และพลังใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในโรงเรียน

1.4 ด้านการไว้วางใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความเชื่อถือไว้วางใจให้กับสมาชิกในองค์กร โดยการยึดการบริหารสากล เช่น คุณธรรมจริยธรรม ความซื่อสัตย์

ความเมตตา ความยุติธรรมความเป็นกลาง ความกล้าหาญ ความอดทน ความมีวินัยความมุ่งมั่น ซึ่งเป็นหลักสำคัญในการบริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ยอมรับข้อผิดพลาดของสมาชิกในองค์กร และให้เกียรติผู้อื่นเคารพและให้การสนับสนุนผู้อื่น ไม่ว่าคนคนนั้นจะมีตำแหน่งใดก็ตาม สอบถาม เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็นรับฟังปัญหา และให้ความช่วยเหลือสมาชิกในองค์กรตาม ความเหมาะสมและความสามารถ

1.5 ด้านการบริหารเวลา หมายถึง การที่ผู้บริหาร โรงเรียนมีการกำหนดการปฏิบัติงาน การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายมีประสิทธิภาพ โดยมีวัตถุประสงค์ของงานอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง โดยใช้เวลาน้อยที่สุด มีการควบคุมกำหนดหลักลำดับเหตุการณ์ที่จะทำโดยให้ ความสำคัญกับกิจกรรมที่สำคัญและเร่งด่วนก่อน ควบคุมกิจกรรมในการตัดสินใจ มีการวางแผน วางเป้าหมายของงานอย่างรอบคอบและชัดเจน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ต่อโรงเรียน

1.6 ด้านการสื่อสาร หมายถึง การที่ผู้บริหาร โรงเรียนมีการติดต่อประสานสัมพันธ์กับ บุคคลในองค์กร ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้เกิดความร่วมมือ มีการชี้แจง รายละเอียดให้กับบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งภายในและภายนอก มีการปรับปรุงพัฒนาทักษะ การสื่อสาร ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อความสะดวกรวดเร็ว สอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยข้อมูลข่าวสารมีสาระ มีความชัดเจน น่าเชื่อถือ สร้างความเชื่อมั่นและเข้าใจในความต้องการ ของฝ่ายต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้การติดต่อสื่อสาร และมีโอกาสได้สร้างความก้าวหน้าให้กับตนเอง หน่วยงาน องค์กรและสังคม

1.7 ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การที่ผู้บริหาร โรงเรียนสร้างความสัมพันธ์ ที่ดีกับบุคลากร ทั้งภายนอกและภายในโรงเรียน โดยการเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น และเข้าใจ สิ่งแวดล้อม ช่วยสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อโรงเรียน มีการใช้การสื่อสารสองทางให้ความสำคัญ แก่ครูและบุคลากรทุกคนใน โรงเรียน ทั้งด้านความร่วมมือการฝึกอบรมและให้ความสนใจกับ บุคลากรทั้งหมดอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

2. ครูผู้สอน หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการ โรงเรียนมัธยมศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา

4. เพศ หมายถึง เพศของครูชายและหญิงที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาโรงเรียน มัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา

5. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ของครูที่ปฏิบัติการสอนใน โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม

5.1 ประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 15 ปี

5.2 ประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 15 ขึ้นไป

6. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนที่จำนวนนักเรียนเป็นตัวกำหนด แบ่งเป็น 3 ขนาดตามเกณฑ์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

6.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 คนลงมา

6.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 501-1,500 คน

6.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,501 คน ขึ้นไป

7. โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา หมายถึง โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้แก่ โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎ์ โรงเรียนดัดดรุณี โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎ์ 2 โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎ์ 3 โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎ์ 5 โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร โรงเรียนเป็ริงวิสุทธาธิบดี และโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา พัฒนาการสุวินทวงศ์

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยลำดับเนื้อหาที่เป็นสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา
2. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
3. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
4. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชั้นพื้นฐาน เขต 6 ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 410/ 1 ถนนมรุพงษ์ ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา รหัสไปรษณีย์ 24000 รับผิดชอบโรงเรียนในจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 29 โรงเรียน และจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 25 โรงเรียน รวม 54 โรงเรียน แต่ในวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารตามทัศนคติของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ภายใต้การบริหารจัดการการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำนวน 8 โรงเรียน ดังนี้

1. โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ เลขที่ 222 ถนนชุมพล ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา
2. โรงเรียนดัดดรุณี เลขที่ 144 ถนนมรุพงษ์ ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา
3. โรงเรียนพุทธโสธร เลขที่ 134 ถนนเทพคุณากร ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา
4. โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ 2 เลขที่ 111 หมู่ 12 ตำบลบางคันทัน อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา
5. โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ 3 เลขที่ 64/ 8 หมู่ที่ 7 ถนนสุวินทวงศ์ ตำบลคลองนครเนื่องเขต อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา

6. โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ 5 เลขที่ 19/ 1 หมู่ที่ 2 ตำบลบางขวัญ อำเภอเมือง
จังหวัดฉะเชิงเทรา

7. โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาเป็ริงวิสุทธิราชินี หมู่ที่ 2 ตำบลคลองเป็ริง อำเภอเมือง
จังหวัดฉะเชิงเทรา

8. โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สุวินทวงศ์ เลขที่ 20/ 5 หมู่ที่ 7 ตำบล
คลองหลวงแพ่ง จังหวัดฉะเชิงเทรา

ทิศทางการพัฒนาการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ได้กำหนดทิศทางการบริหารงาน
ของสำนักงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 เป็นองค์กรที่ส่งเสริม สนับสนุน
ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ปลูกฝังคุณธรรม น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ
พอเพียง ภายใต้การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

พันธกิจ (Mission)

1. ขับเคลื่อนการจัดการศึกษาทุกระดับอย่างมีคุณภาพ
2. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีความเป็นไทย และดำรงตนตามหลัก
ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
3. ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษา พัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้ได้ตามมาตรฐาน
ยกระดับสู่ความเป็นสากล และมีความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ภายใต้การมีส่วนร่วมของ
ทุกภาคส่วน

4. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ

เป้าประสงค์ (Goal)

1. สถานศึกษาในสังกัดยกระดับคุณภาพและมาตรฐานได้ตามเป้าหมาย สู่ความเป็น
สากล และมีความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน
2. สถานศึกษาในสังกัดจัดกิจกรรม ส่งเสริม สนับสนุนให้ทุกภาคส่วน มีส่วนร่วม
ในการยกระดับคุณภาพการมัธยมศึกษาสู่สากล
3. สถานศึกษาในสังกัดสามารถพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกคนให้ได้รับโอกาสทางการศึกษา
มีความรู้ ความสามารถ เต็มตามศักยภาพ และเป็นไปตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์

4. สถานศึกษาในสังกัดสามารถพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และผู้สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษา ให้มีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ตามหลักสูตร มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาตนเอง เพื่อศึกษาต่อระดับ อุดมศึกษา และมีพื้นฐานในการประกอบอาชีพ

5. สถานศึกษาในสังกัดมีเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา

6. ครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีทักษะ และสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

ค่านิยมขององค์กร

“ยึดหลักธรรมาภิบาล มีจิตบริการ ทำงานเป็นทีม”

กลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตร และส่งเสริม ความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 2 ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ 3 ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึง ครอบคลุม ผู้เรียนได้รับโอกาส ในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้สามารถจัดการเรียน การสอนได้อย่างมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ตามแนวทางการกระจายอำนาจ ทางการศึกษาหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและความร่วมมือกับองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

จุดเน้นในการพัฒนาการศึกษาสู่เป้าหมายความสำเร็จ

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 5 (Student achievement)

2. นักเรียนทุกคนมีความสำนึกในความเป็นชาติไทย (EQ: Emotion quotient)

3. เพิ่มศักยภาพนักเรียนในด้านภาษา ด้านคณิตศาสตร์ ด้านวิทยาศาสตร์ และด้านเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาสู่มาตรฐานสากล (Excellence)

4. สร้างทางเลือกในการเรียนรู้ที่เน้นให้ประชากรวัยเรียนทุกคนเข้าถึงโอกาส ทางการศึกษาอย่างทั่วถึง ลดอัตราการออกกลางคัน ส่งเสริมการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ (Alternative learning)

5. เน้นการจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency economy)
6. นักเรียน ครูและสถานศึกษาได้รับการพัฒนาเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN community)
7. สถานศึกษาทุกแห่ง มีระบบประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็งและผ่านการรับรองจากการประเมินคุณภาพภายนอก (Quality schools)
8. สถานศึกษาที่มีความพร้อม มีการจัดทำความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน ในการสอนภาษาต่างประเทศที่สอง (Memorandum of understanding)
9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาผ่านการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (Efficient service areas)

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ความหมายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

กิตต์กาญจน์ ปฏิพัทธ์ (2555, หน้า 20) ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การตอบสนองเชิงจินตนาการ (Imagination) การนำบุคคลอื่น (Leading people) โดยใช้แนวทางใหม่ ๆ (New method) อย่างท้าทาย (Challenging) และมีความยืดหยุ่น (Flexibility) ที่สำคัญภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อม เพื่อก่อให้เกิดการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และสนับสนุนให้ผู้อื่นมีความคิดสร้างสรรค์

บุญนาค ทับทิมไทยม (2557, หน้า 59) ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า หมายถึง การแสดงออกของผู้นำในการปฏิบัติงานในหน้าที่ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในการติดต่อประสานงาน ทั้งเกี่ยวกับตนเองและผู้อื่นอย่างมีแรงบันดาลใจ มีวิสัยทัศน์ และมีจินตนาการ

กาญจนา สีลา (2556, หน้า 7) ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า หมายถึง พฤติกรรมในการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร เป็นอันดับแรกในด้านความคิด ความสนใจ ความต้องการหรือพฤติกรรมบุคคล หรือกลุ่มบุคคล ในองค์การให้หันไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีศิลปะ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่น ประสานงานผู้อื่นด้วยการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี การทำงานเป็นทีม การเจรจาต่อรอง การไว้วางใจ การบริหารเวลา การสื่อสาร การสร้างมนุษยสัมพันธ์ โดยกระบวนการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ

Stoll and Temperley (2009, p. 12) ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า หมายถึง การมีปฏิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการ โดยไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วน ในสถานการณ์ต่าง ๆ และประเด็นต่าง ๆ อย่างท้าทาย (Challenge) ที่สำคัญคนที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จำเป็นต้องสร้างสภาพแวดล้อม (Environment) สำหรับผู้อื่นให้มีความสร้างสรรค์

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำองค์การสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ มีปฏิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการ โดยไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่าง ๆ และประเด็นต่าง ๆ ในการติดต่อประสานงาน ทั้งเกี่ยวกับตนเองและผู้อื่นอย่างมีแรงบันดาลใจ มีวิสัยทัศน์ มีจินตนาการ และมีกระบวนการต่าง ๆ อย่างมีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในสถานศึกษา

แนวคิดและหลักการภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

บุญนาค ทับทิมไทย (2557, หน้า 59) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า เป็นคุณลักษณะภายในและภายนอกของผู้บริหาร ที่แสดงถึงความสามารถในการนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยใช้ทั้งการติดต่อประสานงาน ความยืดหยุ่น ความคิดริเริ่ม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์การ

กรองทิพย์ นาควิเชตร (2552, หน้า 6) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ความรู้และความสามารถผู้นำในการกระตุ้นผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย ด้วยการคิดหลายมิติ คิดบวก และการปฏิบัติในวงกว้าง และเชิงลึกหลายมิติจากผู้นำ จากการทบทวนวรรณกรรม ทฤษฎี และกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

Basadur (2008, p. 205) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นการนำบุคคลอื่น (Leading people) อย่างมีกระบวนการ (Process) หรือมีวิธีการ (Method) ร่วมกัน มีการศึกษาปัญหาอย่างละเอียด และแก้ปัญหาด้วยด้วยวิธีใหม่ ๆ (New solution) เป็นกระบวนการที่จำเป็นในการจะต้องสื่อสารระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถทำความเข้าใจได้อย่างรวดเร็วว่า กระบวนการเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับใด มีทักษะในการจัดการกับบุคคลอื่นอย่างเป็นลำดับขั้นตอนจากกระบวนการสร้างสรรค์ การรู้จักกระบวนการเชิงสร้างสรรค์ เพื่อเป็นต้นแบบในการสร้างผู้นำสมัยใหม่

กรองทิพย์ นาควิเชตร (2552, หน้า 6) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ความรู้และความสามารถผู้นำในการกระตุ้นผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย ด้วยการคิดหลายมิติ คิดบวก และการปฏิบัติในวงกว้าง และเชิงลึกหลายมิติจากผู้นำ จากการทบทวนวรรณกรรม ทฤษฎี และกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นสิ่งที่แสดงถึงคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพภายนอก และคุณลักษณะภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ด้วยความหลากหลาย มีประสิทธิภาพและเป็นไปอย่างสร้างสรรค์

หลักการภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Formative leadership theory) จำแนกออกเป็น 10 ด้าน (Ash & Persall, 2007)

1. การเรียนรู้แบบทีม (Team learning) การคิดอย่างหวังผล (Productive thinking) และการร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา (Collaborative problem solving) ควรนำมาใช้แทนกลไกการควบคุม (Control mechanisms) การตัดสินใจจากเบื้องบน (Top-down decision making) ตลอดจนการบังคับสั่งการให้ทำแบบเดียวกัน (Enforcement of conformity)
2. ควรหม่อมองครูว่าเป็นผู้นำและครูใหญ่ของโรงเรียนเป็นผู้นำของผู้นำ โดยผู้นำทั้งหลายเหล่านี้ต้องมีทักษะการตั้งคำถามที่เหมาะสม (คำถามที่ได้คำตอบที่ลุ่มลึก) มากกว่าการแสดงตนว่าเป็นผู้รอบรู้คำตอบของทุกคำถาม
3. ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของการไว้วางใจ (Trust) ต่อกัน ผู้นำจะต้องไม่มีทัศนคติว่าครูและนักเรียนชอบหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ (ทำนองทฤษฎี X ของ McGregor) แต่มีหน้าที่ช่วยให้คนเหล่านี้มีความกล้าต่อการปฏิบัติสิ่งใหม่ ๆ
4. ผู้นำควรปรับเปลี่ยนทัศนคติจาก “ให้ทุกคนทำตามคำสั่งและยึดหลักทำแบบเดียวกัน” ไปเป็นกระตุ้นให้กำลังใจ และสนับสนุนความคิดริเริ่มและค้นคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ของครู
5. ผู้นำควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญของคน (People) และต่อกระบวนการ (Process) มากกว่างานเอกสารและงานธุรการประจำแต่ควรบริหารเวลาไปกับกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value-added activities) ขึ้น
6. ผู้นำควรเน้นถึงความสำคัญของลูกค้า (Customer-focused) และยึดหลักการให้บริการ ทฤษฎีนี้ถือว่า ครูและบุคลากรคือลูกค้าโดยตรงของครูใหญ่ ดังนั้น หน้าที่สำคัญที่สุดของครูใหญ่ก็คือ การให้บริการแก่ลูกค้าของตน
7. ผู้นำควรสร้างเครือข่ายให้เกิดการสื่อสารแบบสองทาง มากกว่าการกำหนดช่องทางไหลของสารสนเทศเพียงทิศทางเดียว
8. การเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์ จำเป็นต้องอาศัยความเอาใจใส่ใกล้ชิด (Proximity) การปรากฏตัวอยู่กับงาน (Visibility) และอยู่ใกล้ชิดกับลูกค้าของตน ผู้นำควรใช้หลักนิเทศภายในแบบแวงเวียน (Managing by wandering around: MBWA) ไปยังหน่วยต่าง ๆ ทั่วทั้งโรงเรียนและชุมชนที่ล้อมรอบโรงเรียนเพื่อไปรับฟังและเรียนรู้ ไปสอบถาม ไปสร้างสัมพันธ์ภาพ และไปเสาะหาแนวทางที่เป็นไปได้ในเรื่องต่าง ๆ
9. ผู้นำแบบสร้างสรรค์ จะกระจายอำนาจการตัดสินใจ (Empowering) แก่บุคคลผู้ปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียน และจะทำหน้าที่ปกป้องคนเหล่านี้เมื่อมีการแทรกแซงการทำงานจากภายนอก

10. ผู้นำแบบสร้างสรรค์ต้องมีความสามารถสูงในการปฏิบัติภารกิจอยู่ท่ามกลางสภาวะแวดล้อมที่ไม่แน่นอน เป็นผู้เรียนรู้การบริหารความเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ เพื่อให้หน่วยงานได้ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงนั้น และเป็นผู้ที่ไม่ยึดติดกับสถานภาพเดิมที่เป็นอยู่ (Maintaining status quo) ของโรงเรียน

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คือ ผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสิ่งใหม่ ๆ ไม่ซ้ำแบบใคร โดยอาศัยประสบการณ์ที่มีอยู่และพัฒนาขึ้นเป็นความคิดใหม่ ๆ ที่ต่อเนื่องและมีคุณค่า

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามทัศนะของ Bennis ได้สรุปองค์ประกอบเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความชื่อ Creative leadership จาก (AB) Chulalongkorn University Distribution ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะเกี่ยวข้องกับคน เกี่ยวข้องกับความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจการบริหารจัดการระบบ โครงสร้าง กระบวนการ การควบคุม ซึ่งมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) ความไว้วางใจ (Trust) 3) การมุ่งความสำเร็จ (Success) 4) ความยืดหยุ่น (Flexibility) (Bennis, 2002)

Danner (2008, p. 157) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ในงานวิจัยชื่อ Creative leadership in art education: Perspective of an art educator ดังนี้ 1) มีความยืดหยุ่น (Flexibility) 2) มีความไว้วางใจ (Trust)

Sousa (2003, p. 56) ได้อธิบายไว้ในหนังสือ “The leadership brain” ซึ่งได้กล่าวไว้ว่าคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบไปด้วย 1) สติปัญญา (Intelligence) 2) ความยืดหยุ่น (Flexibility) 3) แรงจูงใจ (Motivation) และ 4) การแก้ปัญหา (Problemsolving)

Ash and Persall (2007) ได้สรุปหลักการและแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ Ash and Persall และประยุกต์เข้ากับองค์ประกอบของ Bennis ออกมาทั้งหมด 7 ด้าน ดังนี้

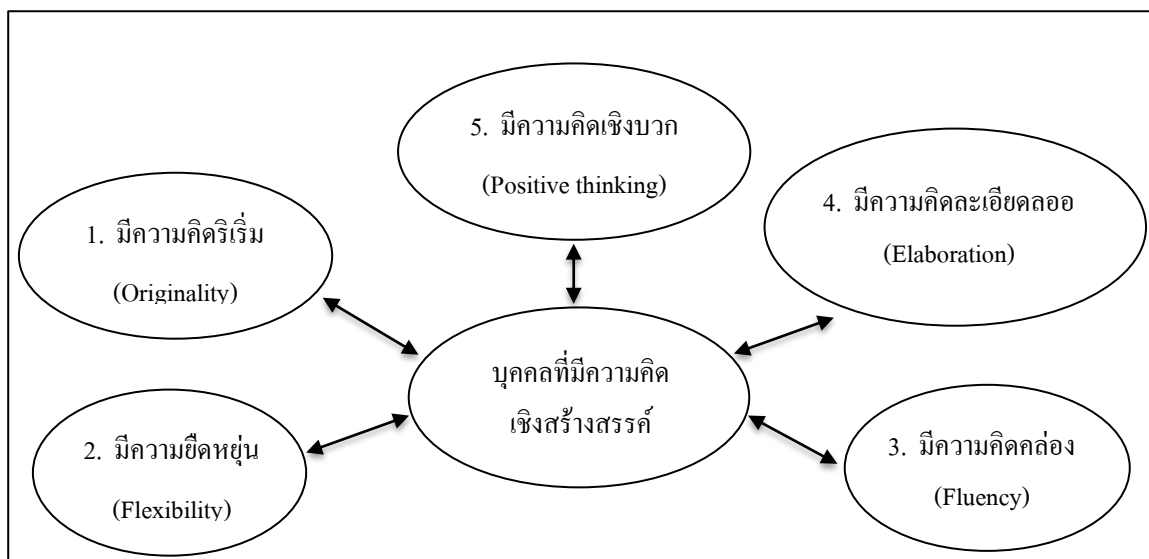
1. การมีความคิดเชิงสร้างสรรค์

Hurlock (1978, pp. 234-235) กล่าวว่า ความคิดเชิงสร้างสรรค์เป็นการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นมาที่ไม่เหมือนเดิม โดยอาศัยประสบการณ์เดิมเป็นพื้นฐาน เป็นกระบวนการคิดที่พิเศษแตกต่างจากผู้อื่น เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ไม่ขึ้นอยู่กับการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน

Torrance (1962, pp. 16-17) กล่าวว่า ความคิดเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถของบุคคล ในการคิดสร้างสรรค์ผลิตผล หรือสิ่งแปลกใหม่ที่ไม่รู้ตัวมาก่อน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้อาจจะเกิดจากการรวบรวมเอาความรู้ต่าง ๆ ที่ได้จากประสบการณ์เดิมแล้วเชื่อมโยงกับประสบการณ์ใหม่ ๆ สิ่งที่เกิดขึ้นไม่จำเป็นต้องเป็นสิ่งที่สมบูรณ์อย่างแท้จริง อาจจะออกมาในรูปผลผลิตทางศิลปะ วรรณคดี วิทยาศาสตร์ การบริหารและอื่น ๆ

กิตติกาญจน์ ปฏิพัทธ์ (2556, หน้า 7-8) กล่าวถึงคุณสมบัติบุคคลที่มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ คนที่กล้านำความเปลี่ยนแปลง กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ กล้าเสนอแนวคิดและวิธีการที่แปลกใหม่ คิดในสิ่งที่คนอื่นไม่คิด มองในสิ่งที่คนอื่นไม่มอง ทำในสิ่งที่คนอื่นไม่ทำ เป็นคนอารมณ์ดี ยิ้มแย้ม แจ่มใส มีสติสัมปชัญญะ แม้จะตกอยู่ในสถานการณ์ที่กดดันและเลวร้ายแค่ไหน ก็สามารถมองโลก ในแง่ดีได้ สามารถฝ่าฟันอุปสรรคนานัปการ มองวิกฤตเป็นโอกาสเสมอ คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. มีความคิดริเริ่ม (Originality) เป็นบุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ มีความกระตือรือร้น อยากรู้อยากเห็น ชอบทำในสิ่งที่กล้าแสดงออก เชื่อมมั่นในแนวคิดของตนเอง จะกล้าคิด กล้าเสี่ยง กล้าท้าทายต่อปัญหาและกล้ายึดอกรับความผิดพลาด
2. มีความยืดหยุ่น (Flexibility) เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายแง่มุม ปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำ วิธีการตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างชาญฉลาด เปิดหู เปิดตา เปิดใจ รับรู้และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา
3. มีความคิดคล่อง (Fluency) สามารถคิดหาคำตอบได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว ในระยะเวลาที่จำกัด สามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องแม่นยำ ทันทีทันใด แม้จะอยู่ในสถานการณ์ที่คับขัน มีความฉับไวในการตอบสนองต่อปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างดีเยี่ยม
4. มีความคิดละเอียดละออ (Elaboration) เป็นบุคคลที่สามารถคิดได้อย่างละเอียดละออ สุขุมรอบคอบ มีเหตุผล ตรรกะ รู้ ตระหนักคิด ไตร่ตรองอย่างเป็นระบบ ไม่มองข้ามรายละเอียดเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่คนอื่นมองข้าม เป็นบุคคลที่มีความปราณีตพิถีพิถันทุกรายละเอียด
5. มีความคิดเชิงบวก (Positive thinking) เป็นบุคคลที่มีความคิดที่หลากหลายมิติ มองเห็นโอกาสในวิกฤติเสมอ มองตนเองและคนรอบข้างในแง่ดี สดชื่น ร่าเริง ยิ้มแย้มแจ่มใส มีอารมณ์ขันแม้จะตกอยู่ในบรรยากาศที่ตึงเครียด กดดัน ชอบคิดบวกกับทุก ๆ สิ่งและกับทุกคน มองความผิดพลาดและความบกพร่องเป็นเรื่องธรรมดาเล็กน้อย สามารถเกิดได้กับบุคคลทั่วไป



ภาพที่ 2 คุณสมบัติบุคคลที่มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ (กิตติกาญจน์ ปฏิพัทธ์, 2556, หน้า.8)

คุณลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Characteristics of creative leaders) ความคิดเชิงสร้างสรรค์ของผู้นำ ต้องอาศัยคุณลักษณะ 4 ประการ คือ 1) ความรู้ (Knowledge) 2) ความสามารถประสบความสำเร็จในงาน (Passion for the task and flow) (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2551, หน้า 215-216) ปัจจัยที่นำไปสู่ความคิดเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

กิตติกาญจน์ ปฏิพัทธ์ (2556, หน้า 9-10) การเป็นคนที่มีความเรียบง่ายในการดำรงชีวิต เป็นพื้นฐานที่สำคัญที่จะนำไปสู่การมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ที่ทรงพลัง และมีคุณภาพในขณะเดียวกัน การเป็นคนอารมณ์ดี มีความสุขุมลุ่มลึก ก็เป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความคิดเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งสามารถสรุปปัจจัยได้ดังต่อไปนี้

1. การเปิดใจกว้าง รับรู้และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ด้วยการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับนักปราชญ์ การไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ กฏระเบียบข้อบังคับหรืออิทธิพลใด ๆ การเปิดหูเปิดตา เหมือนกับการเปิดประสาทสัมผัสแห่งการรับรู้ทุกส่วน จะทำให้ตื่นตา ตื่นใจ ทำให้เกิดมโนภาพและจินตนาการก่อเกิดพลังแห่งการคิดเชิงสร้างสรรค์

2. การเลี้ยงดู การมีครอบครัวที่ให้ความรัก ความอบอุ่น มีบรรยากาศในการมีส่วนร่วมในการคิด การสนับสนุนในความคิดใหม่ ๆ อยู่เสมอ ไม่เผด็จการด้านความคิด ให้อิสระและความเป็นประชาธิปไตย เมื่อทำผิดพลาดหรือบกพร่องให้โอกาส ไม่ทำโทษหรือด่า ถ้าพ่อแม่รู้จักให้อภัยลูกอยู่เสมอ ก็จะบ่มเพาะให้ลูกรู้จักให้อภัยคนอื่นที่ทำผิดพลาดกับตัวเอง การมีระเบียบมีกฎเกณฑ์ มีเงื่อนไขในการเลี้ยงดูที่จริงจังกับชีวิตมากเกินไป จะทำให้ชีวิตขาดความสุข สนุกสนาน

และขาดการพัฒนาการที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์อันที่ควรเกิดขึ้น ถ้าผู้ปกครองมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีสติ ปล่อยใจตนเองและคนในครอบครัวให้มีกำลังใจ ทั้งยามทุกข์และยามสุข รู้จักปล่อยวางมองทุก ๆ อย่างเป็นเรื่องธรรมดา ก็จะส่งผลให้ลูกมีความสุขและมีความคิดเชิงสร้างสรรค์

3. สภาพแวดล้อมทั้งที่บ้าน ที่ทำงาน และบรรยากาศรอบ ๆ ตัว ถ้าเป็นบรรยากาศที่เงียบสงบจะทำให้มีสติสมาธิ การสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ จริงใจ ให้อิสระ เสรีภาพในการคิด การพูด และการกระทำ การอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ห้อมล้อมไปด้วยบุคคลที่ประสบความสำเร็จหรือมีความคิดที่สร้างสรรค์แปลกใหม่ ซึ่งจะเป็นแรงกระตุ้นให้มีความคิดเชิงสร้างสรรค์

4. ประสบการณ์ หมายถึงทั้งประสบการณ์ตรงที่เกิดกับตัวเอง และประสบการณ์ทางอ้อมที่เกิดกับสังคมและคนรอบข้าง ประการทั้งเรื่องดีและเรื่องร้าย ทั้งจากการรับรู้ สัมผัส และการได้ยิน ได้ฟัง จากนั้นนำมาผสมผสาน บูรณาการจนได้ร่องอย่างมีสติ รอบคอบและชาญฉลาดนำไปสู่ความคิดใหม่ ๆ

ลักษณะของความคิดสร้างสรรค์

1. ความคิดสร้างสรรค์ในลักษณะกระบวนการ (Creative process) เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นขั้นตอนและเป็นระบบ ซึ่งเป็นกระบวนการทำงานของสมองอย่างเป็นขั้นตอนตั้งแต่เริ่มต้นจนสามารถแก้ปัญหาได้สำเร็จ

2. ความคิดสร้างสรรค์ในลักษณะของบุคคล (Creative person)

3. เป็นการมองดูบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ว่ามีลักษณะเป็นอย่างไรหรือประกอบด้วยลักษณะอย่างใดบ้าง ได้มีผู้เสนอไว้หลายลักษณะ เช่น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550, หน้า 19) กล่าวไว้ว่า บุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จะมีลักษณะเป็นผู้ที่เผชิญกับปัญหาต่าง ๆ โดยไม่หลีกเลี่ยงหรือหลบถอย ทำงานเพื่อความสุขของตนเอง โดยไม่หวังการประเมินผลหรือการยกย่องจากบุคคลอื่นและเป็นผู้ที่มีความสามารถในการคิดประดิษฐ์สิ่งต่าง ๆ และเป็นบุคคลที่มีความรู้สึกไวต่อปัญหา มองเห็นการณ์ไกล ความเป็นตัวของตัวเอง มีความสามารถในการคิดหลายแง่หลายมุม และมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงความคิดอย่างคล่องแคล่ว

4. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในลักษณะผลผลิต (Creative product) เป็นการมองดูสิ่งที่เป็นผลผลิตจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งอาจเป็นได้ทั้งรูปธรรมและนามธรรม กล่าวถึงหลักการพิจารณาว่าผลผลิตใดที่จัดเป็นผลผลิตจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ไว้ว่า จะต้องเป็นผลผลิตที่แปลกใหม่ มีค่าต่อผู้คิด สังคม และวัฒนธรรม ไม่เป็นไปตามปรากฏการณ์นิยม มีการคิดดัดแปลงหรือยกเลิกผลผลิต หรือความคิดที่เคยยอมรับกันมาก่อนและเป็นผลผลิตที่เกิดจากการได้รับการกระตุ้นอย่างสูงและมั่นคงเป็นระยะยาว หรือความพยายามอย่างสูง (กิตติ์กาญจน์ ปฏิพัทธ์, 2556, หน้า 10)

กิตติกาณจน์ ปฏิพัทธ์ 2556 (หน้า 12-13) ลักษณะของบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ คนที่มีความสร้างสรรค์จะเป็นคนที่ชอบสงสัย กล้าเสี่ยง กล้าทำ กล้าตัดสินใจและประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เสมอ บางครั้งอาจจะบูรณาการความคิดหรืองานของคนอื่นมาดัดแปลงสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ให้มีคุณค่า ประกอบด้วยคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. ความเป็นอิสระ (Freedom) ซึ่งเป็นอิสระทั้งในการคิด การกระทำ และการตัดสินใจ มีความสามารถในการตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ด้วยจินตนาการได้อย่างรวดเร็ว ไม่ชอบกฎระเบียบและความแน่นอน ไม่ชอบการจำกัดด้วยกรอบเวลาในการทำงาน และไม่ชอบทำงานตามแผนงาน สามารถทำงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดีในสถานการณ์ที่ชัดเจนและคลุมเครือ

2. มีความคิดเชิงบวก (Positive thinking) รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ไม่ว่าจะยามแพ้หรือยามชนะ ไม่ว่าจะเป็ยยามสุขหรือยามทุกข์ มีทัศนคติและค่านิยมที่ดีต่อตัวเองและต่อผู้อื่น มองโลกในแง่ดีว่าไม่มีอะไรที่สมบูรณ์แบบทุก ๆ สิ่งมีสองด้าน เช่น ในที่มีดข้อมมีแสงสว่าง เป็นคนใจกว้าง รู้จักให้อภัย ให้โอกาสตนเองและคนอื่นอยู่เสมอ สามารถทำใจได้ว่ามนุษย์เรามีความแตกต่าง และมีความบกพร่องได้

3. กล้าเสี่ยง (Risk) เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาที่มีความสลับซับซ้อนหรือในสถานการณ์ที่มีความกดดันสูง จะมีความกล้าที่จะเสี่ยงในการตัดสินใจและการกระทำโดยไม่กลัวความผิดพลาดหรือเมื่อทำผิดพลาดแล้วก็กล้าที่จะยึดคอยอมรับความผิดในสิ่งที่กระทำ

4. มีเป้าหมายที่สูง (High goal) คนที่มีความสร้างสรรค์และมีเป้าหมายที่ชัดเจนและมีความทะเยอทะยานและยึดมั่นในเป้าหมายอย่างเด็ดเดี่ยวแน่วแน่ เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานจะหาวิธีการแก้ปัญหา เพื่อให้เป้าหมายบรรลุผลทุกคนมีความกระตือรือร้นและสร้างแรงบันดาลใจให้ตัวเองเสมอ จะไม่ยอมแพ้ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคทั้งปวง

สรุปว่า การมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลากหลาย คล่องแคล่ว รวดเร็ว สุขุมรอบคอบ มีเหตุผล มีความคิดแปลกใหม่ กล้าคิด กล้าทำ เชื่อมมั่นในตนเอง คิดอย่างเป็นระบบ ไม่มองข้ามรายละเอียด ปรับเปลี่ยนความคิด การกระทำ และวิธีการตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างชาญฉลาด มองตนเองและคนรอบข้างในแง่ดี มีความคิดเชิงบวก สามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องแม่นยำและแก้ไขปัญหาได้ทันท่วงที มีความฉับไวในการตอบสนองต่อปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างดีเยี่ยม

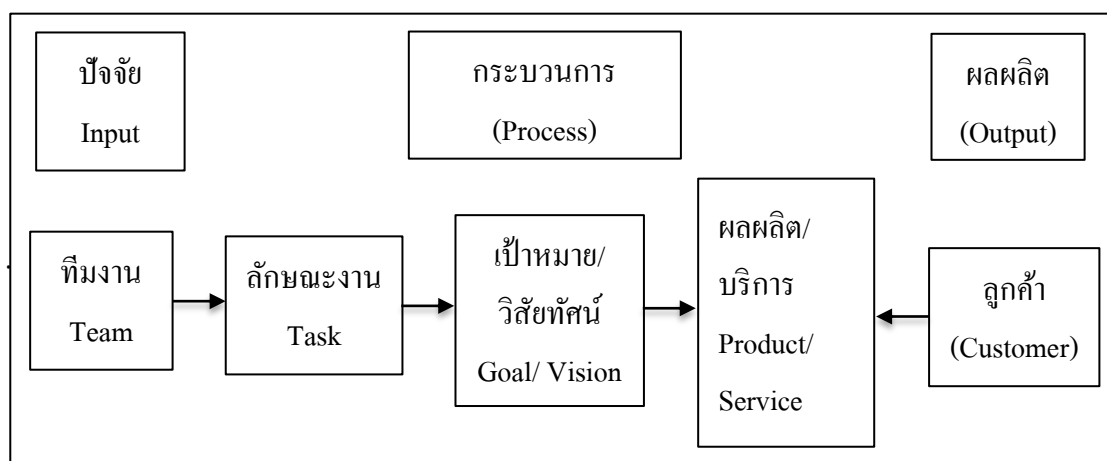
การทำงานเป็นทีม

สมชาย เทพแสง (2554, หน้า 100-114) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมนับว่าเป็นกลยุทธ์สำคัญของภาวะผู้นำทางการศึกษา ผู้นำจะต้องเสริมสร้างการมีวิสัยทัศน์ คือ การมองอนาคต มองการณ์ไกล การแปลงวิสัยทัศน์เป็นกลยุทธ์นำไปสู่การปฏิบัติ รวมถึงผนึกกำลังร่วมกันของทีมงาน เน้นในเรื่องของผนึกกำลังร่วมสร้างทีมงานให้แข็งแกร่งได้อย่างไร ผู้นำ คือ การเป็นผู้นำ

ของทีมงาน จะต้องผลักดันงานไปสู่ความสำเร็จ อีกทั้งยังทำหน้าที่กำกับดูแล ผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจ แรงปรารถนา และแรงจูงใจให้คนอยากทำงาน เพราะถ้าผู้นำหมดกำลังใจ ลูกน้องจะหมดกำลังใจไปด้วย แต่ถ้าผู้นำสามารถสร้างบรรยากาศกระตุ้นใจให้คนอื่นอยากทำงาน ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง

วิทยาการ เชียงกุล (2553, หน้า 141-142) คนที่อยู่สูงที่สุดที่โดยปกติแล้วเป็นคนกำหนดวิสัยทัศน์ที่มั่นคง และเป็นไปได้จะต้องรู้จักรับฟังและพิจารณาใหม่ว่าเมื่อไหร่ที่เขาควรทำตามวิสัยทัศน์แบบอื่น ถ้าหากเขาต้องการให้องค์กรได้ประโยชน์จากความคิดสร้างสรรค์ของคนอื่น ควรเรียนรู้ที่จะเป็นผู้ตามในสถานการณ์ ดังต่อไปนี้

1. ผลการทำงานของปัจเจกชน คุณควรจะตามพนักงานคนใดคนหนึ่งไม่ว่าเขาจะมีตำแหน่งระดับไหน ถ้าหากว่าคนคนนั้นรู้บางเรื่องดีที่สุดใน ถ้าหากว่าการเจริญเติบโตของคนนั้นเรียกร้องต้องการให้คุณตาม และถ้าหากคนคนนั้นมีความสามารถที่จะทำให้งานบางอย่างสำเร็จได้
2. ผลงานของทีมในฐานะผู้นำ คุณจะต้องตามทีมงานถ้าหากว่าจุดมุ่งหมายและเป้าหมายของทีมงานเรียกร้องให้คุณตาม ถ้าหากว่าทีมงานจำเป็นต้องพัฒนาทักษะและความมั่นใจ ถ้าหากว่าแนวทางที่คนอื่นคนในทีมเห็นร่วมกันคือเรียกร้องต้องการให้คุณเป็นคนลงมือทำ
3. ผลงานขององค์กรในฐานะผู้นำ คุณจะต้องตามองค์ตามคนอื่นไม่ว่าเขาจะมีตำแหน่งระดับไหน ถ้าหากว่าจุดมุ่งหมายและเป้าหมายของผลงานขององค์กรเรียกร้องต้องการให้คุณตาม ถ้าหากว่าองค์กรจำเป็นที่จะต้องขยายความสามารถในการนำไปสู่คนอื่น และหากว่าการจะทำให้วิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นจริงขึ้นมาได้เรียกร้องต้องการให้คุณตามคนอื่น เราได้ก้าวมาถึงยุคของการสร้างสรรค์องค์กรแบบไปทีผู้นำ และคนทั้งองค์กรต้องรู้จักการทำงานการนำและการตามควบคู่กันไป



ภาพที่ 3 ระบบทำงานเป็นทีม (Herrenkohl, 2004, p. 2)

ประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมเป็นเทคนิคในการทำงานร่วมกันที่ดี เพราะก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน และยังทำให้มีการวางแผนและการทำการตัดสินใจร่วมกัน เนื่องจากมีเป้าหมายในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรเดียวกัน ซึ่งประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมนี้ สรุปได้ดังนี้

1. ความร่วมมือระหว่างสมาชิกของทีมงานที่ดี โดยสมาชิกของทีมงานทุกคนจะยินดีให้ความร่วมมือในการทำงานต่าง ๆ เนื่องจากต้องการให้การทำงานนั้นเป็นไปด้วยดีขึ้น งานจะได้มีประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ควรให้สมาชิกของทีมงานทุกคนเต็มใจทุ่มเทกำลังมาร่วมกัน เพื่อผลสำเร็จของส่วนรวมหรือของทีมงาน ซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กรมาก เพราะนอกจากจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจของกันในการทำงานเพื่อองค์กรด้วยความอดุสาหะแล้ว ยังส่งผลให้การแข่งขันระหว่างกันเองนั้นลดน้อยถอยลงอีกด้วย

2. การสื่อสารมีประสิทธิภาพ อันเป็นผลมาจากการที่สมาชิกของทีมงานเรียนรู้ที่จะสนับสนุนและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทำให้สมาชิกของทีมงานกล้าที่จะเปิดเผยหรือแบ่งปันข้อมูลข่าวสารที่มีให้แก่เพื่อนร่วมทีมงานอย่างเต็มที่ เพราะสมาชิกของทีมงานทุกคนตระหนักดีว่าการให้ข้อมูลที่จำเป็นแก่สมาชิกของทีมงาน เป็นเรื่องที่สำคัญเนื่องจากจะส่งผลดีต่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพด้วย

3. การใช้ทรัพยากรความสามารถหรือจุดแข็งที่ทีมงานมีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากสมาชิกของทีมงานทุกคนยินดีจะแบ่งปันทรัพยากรความรู้ความสามารถให้แก่สมาชิกของทีมงานคนอื่น ทำให้ทีมงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และที่สำคัญคือ ถ้าสมาชิกของทีมงานคนใดขาดความรู้ความสามารถ เพื่อนร่วมงานคนอื่นก็พร้อมจะให้ความช่วยเหลือทันที

4. การตัดสินใจและการแก้ปัญหามีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากทีมงานผู้ร่วมตัดสินใจและช่วยแก้ปัญหาหลายคน ซึ่งจะเป็นผลดีมากกว่าที่จะเป็นการตัดสินใจ และการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากคนเดียว เพราะทำให้มีการระดมความคิดของสมาชิกในทีม เพื่อวิเคราะห์หาทางเลือกในการตัดสินใจและการแก้ปัญหาร่วมกัน การตัดสินใจจึงเกิดจากความเห็นพ้องต้องกันของทุก ๆ คนในทีมงาน

5. ความผูกพันต่อกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อทีมงานได้ทำการตัดสินใจและทำความตกลงที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน ทีมงานจะมีความผูกพันและมีความรับผิดชอบต่อการทำให้ตัดสินใจและการแก้ปัญหานั้นบรรลุผลสำเร็จร่วมกัน และยังทำให้สมาชิกของทีมงาน รู้สึกผูกพันกับทีมงานมากขึ้น ส่งผลให้ทุกคนยินดีช่วยทำงานโดยไม่ทอดทิ้งกัน

6. คุณภาพของงาน ทางบุคคลที่อยู่ในทีมรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานหรือเป็นสมาชิกของทีมงานที่ต้องการให้ทีมงานประสบความสำเร็จ เขาจะให้ความร่วมมือทุ่มเททำงานให้ดีที่สุด เพื่อให้งานประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ (Quick, 1992, pp. 13-14 อ้างถึงใน ทองทิพภา วิริยะพันธ์, 2553, หน้า 32-33)

สรุปว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษาด้วยการเรียนรู้แบบทีม มีการบริหารแบบทีมงาน ความสำเร็จระหว่างสมาชิกของทีมงานที่ดี มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ทราบผลการทำงานของทีมงาน มีความผูกพันต่อกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อทีมงานได้ทำการตัดสินใจและทำความตกลงที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยใช้ดัชนีตัวบ่งชี้ หลักที่บ่งชี้ถึงผลสำเร็จโดยรวมของทีมงาน มองเห็นคุณค่าของบุคลากรและมีการยอมรับในความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา

การเจรจาต่อรอง

การเจรจาต่อรองมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จในการทำงาน ดังนั้น ทีมงานที่ประสพผลจะทำงานให้ประสบความสำเร็จจะต้องรู้จักการเจรจาต่อรอง เพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ทางภายในทีมงาน ระหว่างทีมงาน และระหว่างองค์กร ดังนั้น สมาชิกของทีมงานทุกคน จึงควรจะเรียนรู้เทคนิคในการเจรจาต่อรองที่มีประสิทธิภาพ เพื่อจะได้นำไปประยุกต์ใช้ในการเจรจาต่อรองกับบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน คู่ค้า ลูกค้า ทั้งนี้ในการทำงานเป็นทีมจะมีการแบ่งงานให้สมาชิกของทีมงานแต่ละคนได้รับผิดชอบ ฉะนั้นสมาชิกของทีมงานทุกคนจึงมีหน้าที่ที่จะต้องพยายามหาทางทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลสำเร็จของงานให้ได้ การเจรจาต่อรองจึงเปรียบเสมือนเป็นเครื่องมือแห่งความสำเร็จของการทำงานประการหนึ่ง เพราะนอกจากจะแสดงให้เห็นถึงความมีประสิทธิภาพในการทำงานให้ประสบความสำเร็จแล้ว ยังแสดงให้เห็นถึงความเป็นมืออาชีพที่สามารถเจรจาต่อรองกับผู้ที่เกี่ยวข้องจนได้รับความสำเร็จได้ ซึ่งในการเจรจาต่อรองนั้น ผู้บริหารหรือหัวหน้าทีมงานจะเป็นผู้ทำหน้าที่หลักในการเจรจาต่อรอง โดยจะรับผิดชอบหรือมีบทบาทสำคัญในการเจรจาต่อรองกับบุคคลทั้งภายในทีมงาน และภายนอกทีมงาน ตลอดจนเป็นผู้ทำการตัดสินใจขั้นสุดท้าย เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จของงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย และเพื่อให้สมาชิกของทีมงานทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้ด้วยดี จะได้ประสพผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ทุกประการ (ทองทิพภา วิริยะพันธ์, 2553, หน้า 407)

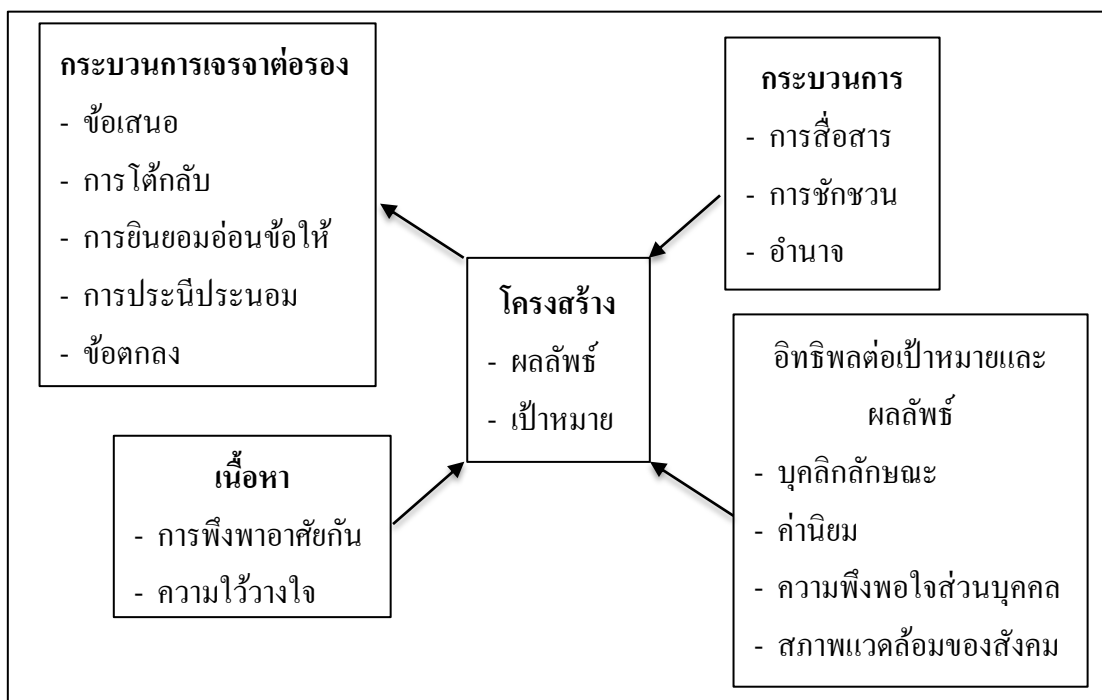
พันธ์ศักดิ์ ลีลาสุวรรณกุลศิริ (2551, หน้า 18) กล่าวถึงความหมายของการเจรจาต่อรองว่า หมายถึง การสื่อสารตั้งแต่สองฝ่ายขึ้นไป ให้ได้ข้อตกลงในผลประโยชน์ร่วมกัน แตกต่างกันหรือขัดแย้งกัน

Schermerhon, Hunt, and Osborn (1994, p. 603) กล่าวถึงการเจรจาต่อรองไว้ว่า หมายถึง กระบวนการในการตัดสินใจร่วมกัน เมื่อคู่เจรจาเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับความต้องการที่แตกต่างกัน หรือในอีกนัยหนึ่งการเจรจาต่อรองเป็นกระบวนการที่ต้องมีการพิจารณาตัดสินใจ เพื่อให้ได้รับ สิ่งที่ต้องการจากผู้อื่น

หลักในการเจรจาต่อรอง

ทองทิพภา วิริยะพันธ์ (2553, หน้า 407-408) เนื่องจากการเจรจาต่อรองเป็นกระบวนการ ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้วย ข้อในการเจรจาต่อรองจะต้องมีบุคคลที่เข้ามา เกี่ยวข้องขึ้นกว่าหนึ่งคนอยู่เสมอ ฉะนั้น ผู้ที่จะเป็นนักเจรจาต่อรองที่ดี มีความในการจัดการตนเอง และผู้อื่นที่เหมาะสม กล่าวได้ดังนี้

1. สามารถควบคุมตัวเองได้
2. สามารถอธิบายความจำเป็นประโยชน์และเป้าหมายของลูกค้า ในฐานะที่ได้รับ มอบหมายให้เป็นผู้ดำเนินการแทนได้
3. สามารถทำความเข้าใจกับบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสถานการณ์ที่แท้จริงได้
4. ได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่จากผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจอย่างชัดเจน
5. เข้าใจและสามารถใช้กลยุทธ์หรือยุทธวิธีต่าง ๆ ในการเจรจาต่อรองได้อย่างลึกซึ้ง
6. สามารถวางแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
7. มีความน่าเชื่อถือ
8. สามารถวิเคราะห์ฝ่ายตรงข้าม รวมทั้งผู้เป็นคู่เจรจาได้อย่างเข้าใจทะลุปรุโปร่ง
9. สามารถอดทนต่อความขัดแย้ง และความคลุมเครือได้ดี
10. เข้าใจหรือเรียนรู้องค์ประกอบทางการตลาดที่เกี่ยวข้องได้ดี
11. สามารถคัดเลือกข้อมูลข่าวสารมาเปิดเผยในลักษณะที่เป็นการจูงใจได้
12. สามารถหาข่าวตามที่จำเป็นได้
13. สามารถรับฟังและรับรู้ข่าวสารที่ได้รับจากการส่งผ่านออกมานั้นได้
14. สามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และยุทธวิธีได้ตามความเหมาะสม
15. อดทนไม่เหนื่อยหรือเบื่อง่าย ๆ
16. ทราบว่าเมื่อไหร่ควรปิดฉากการเจรจาต่อรองด้วยการตกลงกัน หรือจะยกเลิก การเจรจาต่อรองอย่างไร เพราะไม่สามารถบรรลุข้อตกลงที่พึงประสงค์ได้



ภาพที่ 4 ปัจจัยที่สำคัญในการเจรจาต่อรอง (ทองทิพภา วิริยะพันธ์, 2553, หน้า 410)

เทคนิคในการเจรจาต่อรอง

ทองทิพภา วิริยะพันธ์ (2553, หน้า 429-431) กล่าวว่า การเจรจาต่อรองหรือที่เรียกว่า Negotiation นั้น เป็นกระบวนการเจรจาเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการหรือเป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้น ในการเจรจาต่อรองคู่เจรจาต่อรอง จะต้องเตรียมความพร้อมในด้านข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเจรจา ให้มากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลภายในองค์กร หรือข้อมูลภายนอกองค์กร ซึ่งได้แก่ ข้อมูลขององค์กรโดยตรง ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับคู่ค้า คู่แข่ง ข้อมูลสภาพแวดล้อมทั่วไป เช่น ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ การเมือง ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศเพื่อผู้ที่เจรจาต่อรองจะได้นำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ ในการพิจารณาประกอบการวางแผน เพื่อการเจรจาต่อรองนั้น ทั้งนี้ เพื่อให้การเจรจาต่อรองประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ที่จะรับหน้าที่ในการเจรจาต่อรองจะต้องเข้าใจเรื่องราวที่มีการเจรจาต่อรองเป็นอย่างดี จะได้มีการจัดเตรียมหรือวางแผนในการเจรจาทางการรุกและการรับ แต่เนื่องจากการเจรจาต่อรองเป็นเรื่องที่ขึ้นอยู่กับข้อตกลงหรือความพอใจของคู่เจรจา ทั้งสองฝ่าย ทำให้ผู้เจรจาต้องมีการเจรจาไปตามสถานการณ์เฉพาะหน้าจนกว่าจะบรรลุผลสำเร็จตามที่ต้องการ

หลักการสำคัญที่คู่เจรจาควรคำนึงถึง คือ การใช้กลยุทธ์ ชนะ-ชนะ หรือ Win-Win strategy ซึ่งเป็นหลักการที่เพื่อประโยชน์หรือประสานประโยชน์ให้แก่คู่เจรจาทั้งสองฝ่าย ทำให้

ทุกฝ่ายได้รับประโยชน์ทั่วหน้า ตัวอย่างเช่น ในการเจรจาขึ้นราคาค่าขนส่งสินค้า เราต้องมีข้อมูลก่อนว่าคู่เจรจายกขึ้นราคาค่าขนส่งสินค้าเป็นเท่าไร ขึ้นราคาเมื่อใด และขณะที่ขอขึ้นราคานั้นน้ำมันมีการขึ้นราคาหรือไม่ และถ้าน้ำมันขึ้นราคาจะคิดเป็นกี่เปอร์เซ็นต์จากราคาเดิม ขณะที่ผู้ประกอบการขนส่งจะขอขึ้นราคาค่าขนส่งจากเดิมกี่เปอร์เซ็นต์ ผู้จัดการจะต้องทำการศึกษาข้อมูลเหล่านี้โดยละเอียด มีการเปรียบเทียบตัวเลขให้เห็นชัดเจน เพื่อจะได้เพิ่มอำนาจในการเจรจาต่อรองว่าราคาค่าขนส่งที่ขอเพิ่มขึ้นนั้นสมเหตุสมผลหรือไม่ เพราะตามที่เป็นจริงนั้น ราคาค่าน้ำมัน ตลอดจนต้นทุนค่าใช้จ่ยอื่น ๆ และราคาค่าขนส่งคนมีอัตราส่วนหรือมีการกำหนดราคาที่เป็นสัดส่วนเพื่อให้ยุติธรรมต่อทั้งสองฝ่าย ไม่ให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งได้เปรียบหรือเสียเปรียบมากเกินไป ในการนี้ผู้เจรจาอาจใช้วิธีการพิจารณาด้านต้นทุนค่าขนส่งต่อเที่ยว กลับราคาน้ำมันที่เพิ่มขึ้นประกอบด้วย

ฉะนั้น ผู้เจรจาอาจจะขอต่อรองว่า ขอให้ผู้ประกอบการขนส่งตรึงราคาค่าขนส่งสินค้าเดิมเอาไว้ก่อน โดยมีเงื่อนไขว่า เมื่อน้ำมันขึ้นราคาถึงระดับไหน ผู้เจรจาจะทำการพิจารณาปรับราคาค่าขนส่งใหม่ แต่ในขณะนี้เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของผู้ประกอบการขนส่ง ซึ่งต้องมีปัญหาต้นทุนค่าใช้จ่ยที่สูงขึ้น คู่เจรจาทั้งสองฝ่ายจะช่วยกันคิดหาทางขยายเส้นทางการขนส่งให้มากขึ้น หรือเพิ่มจำนวนเที่ยว หรือทบทวนวิธีการบริหารจัดการขององค์กรให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ซึ่งการเจรจาต่อรองในลักษณะนี้ จะส่งผลดีต่อทั้งสองฝ่าย คือ ฝ่ายผู้ประกอบการขนส่งจะรู้สึกพอใจให้ความสำคัญ และให้ความสนใจช่วยแก้ปัญหาของบริษัท ในขณะที่ตัวเราเองก็ได้รับประโยชน์พอได้ชะลอการขึ้นราคาออกไปอีก ซึ่งจะทำให้ไม่กระทบต่อต้นทุนการดำเนินงานของเรา ทำให้การใช้การต่อรองสามารถช่วยคลี่คลายสถานการณ์ หรือหาทางออกที่เป็นประโยชน์ต่อทั้งสองฝ่ายเป็นต้น

นอกจากนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการเจรจาต่อรอง ผู้เจรจาต่อรองควรจากคำนี้ถึงปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การเจรจาต่อรองประสบความสำเร็จ ดังนี้

- ผู้เจรจาควรมีการเตรียมความพร้อมด้านข้อมูลที่เกี่ยวข้องทุกด้าน
- ผู้เจรจาจะต้องมีทักษะในการสื่อสาร เพราะผู้เจรจาจะต้องสามารถอธิบายชี้แจง

ความจำเป็นที่ต้องมีการเจรจาต่อรองเพื่อรักษาผลประโยชน์ของหน่วยงาน ตลอดจนรู้จักพูดโน้มน้าวคู่เจรจาอีกฝ่ายหนึ่งให้คล้อยตามได้

- ผู้เจรจาจะต้องมีการวางแผนในการเจรจาอย่างเป็นระบบ รู้จักใช้กลยุทธ์ในการเจรจา ทั้งรุกและรับ หรือมีการปรับเปลี่ยนบทบาทท่าทีในการเจรจาให้เหมาะสมตามสถานการณ์

- ผู้เจรจาควรมีการวิเคราะห์คู่เจรจาฝ่ายตรงข้ามว่า ควรใช้กลยุทธ์ในการเจรจาต่อรองรูปแบบใดจึงจะประสพชัยชนะอีกครั้ง ควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคคลที่จะทำหน้าที่ในการเจรจาให้เหมาะสม โดยอาจมีการกำหนดให้มีการทำงานในลักษณะที่เป็นทีมงาน ที่มีหน้าที่

รับผิดชอบในการเจรจาต่อรองโดยตรง และมีการแบ่งบทบาทหน้าที่ให้แต่ละคนกระทำ เช่น มอบบทบาทให้เป็นผู้ประสานงานหรือเป็นผู้ข่มขู่คุกคาม หรือเป็นผู้ไกล่เกลี่ย

-ผู้เจรจาควรรู้จักรักษาอารมณ์ ไม่โกรธง่าย และควรเป็นคนที่สามารถอดทนต่อความขัดแย้ง ความเครียด หรือความคลุมเครือที่ไม่ชัดเจน ได้ดี

- ผู้เจรจาควรมียึดหลักชนะ-ชนะ หรือ Win-Win strategy โดยไม่คิดเอาเปรียบซึ่งกันและกัน รู้จักแบ่งปันผลประโยชน์ คือ ให้แต่ละฝ่ายต่างได้รับในสิ่งที่ตนต้องการ ในลักษณะของการพบกันคนละครึ่งทาง เพื่อให้ทุกฝ่ายสามารถรับเงื่อนไขของการเจรจาได้ด้วยคามพึงพอใจ ทำให้การเจรจาต่อรองได้รับผลสำเร็จตามที่ต้องการ

ตามที่ได้กล่าวมาแล้ว ผู้เจรจาต่อรองเป็นผู้ที่มีความสามารถในการเจรจาต่อรอง คู่เจรจาต่อรองจะต้องเรียนรู้เทคนิคต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเจรจา และมันฝึกฝนตนเองอย่างจริงจัง เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ เพราะการเจรจาต่อรองเป็นทักษะที่จำเป็นประการหนึ่งของผู้เจรจาต่อรอง เนื่องจากผู้เจรจาที่มีความสามารถในการเจรจาต่อรองจะสามารถใช้การเจรจานั้นเป็นประโยชน์ทั้งตนเองและองค์กรได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ ข้อคิดที่ผู้เจรจาต่อรองควรจะต้องรำลึกถึงเสมอ ก็คือ การเจรจาต่อรองที่ดีจะต้องทำให้คู่เจรจาทั้งสองฝ่ายรู้สึกพึงพอใจมากที่สุด และทุกฝ่ายรู้สึกว่าเขาได้รับประโยชน์มากกว่า ตามหลักความจริงที่ว่าเมื่อมีการเจรจาต่อรองไม่มีใครอยากเสียเปรียบผู้อื่น ทุกฝ่ายอยากได้รับประโยชน์ทั้งสิ้น ปัญหาจึงอยู่ที่ว่าทำอย่างไรให้ทุกฝ่ายรับข้อตกลงได้ หรือบรรลุผลด้วยการเจรจาได้ด้วยดี และนี่คือหน้าที่ของผู้เจรจาต่อรองอย่างแท้จริง

บทบาทของผู้บริหารในการเป็นนักเจรจาต่อรอง 3 ประการ

1. การเจรจาต่อรองกับผู้บริหาร เกี่ยวกับเรื่องเงินทุนสิ่งอำนวยความสะดวกอุปกรณ์ หรือการสนับสนุนอื่น ๆ
2. การเจรจาต่อรองกับหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กร เพื่อที่จะต่อรองด้านพนักงานและเจรจากับหน่วยงานภายนอกในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และรูปแบบการสนับสนุนอื่น ๆ
3. สามารถต่อรองกับลูกค้า และผู้ขายสินค้า ผู้ส่งสินค้าหรือผู้ให้บริการ เพื่อให้เกิดการซื้อขาย การกำหนดตารางเวลา และเงื่อนไขการขนส่งสินค้า (ชัยเสถภูมย์ พรหมศรี, 2557, หน้า 41)

สรุปว่า การเจรจาต่อรอง หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้กระบวนการสนทนาพูดคุย เพื่อแก้ปัญหาทางการศึกษา ให้ประสบผลสำเร็จมีการแลกเปลี่ยนพูดคุยเจรจา มีวาทศิลป์ ในการสื่อสารผู้บริหารมีทักษะการฟัง การพูด อ่าน และการเขียนที่ดี ใช้แนวทางในการสร้างแรงผลักดันและพลังใจให้เกิดขึ้นบุคลากรในโรงเรียน

การไว้วางใจ

McAllister (19995, อ้างถึงใน ปาณิสรา คำพากุล, 2557, หน้า 5) ให้ความหมายของความไว้วางใจว่า ความไว้วางใจเป็นสิ่งที่บุคคลมีความมั่นใจและตั้งใจที่จะกระทำการที่อยู่บนพื้นฐานของคำพูด การกระทำ และการตัดสินใจ ของบุคคลอื่น

คณัฏ จันทร์เจ้าฉาย (2555, หน้า 87) กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นตัวแปรสำคัญต่อทุกสิ่งทุกอย่างที่เราทำอยู่ ทุก ๆ การติดต่อสื่อสาร การดำเนินธุรกิจ การค้าขาย การตลาด การตลาด การโฆษณา ประชาสัมพันธ์ รวมถึงผลลัพธ์จากการกระทำนั้นความเชื่อถือและความไว้วางใจ (Trust) เป็นปัจจัยที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างกันและกัน โดยจะยังคงอยู่ก็ต่อเมื่อบุคคลมีความมั่นใจ ความไว้วางใจจะช่วยลดความไม่แน่นอน ลดความเสี่ยงและเพิ่มความระมัดระวังของกระบวนการความคิดในการตอบสนองอย่างทันทีทันใดที่มีต่อผู้นำหรือองค์กร หรืออาจหมายถึงการที่พนักงานมีความเชื่อถือต่อผู้บังคับบัญชาว่าเป็นคนที่น่าเชื่อถือและมีความน่าไว้วางใจ ซึ่งจะนำมาซึ่งความไว้วางใจในองค์กรเพื่อผลของความสำเร็จในงานนั้นร่วมกัน “ความเชื่อมั่น” ในตัวบุคคลหรือองค์กรไม่ได้เกิดขึ้นและตั้งอยู่อย่างเลื่อนลอย หากแต่ต้องมี “ฐาน” รองรับนั่นก็คือผลงานการกระทำและพฤติกรรมของบุคคลและองค์กร หากต้องการให้คนเชื่อมั่น เชื่อถือควรเริ่มที่ “การกระทำ” ที่น่าเชื่อถือ ถ้าการกระทำน่าเชื่อถือจะเกิดการเชื่อถือขึ้น ไม่จำเป็นต้องเรียกร้องให้เชื่อถือ การรับรู้เกี่ยวกับภาพลักษณ์และประวัติขององค์กร ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชามีผลกระทบต่อความตั้งใจ ความภักดี และความไว้วางใจด้วยเช่นเดียวกัน ทั้งนี้รวมถึงปัจจัยที่เกิดจากการส่งผ่านข้อมูลข่าวสารภายในองค์กรและความเชื่อจากคนหนึ่งไปอีกรุ่นหนึ่ง เช่น ในพนักงานใหม่ เมื่อเห็นผู้นำประพฤติปฏิบัติตน เมื่อเขาก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นก็มีแนวโน้มจะมีพฤติกรรมดังกล่าวด้วย

ในปัจจุบันบริษัทหรือองค์กรที่มีชื่อเสียงหลายแห่งกำลังหาวิธีการต่าง ๆ ในการสร้างภาพลักษณ์ของบริษัทหรือองค์กร รวมถึงภาพลักษณ์ของการเป็นบริษัทที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ เพราะการเป็นบริษัทหรือองค์กรที่น่าเชื่อถือนั้น ความไว้วางใจนับเป็นส่วนสำคัญและควรปลูกฝังในใจของพนักงานทุก ๆ คน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับของผู้บริหารองค์กรแล้วนั้น ล้วนแล้วแต่มีความเข้าใจเป็นอย่างดี โดยพวกเขาต้องสื่อสารกับผู้ลงทุน พนักงาน และลูกค้า ตลอดจนสาธารณชนทั่วไป

ความไว้วางใจ (Trust) จะเกิดขึ้นได้โดยมีองค์ประกอบ 2 อย่าง คือ

1. ความรู้ความสามารถ หรือ Competence หมายความว่า บุคคลจะต้องมีความรู้ความสามารถในเนื้องานสูง มีความรู้ในสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่งหรือหลาย ๆ สาขาเป็นอย่างดี

2. ความเป็นคนดี มีคุณลักษณะดีโดยเนื้อแท้ หรือ Credibility หรือ Character

หมายความว่า บุคคลจะต้องเป็นคนดีที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความมีวุฒิภาวะ ความซื่อสัตย์ เป็นต้น

การเป็นผู้บริหารหรือผู้นำ ย่อมต้องอาศัยลูกน้องในการทำงาน ตามแผนงานที่วางไว้ คนที่รับมอบหมายงานไปย่อมพอใจที่จะได้รับความไว้วางใจในการทำงานด้วยความภูมิใจ แต่ในฐานะผู้มอบหมายงาน การไว้วางใจให้ลูกน้องทำงานเป็นสิ่งที่จำเป็นที่ต้องมี หากไม่ไว้วางใจก็ไม่ควรมอบหมายงานให้ อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารไม่ควรวางใจในทุกเรื่องที่ยมอบหมาย เพราะการวางใจมักจะทำให้ผู้มอบหมายขาดความสนใจในการติดตามตรวจสอบ ฝ้าระวังและตายใจ บางครั้งอาจเกิดผลเสียหายที่ร้ายแรง เมื่อรับรู้ภายหลังและอาจแก้ไขไม่ทันการ ผู้นำที่ชอบวางใจลูกน้องให้ทำงานมักเป็นพวกไม่มีความรู้ในงานและอ่อนแอ ซึ่งมักจะหงุดหงิดและโทษลูกน้องเมื่อผลงานล้มเหลว นักบริหารหรือผู้นำที่ดีควรตัดสินใจคัดเลือกคนที่มีประสิทธิภาพให้ตรงกับความสามารถและมอบหมายงานให้โดยต้องแสดงความไว้วางใจ เชื้อมั่นในตัวเขาเพื่อให้เกิดกำลังใจในการทำงาน ควรที่จะติดตาม รับทราบรายงาน ประเมินผลเป็นระยะ หากไม่เป็นไปตามแผน จำเป็นต้องเข้าไปแก้ไขอย่างทันการ เพื่อให้บรรลุถึงจุดหมายที่ต้องการ แต่การทำงานร่วมกันในองค์กร มีระบบการแข่งขันเพื่อแสดงออกซึ่งความสามารถ มีส่วนในการหล่อหลอมให้องค์การส่งเสริมคนเก่งมากกว่าคนดี ทำให้ในองค์กรเกิดปัญหาเรื่องไม่ไว้วางใจกัน ไม่ศรัทธากันในทีมงาน ซึ่งเป็นบ่อนทำลายการเติบโตขององค์กร การสร้างความไว้วางใจทำได้ไม่ยาก ถ้าองค์กรต้องการผลักดันอย่างจริงจัง สิ่งที่เราได้รับการพัฒนาปรับแก้ คือ เรื่องภาวะผู้นำ เพราะพนักงานจะมองมาที่ผู้บริหารระดับสูงกว่าตน และมักมีคำพูดที่จะตอบหรือแก้ตัวหากงานไม่ประสบผลตามที่คาดว่า ถ้าหัวไม่ส่าย หางก็จะไม่ขยับ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำต้องทำให้เกิดความน่าไว้วางใจแล้ว ลูกน้องหรือคนรอบข้างที่มีปฏิสัมพันธ์ก็จะไว้วางใจในผู้นำและไว้วางใจในองค์กร

ดนนัย จันทรเจ้าฉาย (2555, หน้า 87) การสร้างให้เกิดความเชื่อมั่นไม่ใช่เป็นความรับผิดชอบที่ผู้นำจะต้องสร้างเท่านั้น ในขณะที่เดียวกันพนักงานก็ควรปรับเปลี่ยนตัวเอง ไม่ใช่รอให้ผู้นำเปลี่ยนหรือกล่าวโทษที่ผู้นำ ตัวเรามีอิทธิพลต่อตัวเราเต็มที่จะเปลี่ยน ถ้าไม่ลงมือพัฒนาให้เรามีคุณสมบัติหรือมีคุณลักษณะที่ดี คนอื่นที่จะมาปฏิสัมพันธ์กับเราจะไม่ไว้วางใจเรา ทั้งนี้หากคนในองค์กรส่วนใหญ่ตระหนักและให้คุณค่ากับสิ่งเหล่านี้แล้ว องค์กรจะไม่มีปัญหาเรื่องการไว้วางใจกัน ถ้ามีไว้วางใจกันทั่วทั้งองค์กรจะทำให้เกิดความสุข สามารถช่วยลดต้นทุนได้เป็นอันมาก ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรไม่ต้องออกกระเปียบต่าง ๆ ขึ้นมาควบคุมพนักงานมากมาย ทำให้เกิดการลดต้นทุนค่าใช้จ่ายมหาศาล สามารถเพิ่มผลประโยชน์แก่ผู้ดูแลพนักงาน หรือพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งถือได้ว่า “ความไว้วางใจเป็นทุนของการพัฒนาที่ใหญ่หลวง”

การที่บุคลากรมีความไว้วางใจในองค์กรในระดับสูง ผู้บริหารจะต้องมีนโยบายของโครงสร้าง องค์กรแบบราบ มีความยืดหยุ่นมากขึ้น จำเป็นต้องมีทีมใหม่ ๆ ซึ่งให้อิสระในการทำงานและ ความร่วมมือมากขึ้น รูปแบบเก่าของการควบคุมดูแลที่ด้วยการนำนวัตกรรมที่ให้คุณคณามีอำนาจ มากขึ้นกว่าในอดีตมาใช้ องค์กรจะต้องมีรูปแบบการสั่งและควบคุมที่น้อยลงในการบริหารจัดการ องค์กรต้องมีการตอบสนองเพื่อเน้นให้มีการเสริมสร้างพลังอำนาจให้มากขึ้น โดยผู้บริหารจะต้อง มีความเต็มใจที่จะเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และผู้ปฏิบัติงานต้องยอมรับการเสริมสร้าง พลังอำนาจนี้และทำตามข้อผูกพันเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และการที่ผู้บริหารเสริมสร้างพลัง อำนาจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งความเข้าใจในความต้องการและความสามารถของผู้ปฏิบัติงานนั้น ทำให้้องค์กรมีความไว้วางใจสูง และความไว้วางใจต้องได้รับการผสมผสานเป็นส่วนหนึ่ง ที่ สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมต่อไป

ความไว้วางใจที่จะนำไปสู่ความเชื่อมั่น สร้างขึ้นได้ด้วยความไว้วางใจ 5 ระลอก

ระลอกคลื่นแรก สร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นกับตัวคุณเอง ก่อนจะให้ผู้อื่นไว้วางใจ

ในตัวคุณ ลำดับแรก ต้องสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นกับตัวเองเสียก่อน คุณต้องยึดมั่นกับคำสัญญา รักษาคำพูดที่เคยให้ไว้รับปากไว้อย่างไรต้องทำให้ได้ กรณีนี้รวมไปถึงการเปิดใจกว้าง ไว้วางใจต่อ ผู้อื่นการได้รับความไว้วางใจ จะทำให้คุณก้าวไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ด้วยความมั่นใจ สรุปได้ว่า เราต้องมีคุณค่าพอต่อความไว้วางใจในตัวเองและให้ผู้อื่นไว้วางใจในตัวเรา ซึ่งท้ายที่สุดจะแปลกลับมา เป็นความน่าเชื่อถือ

ระลอกคลื่นที่ 2 ความไว้วางใจในความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้อื่น เมื่อเราพิจารณาพฤติกรรม สร้างความไว้วางใจอย่างสม่ำเสมอ คงเส้นคงวา จากนั้นจะมีผู้ไว้วางใจในตัวเราขยายวงออกไป เรื่อย ๆ ผลลัพธ์ที่ตามมาจะเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวเราและผู้อื่นให้แข็งแกร่ง สามารถ ร่วมมือการทำงานเพื่อก้าวสู่เป้าหมายที่สูงขึ้น

ระลอกคลื่นที่ 3 ความไว้วางใจในระดับองค์กร การสร้างความไว้วางใจจะไม่เกิดผล ใดๆเลยหากคุณรู้ในองค์กรที่ไม่ได้รับความไว้วางใจ ถึงแม้ตัวคุณ ทีมงานของคุณ หรือฝ่ายต่าง ๆ ในองค์กรจะได้รับความไว้วางใจแล้วก็ตาม

ระลอกคลื่นที่ 4 ความไว้วางใจที่ตลาดมอบให้ ชื่อเสียง หรือการยอมรับต่อแบรนด์ของคุณ สะท้อนถึงความไว้วางใจของลูกค้า นักลงทุน สื่อมวลชน สาธารณะชนที่มีต่อตัวคุณ เป็นที่ทราบกัน ดีแล้วว่า พลังของแบรนด์ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของลูกค้า เมื่อได้รับความไว้วางใจสูง ลูกค้าจัดซื้อหาไปบริโภคมากขึ้น ในทางกลับกันหากคุณทำลายความไว้วางใจที่ลูกค้ามีต่อตัวคุณ อาจไม่มีโอกาสแก้ตัวได้อีก

ระลอกคลื่นที่ 5 ใ่วางใจที่ได้รับจากสังคม เมื่อเราทำประโยชน์เพื่อผู้อื่น สิ่งที่จะช่วยจัดความระแวงสงสัยในตัวคุณ ช่วยจุดประกาย ช่วยสร้างค่านิยมให้ผู้อื่นรู้จักทำประโยชน์เพื่อผู้อื่นเช่นกัน ยิ่งกว่านั้นคือความใ่วางใจจากคนในองค์กร ถือเป็นพื้นเพองสำคัญที่นำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ เพราะความสำเร็จไม่ได้อยู่ที่การมีผู้บริหารหรือ CEO ชั้นยอดเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับทุก ๆ คนในองค์กรร่วมมือร่วมใจกัน

วัฒนา มานะวิบูลย์ (2556, หน้า 113-114) ความใ่วางใจตามหลักปฏิบัติ Smart trustg เป็นลักษณะร่วมของบุคคล ทีมงาน หรือองค์กรที่มีความใ่วางใจสูงจากทั่วโลกใช้หลักการนี้แก่ผู้นำขององค์กรนั้นเพื่อสร้างความใ่วางใจให้แก่ผู้นำและผู้ตาม

หลักปฏิบัติ Smart trustg ข้อที่ 1 เลือกที่จะเชื่อในความใ่วางใจผู้นำจะสร้างกระบวนการค้นพื้นฐาน (Foundation paradigm)

หลักปฏิบัติ Smart trustg ข้อที่ 2 เริ่มที่ตัวเอง ผู้นำเน้นการพัฒนาลักษณะนิสัยและความสามารถที่เสริมสร้างความน่าเชื่อถือ ซึ่งทำให้พวกเขาใ่วางใจตัวเองได้ และสามารถส่งมอบความใ่วางใจนั้นสู่ผู้อื่นได้ด้วยทั้งตัวบุคคล ทีมงาน องค์กร หรือประเทศที่พวกเขาสามารถใ่วางใจได้

หลักปฏิบัติ Smart trustg ข้อที่ 3 ประกาศเจตนาและสันนิษฐานเจตนาดีของผู้อื่น ผู้นำส่งสัญญาณบอกเป้าหมายและสิ่งที่ตั้งใจจะทำซึ่งบ่งชี้ว่าจำทำอะไรรและด้วยสาเหตุใด โดยแจ้งล่วงหน้าชัดเจน และปกติจะคิดถึงผู้อื่นด้วยว่าพวกเขาก็มีความตั้งใจดีและต้องการเป็นคนที่ถูกควรต่อความใ่วางใจเช่นกัน

หลักปฏิบัติ Smart trustg ข้อที่ 4 ทำตามคำพูด พวกเขาดำเนินตามหลักปฏิบัติตามเจตนารมณ์ที่ประกาศใ่วางจนถึงที่สุด กล่าวคือ ทำอย่างทีพูดใ่วางจะทำ

หลักปฏิบัติ Smart trustg ข้อที่ 5 ใ่วางใจผู้อื่นให้เป็นตัวอย่าง ผู้นำเป็นคนแรกที่ใ่วางใจ และริเริ่มการสร้างวงจรคุณธรรม ยกกระดับไปสู่ความมั่งคั่ง พลังและความผาสุก

ธีระเดช ธีรมงคล (2555, หน้า 105-106) กล่าวว่า ความใ่วางใจ พื้นฐานความใ่วางใจภายในทีม ความใ่วางใจจะมีมากขึ้นก็ต่อเมื่อมีสิ่งเหล่านี้

1. ความซื่อสัตย์ (Integrity/ Honest) หมายถึง มีความซื่อตรง มั่นคงอยู่ในศีลธรรม มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น มีความสุจริตทางกาย ทางวาจา และทางใจ ในสังคมวันนี้ ความซื่อสัตย์ได้กลับกลายเป็นเรื่องเล็กน้อยเมื่อคนส่วนใหญ่ละเลย ด้วยจิตสำนึกผิดชอบที่คิดว่า เป็นเรื่องที่สามารถปฏิบัติได้โดยง่าย แต่ในความจริงแล้วความซื่อสัตย์เป็นเรื่องท้าทายใจอยู่ทุกขณะจิต เราต้องตัดสินใจที่ตอบรับหรือปฏิเสธว่าเราจะยังเดินอยู่ในกรอบแห่งความถูกต้องหรือไม่ ความซื่อสัตย์ที่แท้จริงยังเป็นเรื่องที่ต้องวัดได้ในขณะที่ยังไม่มีใครควบคุม ไม่มีใครรู้ไม่มีใครเห็น ไม่มีใครมาคอยบังคับอีกด้วย ความซื่อสัตย์เป็นสิ่งที่มาจากใจจริง: ความซื่อสัตย์ในสังคมจัดเป็น

ปัญหาระดับชาติที่เริ่มตั้งแต่ตัวบุคคล สังคม และประเทศชาติ ภัยร้ายของความไม่ซื่อสัตย์ในสังคม มีมูลเหตุจากค่านิยมในการวัดความสำเร็จจากความมั่นคงแห่งอำนาจเงินและวัตถุ ก่อให้เกิดพฤติกรรม การดำเนินชีวิตในลักษณะกอบโกย น้อฉล คดโกง ใช้อิทธิพลขู่บังคับแลกกับความมั่งคั่งให้มาก และรวดเร็วที่สุดการดำเนินชีวิตที่ไม่ซื่อสัตย์ จะกลายเป็นความน่าเศร้าในระยะต่อไป บุคคลเหล่านี้ อาจจะไม่ว่าตนเองได้ยึดความล้มเหลวที่ถูกปิดซ่อนมองไม่เห็นไว้ด้วยความหลงผิด เพราะแท้จริง แล้วมันคือ ความล้มเหลวที่เปรียบเสมือนระเบิดเวลาแห่งความหวาดกลัว ที่เกรงว่าคนจะจับได้ เป็นเหมือนหนามเล็ก ๆ ที่คอยทิ่มแทงใจ การตั้งมั่นอยู่ในความซื่อสัตย์เป็นเรื่องของความจำเป็น: ไม่มีใครปรารถนาอยู่ในสังคมที่ปราศจากความซื่อสัตย์ เพราะจะต้องอยู่อย่างหวาดระแวงและไม่มี ความสุข เราต่างก็ปรารถนาความจริงใจจากกันและกันทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็ความซื่อสัตย์จากครอบครัว ชุมชน หรือสังคมหากเราเป็นผู้หนึ่งที่มีความมุ่งหมายในเป้าหมายชีวิตความสำเร็จที่ยั่งยืน เราต้องปฏิเสธ การดำเนินชีวิตที่เห็นเพียงแต่ผลประโยชน์ระยะสั้น เฉกเช่นเดียวกับคนที่ดำเนินชีวิตคดโกงอื่น ๆ ที่มีอยู่ในสังคม เราจำเป็นต้องยึดมั่นอยู่ในความซื่อสัตย์ และพัฒนาจิตสำนึกภายในให้มั่นคง โดยยึดหลักแห่งการตัดสินใจที่ละเลือกความซื่อสัตย์อย่างแท้จริง

2. ความสามารถหรือสมรรถนะ (Competence) คือ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่จำเป็น ต่อการทำงานของบุคคลให้ประสบผลสำเร็จสูงกว่ามาตรฐานทั่วไป ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบ หลัก 3 ประการดังนี้ความรู้ (Knowledge) คือ สิ่งที่ต้องกรต้องการให้ “รู้” เช่น ความรู้ความเข้าใจ ในกฎหมายปกครอง ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องกรต้องการให้ “ทำ” เช่น ทักษะด้าน ICT ทักษะ ด้านเทคโนโลยีการบริหารสมัยใหม่ เป็นสิ่งที่ต้องผ่านการเรียนรู้ และฝึกฝนเป็นประจำจนเกิดเป็น ความชำนาญในการใช้งาน พฤตินิสัยที่พึงปรารถนา (Attributes) คือ สิ่งที่ต้องกรต้องการให้ “เป็น” เช่น ความใฝ่รู้ ความซื่อสัตย์ ความรักในองค์กร และความมุ่งมั่นในความสำเร็จ สิ่งเหล่านี้จะอยู่ ลึกกลงไปในจิตใจ ต้องปลูกฝังสร้างยากกว่าความรู้และทักษะ แต่ถ้าหากมีอยู่แล้ว จะเป็นพลังผลักดัน ให้คนมีพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ

3. ความสม่ำเสมอ คงเส้นคงวา (Consistency) การทำงานที่มีความเที่ยงตรง ทำเป็น ประจำ และงานที่ทำนั้นออกมาดีเสมอต้นเสมอปลาย ทำให้เกิดความไว้วางใจในการทำงานได้

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

5. ความเปิดเผย (Openness) การเปิดเผยส่วนที่ซ่อนเร้นของตัวเอง หรือการถ่ายทอด ข่าวสารที่เกี่ยวกับตัวเองไปยังบุคคลอื่นให้ผู้อื่นรู้ถึงความรู้สึก ความคิด ของตน สามารถกระตุ้น ให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

สรุปการไว้วางใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความเชื่อถือไว้วางใจให้กับสมาชิกในองค์กร โดยการยึดการบริหารสากล เช่น คุณธรรมจริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความเมตตา ความยุติธรรมความเป็นกลาง ความกล้าหาญ ความอดทน ความมีวินัยความมุ่งมั่นซึ่งเป็นหลักสำคัญในการบริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ยอมรับข้อผิดพลาดของสมาชิกในองค์กร และให้เกิดผู้อื่นเคารพ และให้การสนับสนุนผู้อื่น ไม่ว่าคนคนนั้นจะมีตำแหน่งใดก็ตาม สอบถามเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็น รับฟังปัญหา และให้ความช่วยเหลือสมาชิกในองค์กรตามความเหมาะสมและความสามารถ

การบริหารเวลา

การบริหารเวลาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในโลกยุคปัจจุบัน เพราะการส่งมอบสินค้าและบริการได้ในเวลาอันรวดเร็ว ช่วยสร้างมูลค่าเพิ่มทางธุรกิจมากขึ้น องค์กรธุรกิจหลายแห่งพบว่าผลิตภัณฑ์ที่ไม่มีคุณภาพหรือการบริการลูกค้าที่ไม่มีประสิทธิภาพ เป็นผลมาจากการบริหารเวลาที่ไม่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้นำในฐานะผู้บริหารองค์กรจึงพัฒนาทักษะเรื่องการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหาร และนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ในที่สุด บุคคลโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำหรือผู้บริหารปราศจากความสามารถในการบริหารเวลา ทักษะในการบริหารอื่น ๆ ก็ไร้ความหมาย ถึงแม้ว่าผู้นำจะมีทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดีมากแค่ไหนก็ตาม แต่ถ้าผู้นำบริหารเวลาได้ไม่ดีพอ โอกาสที่ผู้นำจะได้รับฟังปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ลดน้อยลง เนื่องจากต้องใช้เวลาหมดไปกับเรื่องอื่นหรือแม้แต่แรงกดดันทางเวลา อาจทำให้ผู้นำไม่สามารถใช้ทักษะด้านความบริหารความคิดรวบยอดได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ส่งผลในการตัดสินใจเกิดความผิดพลาด หรือผู้นำอาจไม่มีเวลามากพอที่จะสอนงานหรือแสดงทักษะทางด้านการงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนำไปสู่การพัฒนางาน จะเห็นได้ว่า การบริหารเวลาที่ดีมีความสัมพันธ์กับการแสดงออก ซึ่งทักษะความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ Mosley, Pietir, and Mosley (2008, p. 57 อ้างถึงใน ชัยเสฏฐ์ พรพมศรี, 2557, หน้า 6-7)

แนวทางการบริหารเวลาของผู้นำที่มีประสิทธิผล มีดังนี้

1. ใช้โปรแกรมที่ต้องทำ เพื่อเขียนสิ่งที่ต้องทำในแต่ละวัน สัปดาห์ หรือเดือน และให้ลบออกเมื่อได้ดำเนินการทำเสร็จเรียบร้อยแล้ว
2. เมื่ออ่านบันทึกข้อความ จดหมาย อีเมล หรือรายงานฉบับย่อ ให้ยื่นอ่าน เพราะจะอ่านได้เร็วมากยิ่งขึ้น
3. เมื่ออ่านบันทึกข้อความหรือจดหมายที่ต้องตอบให้ดำเนินการตอบในทันที เพราะมิฉะนั้นจะต้องกลับมาอ่านซ้ำใหม่อีกครั้ง

4. ให้มุ่งความสนใจไปในเรื่องใดเรื่องหนึ่งในแต่ละครั้ง อย่าทำหลาย ๆ หน
อย่างในเวลาเดียวกัน เพราะจะทำให้งานที่สำคัญไม่เสร็จหรือเสร็จล่าช้า
5. ให้ความสนใจกับงานสำคัญที่สุดก่อนเสมอ และมอบหมายงานที่ไม่ค่อยสำคัญกับ
ผู้ใต้บังคับบัญชา
6. ถ้ามีนัดหมายกับบุคคลอื่น ให้นำงานคิดไปทำด้วยเสมอ ในกรณีที่ต้องรอหรือไปถึง
ก่อนเวลา
7. เมื่อใดก็ตามที่ทำงานที่สำคัญหรืองานที่ยากเสร็จเรียบร้อยแล้ว ให้เวลากับตัวเองก่อน
ที่จะเริ่มต้นทำงานอื่นต่อไป
8. อย่าพยายามทำงานในช่วงเวลาสุดสัปดาห์
9. พยายามปรับปรุงแนวทางในการทำงานที่ลดเวลาในการทำงาน
10. ถ้าทำงานไม่เสร็จในเวลาที่กำหนด ให้บอกกับตัวเองว่าจะทำให้เสร็จในวันถัดไป
ยังรู้สึกไม่ดีกับความล้มเหลวหรือการไม่สามารถทำงานให้แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนดได้ トラバโด
ก็ตามที่ผู้นำทำดีที่สุดแล้วให้บอกกับตัวเองว่า “ไม่เป็นไร” Hodgetts and Hegar (2008, p. 15
อ้างถึงใน ชัยเสฏฐ์ พรพมศรี, 2557, หน้า 8)

รูปแบบการบริหารเวลา สะท้อนให้เห็นว่า งานในแต่ละประเด็นควรได้รับการตอบสนอง
หรือการจัดการที่แตกต่างกัน ดังนี้

1. กิจกรรมที่มีความสำคัญและความเร่งด่วน การตอบสนอง คือ “ดำเนินการทันที”
2. กิจกรรมที่มีความสำคัญแต่ไม่เร่งด่วน การตอบสนอง คือ “วางแผนไว้สำหรับทำ
เมื่อมีโอกาส”
3. กิจกรรมที่ไม่สำคัญแต่เร่งด่วน การตอบสนอง คือ “ทำอย่างรวดเร็ว”
4. กิจกรรมที่ไม่สำคัญและไม่เร่งด่วน การตอบสนอง คือ “ทำภายหลังหรือมอบหมาย
ให้ผู้อื่นทำ”

เร่งด่วน	ไม่เร่งด่วน	
กิจกรรม - วิกฤตการณ์ - ปัญหาคุกคาม - โครงการที่ถึงกำหนดส่ง	กิจกรรม - การป้องกัน - การสร้างความสัมพันธ์ - การแสวงหาโอกาสใหม่ การวางแผนและการสนทนาการ	สำคัญ
กิจกรรม - การขัดจังหวะ/ โทรศัพท์บางสาย - อีเมลล์บางฉบับ/ รายงานบางฉบับ - การประชุม - งานที่กำลังใกล้เข้ามา - กิจกรรมยอดนิยม	กิจกรรม - งานที่ไม่เป็นสาระ - อีเมลล์บางฉบับ - โทรศัพท์บางสาย - งานที่ทำให้เสียเวลา - กิจกรรมส่วนตัว	ไม่สำคัญ

ภาพที่ 5 รูปแบบการบริหารเวลา (Mosley, Pietir, & Mosley, 2008 อ้างถึงใน ชัยเสฏฐ์ พรพมศรี, 2557, หน้า 237)

เทคนิคที่ผู้นำในฐานะผู้บริหารสามารถนำไปใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารเวลา สามารถทำได้ดังนี้

1. การทำรายการสิ่งที่ต้องทำ (Making a to do list) การใช้เวลาเพียงไม่กี่นาทีในวันสุดท้ายของสัปดาห์ในการเขียนสิ่งที่ต้องทำในสัปดาห์ถัดไป เป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้นำสามารถบริหารจัดการเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะผู้นำจะทราบทันทีว่าอะไรเป็นเรื่องที่สำคัญที่จะต้องทำในสัปดาห์ที่จะถึง โดยอาจทำเครื่องหมายโดยใช้สัญลักษณ์ ต่อกิจกรรมที่มีความสำคัญมากน้อยแตกต่างกัน เช่น อาจใช้ตัวอักษร a ลงในกิจกรรมที่ต้องทำให้เสร็จภายในสัปดาห์ที่จะมาถึง เพราะเป็นเรื่องที่สำคัญมากที่สุด และอาจใส่ตัวอักษร b ลงในกิจกรรมที่มีความสำคัญรองลงมา ซึ่งสามารถที่จะรอได้ นอกจากนี้ อาจใส่ตัวอักษร c ลงในกิจกรรมที่มีความสำคัญน้อยที่สุดในแต่ละสัปดาห์ โดยผู้บริหารต้องทำงานเรียงเรียงลำดับตามความสำคัญของงานที่ได้กำหนดระดับความเร่งด่วนไว้

2. ควบคุมสิ่งที่ทำให้เสียเวลา (Controlling time wasters) ผู้นำ พบว่า กิจกรรมที่ต้องทำเป็นประจำนำไปสู่การเสียเวลา เช่น การประชุม การอ่านอีเมล การใช้โทรศัพท์ หรือการเซ็นเอกสาร เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอยู่ทุกวันในการทำงาน ซึ่งผู้นำต้องจัดสรรเวลาให้ดีกว่าจะให้เวลามากน้อยแค่ไหนกับกิจกรรมเหล่านี้ เช่น การประชุมควรมีกำหนดให้ชัดเจนว่าจะประชุมวันไหน ก็ครั้งต่อสัปดาห์ เพื่อจะสามารถกำหนดตารางเวลานัดหมายของตนเองได้อย่างชัดเจน เช่น ประชุมทุกวันอังคารเช้าของสัปดาห์ และอาจหาเวลาว่างในแต่ละสัปดาห์ไว้บ้างเล็กน้อย เพื่อกิจกรรมที่เข้ามาแทรกอย่างไม่คาดฝัน หรืออาจต้องมีการเรียกประชุมด่วนระหว่างสัปดาห์ นอกเหนือจากการประชุมประจำสัปดาห์ การอ่านอีเมลอาจใช้เวลาในช่วงเช้ากับช่วงบ่าย เพื่อตรวจสอบคู่มือที่มีความสำคัญเท่านั้น โดยผู้นำอาจต้องแยกอีเมลที่ใช้ในการทำงานกับอีเมลที่ใช้สำหรับเรื่องส่วนตัวออกจากกันเพื่อที่จะได้ไม่เสียเวลา หรือถูกดึงความสนใจไปกับเรื่องที่ไม่เป็นเรื่อง ในระหว่างวันของการทำงาน การใช้โทรศัพท์เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ผู้นำสูญเสียเวลาไปโดยไม่จำเป็น วิธีการแก้ไขก็คือ การไม่ให้เบอร์ส่วนตัวกับบุคคลทั่วไปโดยไม่จำเป็น และให้มีเลขาคอยช่วยกลั่นกรองบุคคลที่โทรเข้ามา หรือต้องการนัดพบในแต่ละวันอย่างชัดเจน ผู้นำอาจทำการบันทึกเลขหมายบุคคลที่ตนเองรู้จักและถือว่าเป็นบุคคลสำคัญไว้ในโทรศัพท์ทั้งหมด เมื่อพอเวลาที่บุคคลที่ไม่ได้อยู่ในรายการที่บันทึก โทรเข้ามาก็สามารถจะเลือกได้ว่าจะรับหรือไม่รับสาย เพราะถือว่าไม่ใช่สายที่สำคัญ การเซ็นต์เอกสารก็เช่นเดียวกัน ต้องพยายามหาเวลาช่วงหนึ่งในแต่ละวัน เพื่อเซ็นต์เอกสารในรอบสัปดาห์ที่ต้องออกโดยพยายามมอบหมายงานให้กับผู้บริหารระดับรองลงไปให้มีอำนาจในการเซ็นต์เอกสารแทนตน ยกเว้น เอกสารสำคัญมาก ๆ ที่ผู้นำต้องเป็นผู้เซ็นเอง นอกจากนี้ ผู้นำยังต้องอ่านเอกสารบางประเภทให้ชัดเจนอีกด้วย เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดที่จะตามมา เช่น เอกสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องงบประมาณ เป็นต้น

3. ควบคุมนิสัยที่ไม่ดี (Controlling bad habits) ผู้นำที่มีนิสัยไม่ดีที่มีในหลาย ๆ ลักษณะ อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานในแต่ละวันได้ เช่น การผลัดวันประกันพรุ่ง การพยายามทำงานให้เสร็จอย่างสมบูรณ์มากที่สุด

การไม่แบ่งงานให้ชัดเจน และการไม่รู้จักรักที่จะตอบปฏิเสธ นิสัยในลักษณะนี้ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการบริหารเวลาในแต่ละวัน อันนำไปสู่ผลกระทบต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพหรือเสร็จภายในเวลาที่กำหนดได้ การผลัดวันประกันพรุ่งของผู้นำ เป็นการทำให้เกิดการสะสมของงานเสมือนดินพอกหางหมู สุดท้ายงานก็เพิ่มมากขึ้นจนไม่ทราบว่าจะจัดการกับเรื่องใดก่อนหรือหลัง ดังนั้น เมื่อมีงานที่ต้องทำ ผู้นำต้องเรียงลำดับความสำคัญและจัดการงานเหล่านั้นให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ไม่คั่งค้างงานไว้ ให้พยายามทำให้เสร็จตามกำหนดเวลาที่ได้ระบุไว้ให้ได้ นอกจากนี้ การพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จอย่างสมบูรณ์แบบมากที่สุด จะส่งผลกระทบต่อความล่าช้าในการทำงาน

ให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด ถ้าผู้นำมีการวางแผนและเวลาในการทำงานที่ชัดเจน งานที่ต้องทำก็จะสามารถทำให้เสร็จได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด และมีคุณภาพดีพอตามที่ควรจะเป็นในโลกแห่งความเป็นจริงไม่มีอะไรที่สมบูรณ์แบบได้แบบร้อยเปอร์เซ็นต์ แต่ต้องทำให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้

ในส่วนของการทำงานไม่แบ่งงานให้ชัดเจน ก็เป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้งานไม่เสร็จลุ่ล่งไปตามที่ควรจะเป็น เพราะผู้นำต้องแบกรับภาระในการทำงานไว้มากเกินกำลัง ผู้นำต้องแบ่งงานให้ชัดเจนว่าใครควรได้รับมอบหมายให้ทำอะไรบ้าง ความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับใด มีอำนาจในการตัดสินใจอยู่ในระดับใด การมอบหมายงานเป็นการลดภาระในการทำงานและช่วยทำให้เวลาในการทำงานของผู้นำมีมากยิ่งขึ้น เมื่อนำเอาเวลาที่เหลือไปใช้ในการทำกิจกรรมหรืองานที่มีความจำเป็นมากที่สุด นิสัยที่ไม่ดีประการสุดท้ายสำหรับผู้นำที่ควรจะต้องพยายามควบคุมให้ได้ การไม่รู้จักระเบียบที่จะพูดคุยตอบปฏิเสธเมื่อใครขอร้องให้ทำอะไร หรือชวนให้ไปไหนด้วย ซึ่งนิสัยในลักษณะนี้ทำให้ผู้นำมีการงานหรือกิจกรรมที่เพิ่มขึ้นมาโดยไม่จำเป็น ดังนั้น ผู้นำจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะพิจารณาให้ละเอียดรอบคอบก่อนที่จะตัดสินใจตกลงหรือปฏิเสธต่อสิ่งที่ถูกขอให้ทำว่ามีความสำคัญมากน้อยอย่างไร ถ้าไม่ก็ให้สอบบไปอย่างสุภาพ เพราะมิฉะนั้นกิจกรรมเหล่านั้นจะเข้ามากระทบต่อตารางเวลาในแต่ละวันหรือแต่ละสัปดาห์ของคุณได้

ผู้นำที่ต้องการบริหารเวลาในแต่ละวันของคุณให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ต้องนำเอาเทคนิคที่ได้กล่าวไว้ในข้างต้นไปประยุกต์ใช้ในการทำงานเพื่อเพิ่มโอกาสต่อการบริหารการบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จ อย่งไรก็ตาม ผู้บริหารต้องไม่ลืมที่จะจัดสรรเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและครอบครัวด้วย (ชัยเสฏฐ์ พรพมศรี, 2557, หน้า 249-250)

สรุปการบริหารเวลา หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงาน การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายมีประสิทธิภาพ โดยมีวัตถุประสงค์ของงานอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง โดยใช้เวลาน้อยที่สุด มีการควบคุมกำหนดหลักลำดับเหตุการณ์ที่จะทำโดยให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่สำคัญและเร่งด่วนก่อน ควบคุมกิจกรรมในการตัดสินใจ มีการวางแผนกำหนดเป้าหมายของงานอย่างรอบคอบและชัดเจน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพต่อโรงเรียน

การสื่อสาร

ความสำคัญของการสื่อสาร

สถาพร ปิ่นเจริญ (2556, หน้า 116-117) กล่าวว่า เนื่องจากการสื่อสารมีบทบาทต่อความสำเร็จขององค์กรเป็นอย่างมาก เพราะการสื่อสารจัดเป็นปัจจัยเชื่อมโยงกิจกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ขึ้นก่อให้เกิดการประสานงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร นอกจากนี้แล้วการสื่อสารยังมีบทบาทสำคัญต่อการประสานสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขององค์กรอีกด้วย โดยการสื่อสารจะมี

บทบาทสำคัญในด้านต่าง ๆ หลายด้าน และทุก ๆ ด้านก็ล้วนแต่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน ตลอดจนไม่สามารถที่จะแยกออกจากกันได้อย่างชัดเจนอีกด้วย ผู้นำจึงต้องให้ความสนใจและใช้ประโยชน์จากการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. การสื่อสารเพื่อการควบคุม การสื่อสารจะใช้ประโยชน์ในการควบคุมพฤติกรรมบุคคลด้วยวิธีการหลากหลาย ในกรณีที่ใช้การสื่อสารที่เป็นทางการนั้น ก็จะใช้สายการบังคับบัญชาเป็นแนวทางในการกำหนดให้เกิดการปฏิบัติตามทั้งจากบนลงล่าง เป็นการสั่งงาน การให้คำปรึกษา แนะนำจากล่างขึ้นบน อันเป็นการรายงานผลการปฏิบัติงาน การขอคำแนะนำปรึกษา และการร้องทุกข์ รวมไปถึงการประสานงานระหว่างหน่วยงานหรือบุคคลในระดับเดียวกัน หรือการช่วยเหลือกันข้ามสายงานก็ตาม สิ่งเหล่านี้ล้วนเกิดขึ้นภายใต้นโยบายขององค์กร แผนผัง โครงสร้างขององค์กร และคำบรรยายลักษณะงาน ส่วนในกรณีที่ใช้การสื่อสารที่ไม่เป็นทางการนั้น ก็จะใช้สัมพันธภาพของกลุ่มคนในการควบคุมพฤติกรรม เพื่อให้เกิดความแข็งแกร่งก่อตัวขึ้นเป็นวัฒนธรรมและบรรยากาศขององค์กร ดังนั้น การสื่อสารที่ใช้ประโยชน์ในการควบคุมนี้ จึงจำเป็นต้องใช้ทั้งความเป็นทางการและไม่เป็นทางการอย่างผสมผสานเข้าด้วยกัน

2. การสื่อสารเพื่อมนุษยสัมพันธ์ การสื่อสารจะใช้ประโยชน์ในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ อันเป็นการเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างกันในสังคม อันเป็นการช่วยลดความคับข้องใจในขณะเดียวกัน ก็สร้างความพอใจทางสังคมกันได้พบปะกัน นอกจากจะเป็นการศึกษาหาหรือการในการทำงานแล้วยังก่อให้เกิดความเห็นอกเห็นใจต่อกันในเรื่องส่วนตัวอีกด้วย และเมื่อบุคคลากรมีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ทั้งในด้านส่วนตัวและเรื่องของงานแล้ว ความสามัคคีก็จะเกิดขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การประสานงานและความร่วมมือก็จะเกิดขึ้นได้อย่างง่ายดาย

3. การสื่อสารเพื่อการจูงใจ การสื่อสารจะใช้ประโยชน์ในการจูงใจได้ก็ต่อเมื่อความเข้มข้นและความชัดเจนของการสื่อสารได้เกิดขึ้น เช่น การที่บุคคลหรือกลุ่มคนได้รับความรู้ อย่างชัดเจนในสิ่งที่พวกเขาต้องทำ และมีความมั่นใจเพียงพอในการกระทำนั้น ๆ ได้สำเร็จอย่างมีเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง การมีข้อมูลป้อนกลับทั้งในด้านความสำเร็จและอุปสรรค รวมทั้งมีการกระตุ้นการจูงใจด้วยการสร้างเสริมด้วยทฤษฎีการจูงใจ

4. การสื่อสารเพื่อการตัดสินใจ สร้างสื่อสารจะใช้ประโยชน์เพื่อการตัดสินใจ โดยผ่านการใช้ข้อมูลเพื่อระบุและประเมินทางเลือกข้อมูลเพื่อการตัดสินใจนี้ มักเป็นข้อเท็จจริงที่มีความชัดเจนและถูกต้อง หรืออาจเป็นข้อคิดเห็นที่ได้มีการสำรวจทัศนคติ เมื่อนำมาใช้เป็นแนวทางการตัดสินใจและขอให้เกิดการยอมรับจากคนส่วนใหญ่ และผู้ที่เกี่ยวข้องกับผลของการตัดสินใจที่เกิดขึ้น

ประเภทของการสื่อสาร

สถาพร ปิ่นเจริญ (2556, หน้า 118-119) ภายในระบบการบริหารงานจำเป็นต้องอาศัย การสื่อสารหลายประเภทด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารทางวาจา การสื่อสารทางลายลักษณ์อักษร การสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ การสื่อสารด้วยการใช้ภาษากาย การสื่อสารด้วยการใช้พื้นที่ การสื่อสารด้วยการใช้เวลา การสื่อสารประเภทต่าง ๆ ดังกล่าวนี้นี้ มักจะถูกรวมเข้าด้วยกัน เพื่อใช้ ประโยชน์ในการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารให้ดียิ่งขึ้นกว่าการใช้การสื่อสารเพียงประเภทเดียว โดยการเลือกใช้ประเภทของการสื่อสารว่าจะใช้ประเภทใดและกี่ประเภทเข้ารวมกัน ก็พิจารณาจาก ผู้รับสารว่าเป็นใคร ลักษณะของข้อมูลข่าวสารว่ามีความเร่งด่วนและความเป็นความลับหรือไม่ และปัจจัยแวดล้อมอื่น ๆ อีกมากมาย ผู้นำจึงต้องพิจารณาเลือกใช้ประเภทของการสื่อสารให้เหมาะสม ดังนี้

1. การสื่อสารทางวาจา

การสื่อสารทางวาจาจะเป็นการสื่อสารทางภาษาที่ตอบรับโดยวิธีการฟัง โดยผ่าน การสนทนาต่อหน้า การอภิปรายกลุ่ม และการใช้โทรศัพท์ เป็นต้น การสื่อสารทางวาจาจะส่งเสริม การมีข้อมูลป้อนกลับในทันที การแสดงออกทางสีหน้าและท่าทาง ก็จะส่งเสริมให้มีความเข้าใจสาร กันได้ง่ายยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม หากมีการเลือกใช้คำพูดที่ไม่เหมาะสม หรือการที่ผู้รับสารได้รับ ข้อมูลข่าวสารไม่ครบถ้วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อมูลข่าวสารที่ถูกใช้ถ่ายทอดผ่านบุคคลหลาย ๆ ชั้น ข้อมูลข่าวสารก็จะมีการบิดเบือนมากยิ่งขึ้น สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นอุปสรรคของการสื่อสารทางวาจา ทั้งสิ้น

2. การสื่อสารทางลายลักษณ์อักษร

การสื่อสารทางลายลักษณ์อักษรเป็นการสื่อสารทางภาษาอีกเช่นเดียวกัน จะถูกตอบรับ ด้วยวิธีการอ่าน เช่น จดหมายข่าว หนังสือเวียน และคู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น การสื่อสาร ทางลายลักษณ์อักษรนี้จะทำให้ข้อมูลข่าวสารได้รับการเผยแพร่อย่างกว้างขวาง และผู้ส่งสาร ก็สามารถถ่วงกรองข้อมูลข่าวสารได้อย่างรอบคอบก่อนทำการเผยแพร่ ตลอดจนมีหลักฐานอ้างอิง ได้ในภายหลัง อย่างไรก็ตาม การสื่อสารประเภทนี้มีค่าใช้จ่ายไม่ใช่น้อย ไม่มีความลับ มีความล่าช้า ในการป้อนกลับของข้อมูลข่าวสาร และอาจเกิดความเข้าใจผิดกันได้จากการตีความของข้อมูล ข่าวสารที่ถูกส่งมายังไม่ชัดเจนหรือการตีความผิดพลาดของผู้รับสารเอง

3. การสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์

การสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ก็เป็นการสื่อสารทางภาษาอีกเช่นเดียวกัน ได้มีวิวัฒนาการ มากยิ่งขึ้น โดยการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นโทรศัพท์ วิทยุกระจายเสียง คอมพิวเตอร์ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ฯลฯ การใช้อิเล็กทรอนิกส์เข้ามาช่วย

ในการบริหารจะทำให้การถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารได้รวดเร็วยิ่งขึ้น และเข้าถึงผู้รับสารแพร่หลายมาก แต่การสื่อสารด้วยวิธีนี้อาจทำให้การสื่อสารแบบเผชิญหน้าลดลง และอาจจะมองว่ามนุษย์อาจถูกใช้ อยู่ภายใต้เครื่องจักรกลมากเกินไปทุกวัน ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อมนุษยสัมพันธ์ของมนุษย์ที่จะมี ลดน้อยถอยลงไป

4. การสื่อสารด้วยการใช้ภาษากาย

การสื่อสารด้วยการใช้ภาษากาย จะเป็นการสื่อสารที่ไม่ใช่ภาษาท่าทางและการสื่อสาร ด้วยวิธีนี้มีบทบาทสำคัญในการก่อให้เกิดความประทับใจแรก ไม่ว่าจะเป็นการแสดงสีหน้า การแสดงท่าทาง การเคลื่อนไหวของร่างกาย และการสื่อสารทางดวงตา ล้วนแต่เป็นภาษากาย ที่สามารถสัมผัสกันได้จากความรู้สึก จากข้อสังเกตที่ว่าหากการสื่อสารทางภาษามีความขัดแย้ง กับการสื่อสารที่ไม่ใช่ภาษา ผู้รับสารจะมีแนวโน้มที่จะเชื่อข้อมูลข่าวสารจากการสื่อสารที่ไม่ใช่ ภาษามากกว่า เพราะเกิดจากความรู้สึกที่ยากต่อการปกปิดได้ แม้ว่าจะยังไม่มีคำเฉลยที่ชัดเจน เกี่ยวกับการแสดงออกเหล่านี้ เนื่องจากภาษากายจะแสดงออกแตกต่างกันออกไป จนถึงการแสดงออก ในทางตรงกันข้ามกัน เมื่อบุคคลอยู่ภายใต้วัฒนธรรมที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้น การแปลความหมาย ของการใช้สัญลักษณ์ของภาษากายนี้ จึงต้องพิจารณากันที่วัฒนธรรมที่แตกต่างกันระหว่างบุคคล เพื่อที่จะให้มีการรับรู้ความรู้สึกที่แท้จริงที่มีระหว่างกันและกัน

5. การสื่อสารด้วยการใช้พื้นที่

การสื่อสารด้วยการใช้พื้นที่เพื่อเป็นการสื่อสารที่ไม่ใช่ทางภาษาอีกเช่นเดียวกัน ไม่ว่า จะเป็นระยะห่างของการเดินและการนั่ง ก็สามารถบ่งบอกถึงความสนิทสนมที่เกิดขึ้นได้ เมื่อระยะห่างมากขึ้น ก็หมายถึง ระดับความสนิทสนมก็ลดลง นอกจากนี้ การออกแบบพื้นที่ ในการทำงานก็สามารถบ่งบอกได้อีกเช่นเดียวกัน หากผู้บริหารเปิดรับการสื่อสารมาก พนักงานและ ประตุก็จะถูกลดบทบาทลงสู่การเปิดโล่งมากขึ้น แม้กระทั่งพื้นที่การจราจรที่ถูกสงวน เพราะในเชิง การบริหารสิทธิ์ให้แก่ผู้บริหารนั้นเพราะอาจไม่เกิดขึ้น การรับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน ก็ได้รับการส่งเสริมให้เกิดขึ้น ทั้งนี้ก็เพื่อการบริหารที่ส่งเสริมให้มีการสื่อสารระหว่างกันมากยิ่งขึ้น

6. การสื่อสารด้วยการใช้เวลา

การสื่อสารด้วยการใช้เวลาก็เป็นการสื่อสารที่ไม่ใช่ทางภาษาอีกเช่นเดียวกัน การใช้เวลา สำหรับการสื่อสารนั้นสามารถแสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญ การให้ความสนใจ รวมไปถึง การตรงต่อเวลาอีกด้วย เพราะในเชิงการบริหารการใช้เวลาที่มีประสิทธิภาพย่อมนำไปสู่ความสำเร็จ ในการบริหาร ดังนั้น การใช้เวลาที่เหมาะสมกับความสำคัญของงานจึงเป็นสิ่งสำคัญ การเตรียมการ และการวางแผนการสื่อสารจึงมีความจำเป็น เพื่อให้การสื่อสารดำเนินไปอย่างมีจุดมุ่งหมายและ ประสบความสำเร็จจากการประเมินด้วยวัตถุประสงค์ที่เฉพาะเจาะจง

Davis (2000, pp. 165-167) แนวทางที่ทำให้การสื่อสารประสบความสำเร็จกระบวนการสื่อสารทั้ง 3 ประการ (ผู้ส่งสาร ผู้รับสาร และการตอบสนอง) จะมีขั้นตอน ดังนี้

1. เครือข่ายความร่วมมือ (Connection) ได้แก่ ผู้ส่งสารจะต้องพยายามเรียกความสนใจจากผู้รับสารที่ตั้งใจจะสื่อสารด้วย โดยผู้สื่อสารจะต้องให้ความสำคัญกับเวลาในการสื่อสารและความอ่อนน้อมถ่อมตน ให้ผู้รับสารให้ความสนใจและให้ความร่วมมือเต็มที่ เพราะช่วยให้เกิดเป็นเครือข่ายความร่วมมือที่ดี

2. ความเข้าใจ (Understanding) ผู้ส่งสารจะต้องพยายามทำความเข้าใจว่าเป็นที่เข้าใจไม่ว่าในแง่ของการสร้างการรับรู้ในความต้องการ เป้าหมายการสื่อสาร ชัดเจน ข้อมูลสนับสนุนเพียงพอ ความสำคัญของข่าวสารที่ให้แก่อื่น และเตรียมความพร้อมหากต้องมีการขยายผล ผู้รับสารก็จะต้องพยายามทำความเข้าใจ เพราะทั้งสองฝ่ายต่างก็ต้องรับผิดชอบว่า การแลกเปลี่ยนข้อมูลมีเพียงพอต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับความร่วมมือที่ต้องการหรือไม่

3. การตอบสนอง (Response) ผู้รับสารจะต้องมีการตอบสนองที่ชัดเจนว่า ตกลงหรือไม่ตกลง หรือจะเอาไปคิดดูก่อน ซึ่งประโยคเหล่านี้จะเป็นการตอบสนองในเชิงบวก การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ คือ การนำไปสู่การตอบสนองที่ต้องการ การสื่อสารจึงเปรียบเสมือนการร่างโครงการ หากได้รับคำตอบว่าตกลง จะถือว่าเป็นการสื่อสารที่ได้รับผลสำเร็จสมบูรณ์ตามที่ต้องการ แต่แม้จะมีคำตอบ ไม่ตกลง ก็ยังเป็นคำตอบที่ดีกว่าไม่มีการตอบสนองใด ๆ เลย

สรุปการสื่อสาร หมายถึง การที่ผู้บริหาร โรงเรียนมีการติดต่อประสานสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อให้เกิดความร่วมมือ มีการชี้แจงรายละเอียดให้กับบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งภายในและภายนอกมีการปรับปรุงพัฒนาทักษะการสื่อสาร ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อความสะดวกรวดเร็ว สอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยข้อมูลข่าวสารมีสาระ มีความชัดเจน น่าเชื่อถือ สร้างความเชื่อมั่นและเข้าใจในความต้องการของฝ่ายต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้การติดต่อสื่อสารและมีโอกาสได้สร้างความก้าวหน้าให้กับตนเอง หน่วยงาน องค์กร และสังคม

การสร้างมนุษยสัมพันธ์

คำว่า มนุษยสัมพันธ์ เป็นคำสมาสระหว่างคำว่า มนุษย์ และสัมพันธ์ ซึ่งในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2542 ให้ความหมายว่าความสัมพันธ์ในทางสังคมระหว่างมนุษย์ ซึ่งจะก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546, หน้า 823)

Fippo (1966, p. 15 อ้างถึงใน พรธรราย ทรัพย์ประเสริฐ, 2557, หน้า 162) ให้ความหมายว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การรวมกลุ่มบุคคลให้ทำงานร่วมกันในลักษณะที่มุ่งเน้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้หรือเป็นความสัมพันธ์

ระหว่างบุคคลในองค์กร ที่มุ่งหมายให้เกิดความร่วมมือในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและความเข้าใจดีระหว่างกันและกัน

พรรณราย ทริพย์ประเสริฐ (2557, หน้า 163-164) ความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน มนุษยสัมพันธ์ในการศึกษาเรื่องราวต่าง ๆ เกี่ยวกับคน เพื่อให้รู้และเข้าใจลักษณะความจำเป็นของชีวิตความต้องการหรือความพอใจ ซึ่งเชื่อกันว่าเมื่อได้รับการตอบสนองอย่างน่าพึงพอใจและเหมาะสมแล้ว ความพึงพอใจจะช่วยให้เกิดกำลังใจ เป็นแรงผลักดันให้เกิดความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือในการทำงานหรือเกิดความตั้งใจเสียสละ และทุ่มเทพลังของตนเพื่อความสำเร็จของงานได้ มนุษยสัมพันธ์ดีย่อมให้ผลให้ทุกฝ่ายตั้งแต่ผู้บริหารและบุคลากรอื่น ๆ มีสุขภาพจิตดี แม้ว่าจะมีปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้น ซึ่งเป็นเรื่องปกติธรรมดาของบุคคลที่มีความแตกต่างกันทุกด้านมาอยู่รวมกัน มนุษยสัมพันธ์ดีย่อมจะช่วยเป็นพื้นฐานให้เกิดการแก้ปัญหาาร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ในทางตรงข้ามมนุษยสัมพันธ์ไม่ดี ย่อมส่งผลเสียถึงความไม่ร่วมมือกันการไม่ยอมรับซึ่งกันและกันความบาดหมางทะเลาะวิวาทกัน การแบ่งพรรคแบ่งพวก ความหวาดระแวงไม่ไว้ใจใจรวมทั้งความไม่เป็นที่พอใจในตัวบุคคลในกลุ่มย่อยหรือกลุ่มใด เกิดปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ ตามมาตั้งแต่ความขัดแย้ง ในเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ไปจนถึงความขัดแย้งในเรื่องใด ซึ่งบางครั้งยากแก่การแก้ไข คนแต่ละคนที่อยู่ร่วมกันก็ยากที่จะมีความสุขสบายใจและปฏิบัติหน้าที่ของตนแต่ละคนไปอย่างราบรื่นได้ ดังนั้น มนุษยสัมพันธ์ที่ดีจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่ทุก ๆ คน ควรทำความเข้าใจและฝึกตนให้เป็นบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีอยู่เสมอ ซึ่งจะช่วยให้ปรับตัวได้ดี ไม่ว่าจะอยู่กับใครอยู่ที่ใดหรือในสถานการณ์ใด

องค์ประกอบของมนุษยสัมพันธ์

มนุษยสัมพันธ์จะเกิดขึ้นได้จากองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ความเข้าใจตนเอง ความเข้าใจผู้อื่น และความเข้าใจสิ่งแวดล้อม

ความเข้าใจตนเองในที่นี้ หมายถึง การรู้จักตนเองอย่างถ่องแท้ว่าตนคือใคร มีความรู้ความสามารถทางด้านใดบ้าง มีความรู้ ไม้รู้ และความสามารถทางด้านใดบ้าง สามารถยอมรับตนเองได้อย่างที่เป็นจริง มีความเคารพนับถือตนเอง ได้เข้าใจสิทธิและหน้าที่ต่าง ๆ ของตนเองและปฏิบัติไปในขอบเขตของสิทธิหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมทั้งเคารพสิทธิและหน้าที่ของผู้อื่นอย่างถูกต้องและเหมาะสม

ความเข้าใจตนเองและเข้าใจผู้อื่นนั้นยังไม่เพียงพอแก่การสร้างมนุษยสัมพันธ์ เพราะตัวเราและผู้อื่นยังต้องมีชีวิตอยู่ร่วมกันในสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เช่น ในครอบครัว ในสถานศึกษา ในสถานที่ทำงานหรือในสถานการณ์ทางสังคมอื่น ๆ สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ที่ทำงาน จะมีผลกระทบมากต่อการที่จะสร้างมนุษยสัมพันธ์ สถานการณ์ที่ทำงานแต่ละระบบ

จะมีความแตกต่างกันออกไป ดังนั้น การเข้าใจระบบหรืออีกนัยหนึ่ง คือ เข้าใจภาวะแวดล้อมต่าง ๆ จึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนามนุษย์สัมพันธ์ด้วย

การที่เราจะทำความเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น และเข้าใจสิ่งแวดล้อมได้ดีนั้น สิ่งที่เราควรจะหนักอึ้งว่ามีความสำคัญ ก็คือ การที่เรารู้จักวิเคราะห์พฤติกรรมแห่งตน วิเคราะห์ความต้องการของผู้อื่นและวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมที่จะมีผลต่อพฤติกรรมของคน ซึ่งก็คือ ตัวเราเอง และผู้อื่นนั่นเอง การวิเคราะห์ดังกล่าวและการจัดหนักรู้หรือการมีสติ จะช่วยให้เรารู้จักปรับปรุงพฤติกรรมบางประการที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนามนุษย์สัมพันธ์ รู้จักวิธีการที่จะพิจารณาความแตกต่างของคนและวิธีปรับปรุงสิ่งแวดล้อมต่างๆ เพื่อให้เอื้ออำนวยต่อการเสริมสร้างมนุษย์สัมพันธ์ ต่อจากนั้นก็ดำเนินการพัฒนาตนเองให้เข้ากับคน และสิ่งแวดล้อมมิใช่พยายามเปลี่ยนแปลงผู้อื่น และเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมให้มาเข้ากับตน ซึ่งเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ยาก แล้วสร้างแรงจูงใจให้เกิดมนุษย์สัมพันธ์แรงจูงใจ เช่นว่านี่ขึ้นอยู่กับภาระหน้าที่ให้ความสำคัญว่าเราไม่อาจจะอยู่ตามลำพังเพียงผู้เดียวได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการทำงาน เราจะต้องติดต่อกับผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา เมื่อเกิดแรงจูงใจและเสริมสร้างมนุษย์สัมพันธ์อันดีงาม ตนเองก็เป็นสุข คนที่มีสัมพันธ์ด้วยก็เป็นสุข และเกิดสิ่งแวดล้อมที่เป็นสุขอีกด้วย

มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน

พรรณราย ทรัพย์ประเสริฐ (2557, หน้า 187-189) ในสถานที่ทำงานนั้นย่อมประกอบด้วยบุคคล 3 กลุ่ม คือ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น ไม่ว่าเราจะมิบทบาทเป็นใครก็ตาม เราควรแสดงพฤติกรรมตอบอีกอย่างเหมาะสมด้วย ซึ่งจะกล่าวโดยย่อต่อไปนี้

ต่อผู้บังคับบัญชา

1. ยกย่องชมเชยอย่างจริงใจและให้เกียรติผู้บังคับบัญชาของตนเสมอ
2. เรียนรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับนิสัยและแนวทางปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา
3. รู้กาลเทศะในการเข้าพบผู้บังคับบัญชา
4. มีความสามารถในการพูดและการเขียนรายงานที่ได้เนื้อหากระทัดรัด ชัดเจน

และเข้าใจง่าย

5. เมื่อมีความเห็นไม่ตรงกันกับผู้บังคับบัญชา ควรชี้แจงอย่างสงบและตรงไปตรงมา
6. สร้างความพึงพอใจแก่ผู้บังคับบัญชาด้วยผลงานที่กระทำอย่างถูกต้องเหมาะสม
7. ไม่นินทาว่าร้ายผู้บังคับบัญชาลับหลัง กล่าวเพียงเมื่อมี โอกาสอันควรและเหมาะสม
8. เสนอแนะความคิดริเริ่มดี ๆ ใหม่ ๆ ในงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ
9. เมื่อได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาให้ดำเนินการ ไปด้วย โดยเร็ว เรียบร้อย

และสมบูรณ์ถูกต้อง

10. ไม่ทำงานข้ามหน้าข้ามตาผู้บังคับบัญชาโดยไม่ได้บอกกล่าวให้รู้ล่วงหน้า

และขออนุญาตก่อน

ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

1. ทำความเข้าใจเกี่ยวกับความรู้ความสามารถ ความถนัด ความสนใจและความแตกต่างของแต่ละบุคคล และมอบหมายงานให้สอดคล้องกับคุณสมบัติต่าง ๆ เหล่านี้อย่างเหมาะสม
 2. มีความเชื่อมั่น และไว้วางใจความสามารถของเขาในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย
 3. ให้รางวัลในการปฏิบัติตนหรือปฏิบัติงานดีเด่น รางวัลนี้ไม่จำเป็นต้องเป็นสิ่งของเสมอไปแต่อาจจะเป็นเพียงคำชมเชยที่จริงใจและตรงไปตรงมา
 4. เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นในงานให้มุ่งไปที่อะไรผิด และอะไรเป็นสาเหตุก่อนที่จะมุ่งไปที่ใครผิด
 5. วิจารณ์หรือให้การป้อนกลับด้วยความปรารถนาดี เพื่อแก้ไขปัญหอย่างสร้างสรรค์ให้สอดคล้องต่อความบกพร่องนั้น และให้โอกาสเขาแก้ไข
 6. มีความจริงใจ และมีความยุติธรรมต่อทุกคนเท่าเทียมกัน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง
 7. ไม่ใช่อารมณ์ในการแก้ปัญหา แต่พยายามควบคุมอารมณ์ให้ไปในทิศทางเสริมสร้าง
 8. ชี้แจงความเคลื่อนไหวในหน่วยงานและความก้าวหน้าให้ทราบอย่างสม่ำเสมอ
 9. มีศิลปะในการฟัง มีสายตาไกล และมีใจกว้าง
 10. ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในชีวิตส่วนตัว ครอบครัว การทำงาน และสังคม
- เป็นกันเองอย่างเหมาะสมแก่กาลเทศะ

ต่อเพื่อนร่วมงาน

1. ให้การยกย่องชมเชยอย่างจริงใจในโอกาสอันควรแก่การยกย่อง โดยปราศจากความรู้สึกอิจฉาริษยา
2. ให้โอกาสเพื่อนร่วมงานได้พูดแสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นด้านงานอย่างตั้งใจ ไม่มีการตัดสินโดยใช้อารมณ์และความคิดของตนเองว่าสิ่งที่เขาพูดนั้นถูก ผิด ดี ไม่ดี หรือควร ไม่ควร
3. ไม่แสดงความอิจฉาว่าตนเองเหนือกว่าไม่ว่าจะในด้านใด ๆ ทั้งสิ้น
4. ยิ้มแย้มแจ่มใส เอื้อเฟื้อและทำตนเป็นมิตรเสมอ
5. มีความจริงใจในการติดต่อสัมพันธ์ และดำรงไว้ซึ่งความจริงใจเช่นนี้อยู่เสมอ
6. เมื่อมีโอกาสพยายามพบปะสังสรรค์นอกเวลางานบ้าง
7. ไม่อิจฉาริษยาหรือินินทาวาร้ายลับหลัง แต่คนพูดปรับความเข้าใจเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น

8. แต่เมื่อมีข้อผิดพลาดใด ๆ เกิดขึ้นในงาน ไม่ควรโยนความผิดหรือสืบทอดความผิดไปให้เพื่อนร่วมงาน
 9. เมื่อเพื่อนร่วมงานต้องการความช่วยเหลือในการทำงานให้มีความเต็มใจ และพร้อมที่จะช่วยเหลือเท่าที่จะสามารถกระทำได้
 10. ใจกว้างและยอมรับความสามารถของผู้อื่นเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ ปราศจากความอิจฉาริษยา
- สรุปว่า การสร้างมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรทั้งภายนอกและภายในโรงเรียน โดยการเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น และเข้าใจถึงแวดลอมช่วยสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อโรงเรียน มีการใช้การสื่อสารสองทางให้ความสำคัญแก่ครูและบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ทั้งด้านความร่วมมือการฝึกอบรม และให้ความสนใจกับบุคลากรทั้งหมดอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

เพศ

เพศเป็นตัวแปรหนึ่งที่ทำให้เพศหญิงและเพศชายมีภาวะผู้นำแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับทรงสวัสดิ์ แสงมณี (2553) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความต้องการของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางขุนเทียน ครูหญิงแสดงระดับความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำ ด้านวิชาการ และด้านคุณธรรมมากกว่าครูชาย พัชรีย์ ลิ้มอนันตนนท์ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารทีสโก้ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยจำแนกตามเพศ ผลการวิจัย พบว่า มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เพศชายมีค่าเฉลี่ยในความสำเร็จในการทำงานสูงกว่าเพศหญิง จะเห็นได้ว่า เพศที่แตกต่างกัน จึงเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อตัวแปรตามผู้วิจัยจึงเลือกตัวแปรนี้ในการศึกษา

จากการศึกษาค้นคว้า สรุปได้ว่า เพศของครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนมีผลต่อทัศนคติภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะเพศชายและเพศหญิงต่างมีมุมมอง ความคิดหรือการรับรู้ได้อย่างเท่าเทียมกัน แต่ทัศนคติและความสนใจของเพศชายและเพศหญิงไม่เหมือนกัน ดังนั้น เพศจึงเป็นตัวแปรที่น่าสนใจและเหมาะแก่การศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงานเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงการปฏิบัติ วิธีการ ทักษะเจตคติ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ต้องอาศัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ทำให้มีความเชื่อมั่นต่อการทำงาน ซึ่งต่างจากผู้ที่ไม่มีประสบการณ์หรือประสบการณ์น้อย จะขาดความเชื่อมั่นในตนเอง และความคิดลึกซึ้งในการคิด แยกแยะในสิ่งต่าง ๆ ซึ่งรวมทั้งภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับอรรถวณิช อันไชยบุญ (2557) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากันทรบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูที่มีปฏิบัติการสอนในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากันทรบุรี เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ฌฐชยาน์ มานุษ (2553) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดกันทรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่รายด้าน พบว่าต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษาค้นคว้าสรุปได้ว่า ประสบการณ์ในการทำงานของครูเป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้อง และมีความสำคัญต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรนี้มาศึกษา

ขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียนมีผลต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน ซึ่งโรงเรียนขนาดใหญ่จะมีการบริหารงานที่เป็นรูปแบบและซับซ้อน เพราะมีบุคลากรมากมายที่ปฏิบัติงาน รวมทั้งมีงบประมาณวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นสิ่งอำนวยความสะดวก ซึ่งสอดคล้องกับเทอมศักดิ์ วัฒนเหลืออรุณ (2551) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอบางปะกง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ โดยรวมและรายด้านต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก มีพฤติกรรมผู้นำสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ สุภัญญา เริ่มรัตน์ (2554) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเลาขวัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเลาขวัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีภาวะผู้นำมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (วีระวรรณ พรหมทองดี, 2556) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามทัศนคติครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา

อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษาค้นคว้า สรุปได้ว่า ขนาดของสถานศึกษามีความสำคัญต่อการบริหารของผู้บริหาร น่าจะเป็นปัจจัยที่มีผลต่อตัวแปรตาม นั่นคือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยในประเทศ สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารจากการศึกษา สรุปได้ดังนี้

กัมพล แซ่มสา (2554) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามประเภทของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ภัทริยา มุลาถลินันท์ (2554) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

วีระวรรณ พรหมทองดี (2556) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ และขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุวรรณ เขยสมบัติ (2554) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ใช้กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในอำเภอขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง จำแนกตามขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร พบว่า 1) ผู้บริหาร

สถานศึกษาอาชีวศึกษา มีระดับการแสดงผลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้บริหารที่มีเพศต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน และผู้บริหารที่มีอายุต่างกัน มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหารต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ปัจจัย คือ แรงจูงใจภายในสภาพแวดล้อมเปิดและความรู้สึกเมื่อศึกษาเปรียบเทียบด้านเพศ อายุ และประสบการณ์ การเป็นผู้บริหาร พบว่าไม่แตกต่างกันมาก 3) โมเดลสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในมีอิทธิพลรวมสูงสุดต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เท่ากับ 0.86 มีน้ำหนักอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม 0.44, 0.42 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมา คือ ปัจจัยสภาพแวดล้อมแบบเปิดมีน้ำหนักอิทธิพลรวมต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เท่ากับ 0.73 มีน้ำหนักอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม 0.20, 0.94 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยความรู้เชิงลึกมีน้ำหนักอิทธิพลรวมและอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เท่ากับ 0.42 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยเชิงสาเหตุทั้ง 3 ตัวร่วมกันอธิบายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวได้ร้อยละ 68

วิมล จันทรแก้ว (2555) ได้ศึกษาเพื่อพัฒนาและประเมินรูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า 1) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มี 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1.1) การวิเคราะห์สังเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนา 1.2) การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 1.3) การทดลองรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 1.4) การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และ 1.5) การประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 2) คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการพัฒนา มี 5 คุณลักษณะ คือ การเป็นผู้นำการเรียนรู้แบบทีมผู้นำของผู้นำผู้นำที่สร้างความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำการบริหารความเสี่ยง และผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 3) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานทั้ง 4 กลุ่มงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 4) ผลที่เกิดขึ้นจากการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

และ 5) ครูผู้สอนและนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

กาญจนา ศิลา (2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์รายด้าน อยู่ในระดับดีมาก ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่ต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวนสองด้าน จำแนกตามประสบการณ์ครู พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จุฬาลักษณ์ รัตนถาวร (2556) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำในสถานศึกษา จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน ผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับดีมาก เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บุญนาถ ทับทิม (2557) ได้ศึกษาระดับการพัฒนาวิชาชีพครู ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน และความสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ การพัฒนาวิชาชีพ ด้านการปฏิบัติกิจกรรมวิชาการ อยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำเชิงวิชาการและภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์รายด้านของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก การศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

พนิตา ไชยเทพ (2558) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มตำบลแพรงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู 5 ด้าน โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก และจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

งานวิจัยต่างประเทศ

Griffiths (1956) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านเข้าสังคม ด้านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการประสานงาน ด้านการโน้มน้าวจิตใจ และด้านการรู้จักการปรับปรุงแก้ไข เมื่อเปรียบเทียบกันมีความแตกต่างกัน

Danner (2008) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านศิลปศึกษา ในมุมมองของนักศิลปะนี้ นำเสนอคำนิยามความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผ่านการทำงานร่วมกับชุมชนและปฏิบัติ ตามกรอบแนวคิดสาขามนุษยวิทยา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการศึกษาเกิดขึ้นจาก ประสบการณ์ แสดงออกได้ถึงวิธีการสอน ในการดำเนินชีวิตกระบวนการสร้างความเป็นผู้นำ และความคิดสร้างสรรค์ สอดคล้องกับความหมาย ช่วยให้นักศึกษาเข้าใจความสัมพันธ์ดังกล่าว และความคิดสร้างสรรค์ ความเป็นผู้นำความคิดเชิงสร้างสรรค์ในการศึกษาศิลปะ เป็นสะพาน เชื่อมต่อระหว่างความคิดสร้างสรรค์ และการเป็นผู้นำ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การจัดการศึกษาภายในโรงเรียนนั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยศึกษาบนพื้นฐานตามแนวคิดของ Bennis (2002, p. 39) และ Ash and Persall (1999, p. 98) อ้างถึงใน กาญจนา ศิลา, 2556, หน้า 24-25) จำแนกออกเป็น 7 ด้าน 1) ด้านการมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการเจรจาต่อรอง 4) ด้านการไว้วางใจ 5) ด้านการบริหารเวลา 6) ด้านการสื่อสาร 7) ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ โดยจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารได้พัฒนาตนเอง เพื่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพก้าวทันต่อโลกยุคปัจจุบันได้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยมีรายละเอียดการดำเนินงานวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ปีการศึกษา 2558 จำนวน 523 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ปีการศึกษา 2558 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 608-610) ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้น จำนวน 226 คน จากการสุ่มสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา

ขนาดของสถานศึกษา	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ขนาดเล็ก	40	16
ขนาดกลาง	32	14
ขนาดใหญ่	451	196
รวมทั้งสิ้น	523	226

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยการศึกษาค้นคว้าจากแนวคิดเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน รายละเอียดแบบสอบถามในแต่ละตอนมีดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของครูและบุคลากร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์ การปฏิบัติงาน ขนาดโรงเรียน จำนวน 35 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดยะลา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 106) จำนวน 7 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านการคิดเชิงสร้างสรรค์ จำนวน 7 ข้อ
2. ด้านการทำงานเป็นทีม จำนวน 6 ข้อ
3. ด้านการเจรจาต่อรอง จำนวน 5 ข้อ
4. ด้านการไว้วางใจ จำนวน 6 ข้อ
5. ด้านการบริหารเวลา จำนวน 5 ข้อ
6. ด้านการสื่อสาร จำนวน 5 ข้อ
7. ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ จำนวน 6 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert scale) ซึ่งกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จากเอกสาร ตำราต่าง ๆ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามมาจากแบบสอบถามของกาญจนา ศิลา (2557) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษางานนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง เชิงเนื้อหา (Content validity) และรับข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงแบบสอบถาม แล้วนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC) ซึ่งมีการให้คะแนน ดังนี้

ให้ +1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ผลการพิจารณาคัดเลือกข้อคำถามในแต่ละด้านมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) รายข้อ มีค่าตั้งแต่ 0.8-1.00 โดยมีผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ดังรายนามต่อไปนี้

- | | |
|------------------------|---|
| 4.1 ดร.สมุทรา ชำนาญ | อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 4.2 ดร.ชัยพนธ์ รัตงาม | อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 4.3 นายศักดิ์เดช จุมนิ | ผู้อำนวยการโรงเรียนบางปะกง “บวรวิทยายน” |

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เสนอประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและพิจารณา แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

6. นำข้อมูลจากการทดลองใช้ มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination power) โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-correlation) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง .35-.77

7. นำแบบสอบถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient alpha) ของ Cronbach (1990, pp. 202-204) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .96

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพแล้วนำเสนอกรรมการที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบพิจารณาเป็นขั้นตอนสุดท้าย เพื่อจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับการวิจัยถึงผู้อำนวยการ โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎ์ โรงเรียนดัดดรุณี โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎ์ 2 โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎ์ 3 โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎ์ 5 โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร โรงเรียนเตรียมเป็ร็งวิสุทธาธิบดี และโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการสุวินทวงศ์

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล ไปยังผู้อำนวยการ โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎ์ โรงเรียนดัดดรุณี โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎ์ 2 โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎ์ 3 โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎ์ 5 โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร โรงเรียนเตรียมเป็ร็งวิสุทธาธิบดี และโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการสุวินทวงศ์ เพื่อจัดเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูล และได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 226 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัส ให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลลงคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

2. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูล ตามความมุ่งหมายและสมมติฐานของการศึกษาวิจัย ต่อไป

3. เกณฑ์การแปลความหมายคะแนนของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 121) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมทางคณิตศาสตร์สำเร็จรูป โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า และทดสอบสมมติฐานดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ทำการวิเคราะห์โดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ ทำการวิเคราะห์โดยใช้การทดสอบค่าที (t -test)

3. เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ทำการวิเคราะห์โดยใช้การทดสอบค่าที (t -test)

4. เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ทำการวิเคราะห์โดยใช้การทดสอบค่าที (t -test)

5. เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามขนาดของโรงเรียนวิเคราะห์ การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างทำการเปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธีของเซฟเฟ้ (Sheffe's method)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
- \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย
- SD แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- t แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจง (t -Distribution)
- df แทน ระดับขั้นแห่งความอิสระ (Degree of freedom)
- SS แทน ค่าผลบวกกำลังสอง (Sums of squar)
- MS แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยผลบวกกำลังสอง (Mean squar)
- F แทน ค่าที่ใช้ในการทดสอบเอฟ (F -Distribution)
- p แทน ความน่าจะเป็นของสถิติ
- * แทน การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน โดยใช้ความถี่ร้อยละ ดังตาราง

ตารางที่ 2 จำนวนร้อยละของครูที่ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	77	34.07
หญิง	149	65.93
รวม	226	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูที่ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ เป็นเพศหญิง มากกว่าเพศชาย โดยเป็นเพศหญิง จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 65.93 และเพศชาย 77 คน คิดเป็นร้อยละ 34.07

ตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละของครูที่ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 15 ปี	117	51.77
ตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป	109	48.23
รวม	226	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูที่ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ประสบการณ์น้อยกว่า 15 ปี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 51.77 และ ประสบการณ์ตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป 109 คน คิดเป็นร้อยละ 48.2

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละของครูที่ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ขนาดเล็ก	16	7.08
ขนาดกลาง	14	6.19
ขนาดใหญ่	196	86.73
รวม	226	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า ครูที่ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 7.08 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.19 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 86.73

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	$(n = 226)$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ด้านการมีความคิดเชิงสร้างสรรค์	4.09	0.43	มาก	5
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.10	0.55	มาก	4
3. ด้านการเจรจาต่อรอง	4.19	0.50	มาก	1
4. ด้านการไว้วางใจ	4.16	0.50	มาก	3
5. ด้านการบริหารเวลา	4.09	0.50	มาก	6
6. ด้านการสื่อสาร	4.18	0.46	มาก	2
7. ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์	4.06	0.50	มาก	7
รวม	4.12	0.36	มาก	-

จากตารางที่ 5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเจรจาต่อรอง ด้านการสื่อสาร ด้านการไว้วางใจ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ ด้านการบริหารเวลา ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการมีความคิดเชิงสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมีความคิดเชิงสร้างสรรค์	(n = 226)		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. มีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลากหลาย คล่องแคล่ว รวดเร็ว	3.98	0.69	มาก	7
2. มีความสุขุมรอบคอบในการปฏิบัติงาน	4.08	0.67	มาก	5
3. มีความคิดแปลกใหม่ กล้าคิดกล้าทำ คิดอย่างเป็นระบบ ไม่มองข้ามรายละเอียด	4.04	0.65	มาก	6
4. มีการปรับเปลี่ยนความคิด การกระทำ และวิธีการตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างชาญฉลาด	4.11	0.67	มาก	3
5. มองตนเองและคนรอบข้างในแง่ดีมีความคิดเชิงบวก	4.10	0.74	มาก	4
6. สามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องแม่นยำและแก้ไขปัญหาได้อย่างว่องไว	4.16	0.72	มาก	1
7. มีการตอบสนองต่อปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างดีเยี่ยม	4.13	0.65	มาก	2
รวม	4.09	0.43	มาก	-

จากตารางที่ 6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ สามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องแม่นยำ และแก้ไขปัญหาได้อย่างว่องไว มีการตอบสนองต่อปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างดีเยี่ยม และมีการปรับเปลี่ยนความคิด การกระทำ และวิธีการตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างชาญฉลาด

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา
 ด้านการทำงานเป็นทีม

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม	(n = 226)		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ใช้กระบวนการบริหารแบบทีมงานในการบริหารสถานศึกษา	4.14	0.84	มาก	2
2. มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อเป็นสารสนเทศ ของทีมงาน	4.14	0.84	มาก	2
3. มีการส่งเสริมบรรยากาศความผูกพันต่อกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อทีมงานได้ทำการตัดสินใจและทำความตกลงที่จะแก้ปัญหา ร่วมกัน	4.04	0.80	มาก	6
4. มองเห็นคุณค่าของบุคลากรในสถานศึกษา	4.15	0.68	มาก	1
5. ยอมรับในความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา	4.09	0.70	มาก	4
6. สร้างแรงบันดาลใจ แรงจูงใจให้กับสมาชิกในทีมงานภายใน สถานศึกษาให้มีความร่วมมือกันทำงาน	4.04	0.75	มาก	5
รวม	4.10	0.55	มาก	-

จากตารางที่ 7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
 มัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายชื่ออยู่ใน
 ระดับมาก โดยเรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มองเห็นคุณค่าของบุคลากร
 ในสถานศึกษา การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อเป็นสารสนเทศของทีมงาน ใช้กระบวนการ
 บริหารแบบทีมงานในการบริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา
ด้านการเจรจาต่อรอง

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการเจรจาต่อรอง	(n = 226)		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ใช้กระบวนการสนทนา พูดคุยเพื่อแก้ปัญหาทางการศึกษา ให้ประสบความสำเร็จ	4.17	0.74	มาก	3
2. มีทักษะการฟังพูด อ่าน และการเขียนที่ดี	4.15	0.68	มาก	5
3. แลกเปลี่ยนพูดคุยเจรจา มีวาทศิลป์ในการสื่อสาร	4.22	0.66	มาก	2
4. ประสานแรงขับเคลื่อนและเสริมสร้างพลังใจแก่ครูและ บุคลากร ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.17	0.75	มาก	4
5. แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสม	4.23	0.63	มาก	1
รวม	4.19	0.50	มาก	-

จากตารางที่ 8 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
มัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการเจรจาต่อรอง โดยรวมและรายข้ออยู่ใน
ระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ แก้ปัญหา
เฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสม แลกเปลี่ยนพูดคุยเจรจา มีวาทศิลป์ในการสื่อสาร และใช้กระบวนการ
สนทนาพูดคุยเพื่อแก้ปัญหาทางการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา
ด้านการไว้ใจ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการไว้ใจ	(n = 226)		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. สร้างความเชื่อถือไว้ใจให้กับสมาชิกในองค์กร โดยยึดหลักการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล	4.31	0.78	มาก	1
2. เป็นแบบอย่างที่ดี ให้กับสมาชิกในองค์กร	4.26	0.65	มาก	2
3. เปิดโอกาสให้ผู้อื่น ได้แสดงความคิดเห็นรับฟังปัญหา	4.17	0.72	มาก	3
4. ให้ความช่วยเหลือสมาชิกในองค์กรตามความเหมาะสมและ ความสามารถ	4.08	0.80	มาก	5
5. ยอมรับข้อผิดพลาดของสมาชิกในองค์กรและให้เกียรติผู้อื่น เคารพและให้การสนับสนุนผู้อื่น	4.10	0.73	มาก	4
6. มอบหมายงานอย่างเหมาะสม ตามความรู้ความสามารถ บุคลากร	4.05	0.66	มาก	6
รวม	4.16	0.50	มาก	-

จากตารางที่ 9 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
มัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการไว้ใจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ
มากทุกข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ สร้างความเชื่อถือ
ไว้ใจให้กับสมาชิกในองค์กร โดยยึดหลักการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล เป็นแบบอย่างที่ดี
ให้กับสมาชิกในองค์กร และเปิดโอกาสให้ผู้อื่น ได้แสดงความคิดเห็นรับฟังปัญหา

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา
 ด้านการบริหารเวลา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการบริหารเวลา	(n = 226)		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนด การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายมีประสิทธิภาพ	4.12	0.80	มาก	2
2. มีการจัดระบบการควบคุมกำกับกิจกรรมในการปฏิบัติงาน โดยให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่สำคัญและเร่งด่วนก่อน	4.08	0.68	มาก	3
3. มีการวางแผนวางเป้าหมายของงานอย่างรอบคอบและชัดเจน	4.08	0.69	มาก	4
4. ร่วมในการวางแผนการทำงานเพื่อให้กิจกรรมดำเนินไปอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ	4.15	0.68	มาก	1
5. บริหารเวลาได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้	4.04	0.67	มาก	5
รวม	4.09	0.50	มาก	-

จากตารางที่ 10 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการบริหารเวลา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ร่วมในการวางแผนการทำงานเพื่อให้กิจกรรมดำเนินไปอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายมีประสิทธิภาพ และมีการจัดระบบการควบคุมกำกับกิจกรรมในการปฏิบัติงาน โดยให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่สำคัญและเร่งด่วนก่อน

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา
ด้านการสื่อสาร

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการสื่อสาร	(n = 226)		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ติดต่อประสานสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ทั้งในรูปแบบ ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้เกิดความร่วมมือ	4.14	0.75	มาก	4
2. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อความสะดวกรวดเร็ว สอดคล้อง กับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยข้อมูลข่าวสารมีสาระ มีความชัดเจน น่าเชื่อถือ	4.11	0.68	มาก	5
3. สร้างความเชื่อมั่นและเข้าใจในความต้องการของฝ่ายต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.22	0.68	มาก	2
4. ใช้การติดต่อสื่อสารเพื่อสร้างให้ตนเอง หน่วยงาน องค์กรและ สังคมเกิดความก้าวหน้า	4.22	0.65	มาก	1
5. มีกิริยาวาจาสุภาพเหมาะสมในการสนทนา	4.20	0.65	มาก	3
รวม	4.18	0.46	มาก	-

จากตารางที่ 11 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
มัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการสื่อสาร โดยรวมและรายข้ออยู่ใน
ระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ใช้การติดต่อสื่อสาร
เพื่อสร้างให้ตนเอง หน่วยงาน องค์กร และสังคมเกิดความก้าวหน้า สร้างความเชื่อมั่นและเข้าใจ
ในความต้องการของฝ่ายต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
และมีกิริยาวาจาสุภาพเหมาะสมในการสนทนา

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา
ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์	(n = 226)		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรทั้งภายนอกและภายใน	4.03	0.77	มาก	5
2. เข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่นและเข้าใจสิ่งแวดล้อม	4.03	0.74	มาก	4
3. ใช้การสื่อสารสองทางโดยให้ความสำคัญแก่ครูและบุคลากร ทุกคนในโรงเรียน	4.00	0.72	มาก	6
4. ให้กำลังใจและคำแนะนำแก่ครูและบุคลากรสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงาน	4.14	0.72	มาก	1
5. ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศที่ดีและอบอุ่นภายในสถานศึกษา	4.09	0.71	มาก	3
6. มีความจริงใจต่อบุคลากร สัมพันธ์เสวนากับบุคลากร ในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม	4.09	0.66	มาก	2
รวม	4.12	0.36	มาก	-

จากตารางที่ 12 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
มัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมและรายข้อ
อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ให้กำลังใจและ
คำแนะนำแก่ครูและบุคลากร สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความจริงใจต่อบุคลากร
สัมพันธ์เสวนากับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม และส่งเสริมการสร้างบรรยากาศที่ดี
และอบอุ่นภายในสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

ตารางที่ 13 คะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	เพศชาย				เพศหญิง			
	(n = 77)				(n = 149)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการมีความคิดเชิงสร้างสรรค์	4.10	0.45	มาก	5	4.08	0.42	มาก	5
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.07	0.56	มาก	7	4.11	0.55	มาก	4
3. ด้านการเจรจาต่อรอง	4.16	0.53	มาก	3	4.20	0.48	มาก	1
4. ด้านการไว้วางใจ	4.19	0.49	มาก	1	4.15	0.50	มาก	3
5. ด้านการบริหารเวลา	4.15	0.42	มาก	4	4.06	0.53	มาก	7
6. ด้านการสื่อสาร	4.18	0.48	มาก	2	4.17	0.46	มาก	2
7. ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์	4.07	0.51	มาก	6	4.06	0.49	มาก	6
รวม	4.13	0.36	มาก	-	4.12	0.37	มาก	-

ตารางที่ 13 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศของครู พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา ความคิดเห็นของครูที่เป็นเพศชาย เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการไว้วางใจ ด้านการสื่อสาร และด้านการเจรจาต่อรอง ตามลำดับ ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ความคิดเห็นของครูที่เป็นเพศหญิง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการเจรจาต่อรอง ด้านการสื่อสาร ด้านการไว้วางใจ

ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	เพศชาย		เพศหญิง		t	p
	(n = 77)		(n = 149)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านการมีความคิดเชิงสร้างสรรค์	4.09	0.45	4.08	0.42	0.23	0.80
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.06	0.55	4.11	0.55	-0.57	0.56
3. ด้านการเจรจาต่อรอง	4.16	0.53	4.20	0.47	-0.61	0.53
4. ด้านการไว้วางใจ	4.19	0.49	4.14	0.49	0.58	0.56
5. ด้านการบริหารเวลา	4.15	0.42	4.06	0.52	1.23	0.21
6. ด้านการสื่อสาร	4.18	0.47	4.17	0.45	0.21	0.83
7. ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์	4.88	0.61	4.86	0.59	0.20	0.83
รวม	4.24	0.37	4.23	0.37	0.23	0.81

ตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและ
รายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 15 คะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	น้อยกว่า 15 ปี				ตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป			
	(n = 177)				(n = 109)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการมีความคิดเชิงสร้างสรรค์	4.08	0.48	มาก	5	4.09	0.37	มาก	6
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.04	0.61	มาก	6	4.16	0.47	มาก	4
3. ด้านการเจรจาต่อรอง	4.15	0.54	มาก	2	4.23	0.44	มาก	1
4. ด้านการไว้วางใจ	4.14	0.54	มาก	3	4.19	0.44	มาก	2

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	น้อยกว่า 15 ปี				ตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป			
	(n = 177)				(n = 109)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
5. ด้านการบริหารเวลา	4.11	0.53	มาก	4	4.08	0.46	มาก	7
6. ด้านการสื่อสาร	4.18	0.46	มาก	1	4.17	0.47	มาก	3
7. ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์	4.02	0.52	มาก	7	4.10	0.46	มาก	5
รวม	4.10	0.41	มาก	-	4.15	0.30	มาก	-

ตารางที่ 15 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครู พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา ความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 15 ปี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการสื่อสาร ด้านด้านการเจรจาต่อรอง ด้านการไว้วางใจ ตามลำดับ ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ความคิดเห็นของครูที่ประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการเจรจาต่อรอง ด้านการไว้วางใจ ด้านการสื่อสาร

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามประสบการณ์
ในการทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	น้อยกว่า 15 ปี		ตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>(n = 77)</i>		<i>(n = 149)</i>			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านการมีความคิดเชิงสร้างสรรค์	4.08	0.48	4.09	0.37	0.20	0.85
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.04	0.61	4.16	0.47	-1.58	0.12
3. ด้านการเจรจาต่อรอง	4.15	0.54	4.23	0.44	-1.28	0.20
4. ด้านการไว้วางใจ	4.14	0.54	4.19	0.44	-0.89	0.37
5. ด้านการบริหารเวลา	4.11	0.53	4.08	0.46	0.44	0.66
6. ด้านการสื่อสาร	4.18	0.46	4.17	0.47	0.26	0.80
7. ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์	4.02	0.52	4.10	0.46	-1.81	0.24
รวม	4.10	0.41	4.15	0.30	-0.90	0.37

ตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน
พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 17 คะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ขนาดเล็ก (n = 16)				ขนาดกลาง (n = 14)				ขนาดใหญ่ (n = 196)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการมีความคิดเชิงสร้างสรรค์	4.05	0.45	มาก	7	4.21	0.22	มาก	5	4.08	0.44	มาก	5
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.11	0.49	มาก	5	4.25	0.36	มาก	4	4.09	0.57	มาก	4
3. ด้านการเจรจาต่อรอง	4.16	0.45	มาก	3	4.39	0.25	มาก	1	4.18	0.51	มาก	1
4. ด้านการไว้วางใจ	4.23	0.37	มาก	1	4.21	0.26	มาก	6	4.15	0.52	มาก	3
5. ด้านการบริหารเวลา	4.13	0.56	มาก	4	4.13	0.20	มาก	7	4.08	0.50	มาก	6
6. ด้านการสื่อสาร	4.21	0.40	มาก	2	4.36	0.24	มาก	3	4.16	0.49	มาก	2
7. ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์	3.68	0.41	มาก	6	4.38	0.24	มาก	2	4.07	0.50	มาก	7
รวม	4.08	0.31	มาก	-	4.31	0.17	มาก		4.12	0.38	มาก	

ตารางที่ 17 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก ดังนี้

ครูที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการไว้วางใจ ด้านการสื่อสาร ด้านการเจรจาต่อรอง ด้านการบริหารเวลา ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ด้านการมีความคิดเชิงสร้างสรรค์

ครูที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเจรจาต่อรอง ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ด้านการสื่อสาร ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ ด้านการไว้วางใจ ด้านการบริหารเวลา

ครูที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเจรจาต่อรอง ด้านการสื่อสาร ด้านการไว้วางใจ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ ด้านการบริหารเวลา ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา

โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ขนาดโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
1. ด้านการมีความคิดเชิงสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.25	0.12	0.66	.52
	ภายในกลุ่ม	223	42.02	0.19		
	รวม	225	42.27			
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.35	0.18	0.57	.56
	ภายในกลุ่ม	223	68.50	0.31		
	รวม	225	68.85			

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ขนาดโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
3. ด้านการเจรจาต่อรอง	ระหว่างกลุ่ม	2	0.58	0.29	1.17	.31
	ภายในกลุ่ม	223	55.00	0.25		
	รวม	225	55.33			
4. ด้านการไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.12	0.60	0.24	.79
	ภายในกลุ่ม	223	55.21	0.25		
	รวม	225	55.33			
5. ด้านการบริหารเวลา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.76	0.38	1.55	.21
	ภายในกลุ่ม	223	54.70	0.25		
	รวม	225	55.46			
6. ด้านการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.54	0.27	1.25	.29
	ภายในกลุ่ม	223	47.73	0.21		
	รวม	225	48.27			
7. ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2	3.81	1.91	8.19*	.00
	ภายในกลุ่ม	223	51.88	0.23		
	รวม	225	55.69			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.49	0.24	1.86	.16
	ภายในกลุ่ม	223	29.34	0.13		
	รวม	225	29.83			

* $p < .05$

จากตารางที่ 18 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพบความแตกต่างจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ โดยวิธีการของเซฟเฟ่ ตามตารางที่ 19 ดังนี้

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์
จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดเล็ก 3.68	ขนาดกลาง 4.38	ขนาดใหญ่ 4.07
ขนาดเล็ก	3.68	-	0.70*	0.39*
ขนาดกลาง	4.38	-	-	0.31
ขนาดใหญ่	4.07	-	-	-

* $p < .05$

ตารางที่ 19 พบว่า ผลการเปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหาร
สถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์
พบว่า มีจำนวน 2 คู่ ที่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้ ได้แก่
ครูที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก กับครูที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง
และครูที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก กับครูที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 226 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของครูและบุคลากร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดโรงเรียน ตอนที่ 2 แบบสอบถาม (Questionnaire) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการคิดเชิงสร้างสรรค์ 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการเจรจาต่อรอง 4) ด้านการไว้วางใจ 5) ด้านการบริหารเวลา 6) ด้านการสื่อสาร 7) ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ จำนวน 40 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ ระดับ 5 มากที่สุด ระดับ 4 มาก ระดับ 3 ปานกลาง ระดับ 2 น้อย ระดับ 1 น้อยที่สุด มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .35-.77 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษา ค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 226 ฉบับ ได้รับกลับคืน 226 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้ทั้งหมด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การทดสอบค่าที (t -test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ (Sheffe's method) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งได้ผลสรุป ดังนี้

สรุป

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา สรุปผลการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1.1 การมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ สามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องแม่นยำและแก้ไขปัญหาได้อย่างว่องไว มีการตอบสนองต่อปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างดีเยี่ยม และมีการปรับเปลี่ยนความคิด การกระทำ และวิธีการตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ได้อย่างชาญฉลาด

1.2 การทำงานเป็นทีมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มองเห็นคุณค่าของบุคลากรในสถานศึกษา การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อเป็นสารสนเทศของทีมงาน และใช้กระบวนการบริหารแบบทีมงานในการบริหารสถานศึกษา

1.3 การเจรจาต่อรองภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการเจรจาต่อรอง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสม แลกเปลี่ยนพูดคุยเจรจา มีวาทศิลป์ในการสื่อสาร และใช้กระบวนการสนทนาพูดคุยเพื่อแก้ปัญหาด้านการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ

1.4 การไว้วางใจภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการไว้วางใจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ สร้างความเชื่อถือไว้วางใจให้กับสมาชิกในองค์กร โดยยึดหลักการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับสมาชิกในองค์กร และเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็นรับฟังปัญหา

1.5 การบริหารเวลาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการบริหารเวลา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ร่วมในการวางแผนการทำงานเพื่อให้กิจกรรมดำเนินไปอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายมีประสิทธิภาพ และมีการจัดระบบการควบคุม กำกับกิจกรรมในการปฏิบัติงาน โดยให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่สำคัญและเร่งด่วนก่อน

1.6 การสื่อสารภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการสื่อสาร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ

เมื่อพิจารณารายชื่อ เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ใช้การติดต่อสื่อสาร เพื่อสร้างให้ตนเอง หน่วยงาน องค์กร และสังคมเกิดความก้าวหน้า สร้างความเชื่อมั่นและเข้าใจ ในความต้องการของฝ่ายต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีกิริยาจาสุภาพเหมาะสมในการสนทนา

1.7 การสร้างมนุษยสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ โดยรวม และรายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณารายชื่อ เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ให้กำลังใจและคำแนะนำแก่ครูและบุคลากร สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความจริงใจต่อบุคลากร สังสรรค์เสวนากับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม และส่งเสริม การสร้างบรรยากาศที่ดีและอบอุ่นภายในสถานศึกษา

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน มัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน มัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน มัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการสร้าง มนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน มัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ประเด็นสำคัญอภิปรายผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขต อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการจูงใจ ประสานงาน และนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ จินตนาการและความยืดหยุ่น ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ อย่างท้าทายและสร้างสรรค์ โดยอาศัยปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมแบบเปิด แรงจูงใจภายในและ ความรู้เชิงลึก (กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, 2556, หน้า 31) ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของจารินี สิทธิล้อย (2556, หน้า 51) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของ

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับบุญนาท ทับทิมไทย (2557) ได้ศึกษาระดับการพัฒนาวิชาชีพครู ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน และความสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ การพัฒนาวิชาชีพ ด้านการปฏิบัติกิจกรรมวิชาการ อยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำเชิงวิชาการ และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์รายด้านของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ มีความยืดหยุ่น วิสัยทัศน์ และจินตนาการ และเมื่อพิจารณาแล้วพบว่า

1.1 ด้านการคิดเชิงสร้างสรรค์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดจะเชิงเทรา อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้และความสามารถผู้นำในการกระตุ้นผู้ร่วมงานร่วมกัน ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย ด้วยการคิดหลายมิติ คิดบวก และการปฏิบัติในวงกว้างและเชิงลึกหลายมิติจากผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับพนิดา ไชยเทพ (2558) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มตำบลแพรกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู 5 ด้าน โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.2 การทำงานเป็นทีม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดจะเชิงเทรา อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการทำงานเป็นทีมเป็นเทคนิคในการทำงานร่วมกันที่ดี เพราะก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน และยังทำให้มีการวางแผนและการทำการตัดสินใจร่วมกัน เนื่องจากมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรเดียวกัน (Quick 1992, pp. 13-14 อ้างถึงใน ทองทิพภา วิริยะพันธ์, 2553, หน้า 32-33) ซึ่งสอดคล้องกับเปรมฤดี บุญยสิน (2558) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 การทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกข้อ และยังสอดคล้องกับพนิดา ไชยเทพ (2558) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มตำบลแพรกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มตำบลแพรกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการเจรจาต่อรอง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดจะเชิงเทรา อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก

การเจรจาต่อรองมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จในการทำงาน ดังนั้น ทีมงานที่ประสงค์จะทำงานให้ประสบความสำเร็จจะต้องรู้จักการเจรจาต่อรองเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ทางภายในทีมงานระหว่างทีมงาน และระหว่างองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับพินิตา ไชยเทพ (2558) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มตำบลแพรกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการเจรจาต่อรอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

1.4 ด้านการไว้วางใจ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา อยู่ในระดับมากทุกข้อ ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความเชื่อถือไว้วางใจให้กับสมาชิกในองค์กร โดยการยึดการบริหารสากล เช่น คุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความเมตตา ความยุติธรรม ความเป็นกลาง ความกล้าหาญ ความอดทน ความมีวินัย ความมุ่งมั่น ซึ่งเป็นหลักสำคัญในการบริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ยอมรับข้อผิดพลาดของสมาชิกในองค์กร และให้เกียรติผู้อื่น เคารพและให้การสนับสนุนผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับกาญจนา ศิลา (2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน เครื่องข่าย 19 ด้านการไว้วางใจ ทั้งรายด้านและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ และสอดคล้องกับพินิตา ไชยเทพ (2558) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มตำบลแพรกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการไว้วางใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

1.5 ด้านการบริหารเวลา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดการปฏิบัติงาน การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีประสิทธิภาพ โดยมีวัตถุประสงค์ของงานอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง โดยใช้เวลาน้อยที่สุด มีการควบคุมกำหนดหลักลำดับเหตุการณ์ที่จะทำโดยให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่สำคัญและเร่งด่วนก่อน ก็จะเกิดประสิทธิภาพกับสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับโสภกา แซ่โง้ว (2558) ได้ศึกษาการบริหารเวลาในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในอำเภอปรางค์น้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับกาญจนา ศิลา (2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน เครื่องข่าย 19 ด้านการบริหารเวลา ทั้งโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ

1.6 ด้านการสื่อสารภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ผู้บริหารโรงเรียนมีการติดต่อประสานสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้เกิดความร่วมมือ มีการชี้แจงรายละเอียดให้กับบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งภายในและภายนอก มีการปรับปรุงพัฒนาทักษะการสื่อสาร ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อความสะดวกรวดเร็ว สอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยข้อมูลข่าวสารมีสาระ มีความชัดเจน น่าเชื่อถือ สร้างความเชื่อมั่นและเข้าใจในความต้องการของฝ่ายต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้การติดต่อสื่อสารและมีโอกาสได้สร้างความก้าวหน้าให้กับตนเอง หน่วยงาน องค์กร และสังคม ซึ่งสอดคล้องกับจันทิรา บัจฉัยโคธา (2557) ได้ศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา ในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับพนิดา ไชยเทพ (2558) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มตำบลแพรกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการสื่อสาร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อ

1.7 ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร ทั้งภายนอกและภายในโรงเรียน โดยการเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น และเข้าใจสิ่งแวดล้อม ช่วยสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อโรงเรียน มีการใช้การสื่อสารสองทาง ให้ความสำคัญแก่ครูและบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ทั้งด้านความร่วมมือ การฝึกอบรม และให้ความสนใจกับบุคลากรทั้งหมดอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับกาญจนา ศิลา (2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน เครือข่าย 19 ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อ และสอดคล้องกับพนิดา ไชยเทพ (2558) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มตำบลแพรกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อ การสร้างมนุษยสัมพันธ์ คือ ให้ความร่วมมือประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศที่ดีและอบอุ่นภายในสถานศึกษาและห้องเรียนเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจเป็นเพราะในปัจจุบันความเท่าเทียมระหว่างครูเพศชายและครูเพศหญิงมีความเท่าเทียมกันในทุก ๆ ด้าน และเพศของครูไม่เป็นอุปสรรคในการทำงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับจุฬาลักษณ์ รัตนถาวร (2556) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำในสถานศึกษา จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับสุรินทร์ ศรีขาว (2558) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษา เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจเป็นเพราะในครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี สามารถร่วมทำงานครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 15 ปี และมีการส่งเสริมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับสุวรรณ เขยสมบัติ (2554) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ใช้กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในอำเภอขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน อยู่ในระดับปานกลาง จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับวีระวรรณ พรหมทองดี (2556) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะขนาดโรงเรียนมีผลต่อบริบทในการทำงานภายในโรงเรียน มีผลต่อการติดต่อสัมพันธ์กันกับบุคคลภายในโรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่มีครูเป็นจำนวนมาก อาจมีผลต่อการติดต่อสื่อสารสัมพันธ์ในเรื่องต่าง ๆ มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก

ซึ่งสอดคล้องกับกัมพล แซ่มสา (2554) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามประเภทของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับวีระวรรณ พรหมทองดี (2556) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา มีค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งยังสอดคล้องกับกาญจนา ศิลา (2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูใน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์รายด้านอยู่ในระดับดีมาก ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่ต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวนสองด้าน จำแนกตามประสบการณ์ครู พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการร่วมมือคิด หรือเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในการบริหารงานของสถานศึกษา
2. ด้านการทำงานเป็นทีม ควรส่งเสริมให้มีการเสริมสร้างความสามัคคีในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา เช่น การจัดกิจกรรมนอกสถานที่ การร่วมมือการแก้ปัญหา และการทำงานร่วมกันของทุกคนในองค์กร
3. ด้านการเจรจาต่อรอง ควรส่งเสริมการพูดคุยกันด้วยการมีสติ มีการรับฟังความคิดเห็นของทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อเสริมสร้างการทำงานให้แก่องค์กรต่อไป
4. ด้านการไว้วางใจ ควรสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา
5. ด้านการบริหารเวลา ควรสนับสนุนให้มีการเห็นถึงความสำคัญของการใช้เวลาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

6. ด้านการสื่อสาร ควรส่งเสริมให้มีการพูดคุยสื่อสารกันภายในองค์กร เพื่อความเข้าใจอันดีของครูและบุคลากรในองค์กร

7. ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ควรส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในองค์กร จัดกิจกรรมทั้งในและนอกสถานที่

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยการเปรียบเทียบโรงเรียนในระดับประถมศึกษา กับ โรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่อไป

2. ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยการเปรียบเทียบกับภาวะผู้นำรูปแบบอื่น ๆ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่อไป

3. ควรศึกษาภาวะผู้นำรูปแบบอื่น เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่อไป

บรรณานุกรม

- กรองทิพย์ นาควิเชตร. (2552). *ภาวะผู้นำสร้างสรรค์เพื่อการศึกษา*. สมุทรปราการ: วีรศาสตร์ พับลิชเชอร์.
- กัมพล แซ่มสา. (2554). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กาญจนา คีลา. (2556). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน* สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กิตติกาญจน์ ภูมิพัทธ์. (2555). *โมเดลผสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กิตติกาญจน์ ภูมิพัทธ์. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์*. ขอนแก่น: คลังนาโนวิทยา .
- จันทร์ ปัจจัยโคดา. (2557). *บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการศึกษา ในอำเภอดาพระยะ* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จารินี ลีกุลจ้อย. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุฬาลักษณ์ รัตนถาวร. (2556). *การศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2557). *ภาวะผู้นำร่วมสมัย (Contemporary leadership)*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ณัฐชยานี มานุษ. (2553). *การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอมืองจันทบุรี* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- คณัย จันทรเจ้าฉาย. (2555). *กลยุทธ์น่านน้ำสีขาว ฉบับก้าวสู่เวทีโลก*. กรุงเทพฯ: ดีเอ็มจี.
- ทรงสวัสดิ์ แสงมณี. (2553). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความต้องการของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางขุนเทียน*. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ทองทิพภา วิริยะพันธ์. (2553). *การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา*. กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.
- เทอมศักดิ์ วัฒนเหลืออรุณ. (2551). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอ บางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีระเดช รุ่งมงคล. (2555). *การทำงานเป็นทีม*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นารี ไตรพรหม. (2556). *ศึกษาคูณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียน ในฝันตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นารี อ่อนศรี. (2557). *ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ในเครือข่ายเขาชะเมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: สุริยสาส์น.
- บุญนาถ ทับทิมไทย. (2557). *การศึกษาความเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนา วิชาชีพครู โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปานิสรา คำพากุล. (2557). *ความไว้วางใจของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองพัทยา*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิยะพร แฉวไชสง. (2557). *การศึกษาภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอ สอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เปรมฤดี บุญอิน. (2558). *ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- พินิตา ไชยเทพ. (2558). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มตำบล แพรงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรรณราย ทพยะประเสริฐ. (2557). *จิตวิทยาประยุกต์ในการบริหารธุรกิจและการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชรี ลีมนันตนนท์. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารทีสโก้ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พันธ์ศักดิ์ ลีลาสุวรรณกุลศิริ. (2551). *ต่อรองตกลงกันได้*. กรุงเทพฯ: โครงการพัฒนาประกอบธุรกิจอุตสาหกรรม.
- ภัทริยา มุลาณลินันท์. (2554). *การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- วัฒนา มานะวิบูล. (2556). *ความไว้วางใจ กลยุทธ์สู่ความสำเร็จขั้นสูงสุด แปลมาจาก Smart tuus*. กรุงเทพฯ: เนชั่นบุ๊คส์.
- วิทยาการ เชียงกุล. (2553). *ศาสตร์และศิลป์ในการเป็นผู้นำโลกยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: สายธาร.
- วิมล จันท์แก้ว. (2555). *รูปแบบการพัฒนำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3*. คุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรังสิต.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2553). *ผู้บริหาร โรงเรียนสามมิตินำพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล*. ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.
- วีระวรรณ พรหมทองดี. (2556). *พฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามทัศนะของครูผู้สอน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สถาพร ปิ่นเจริญ. (2556). *ภาวะผู้นำกับการจัดการ*. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักส์.
- สมชาย เทพแสง. (2554). *ผู้นำยุคใหม่หัวใจของการปฏิรูป*. กรุงเทพฯ: เกรทเอ็ดดูเคชั่น.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. (2558). *แผนกลยุทธ์การพัฒนาศึกษาระยะเวลา 4 ปี*. ฉะเชิงเทรา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). *เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). *นโยบายการจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาส*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *ปาฐกถาพิเศษเรื่อง “ทศวรรษที่สองของการปฏิรูปการศึกษา: ปัญหาและทางออก*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *รายงานการวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สุกัญญา เริ่มรัตน์. (2554). *การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเลาขวัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2553). *ภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์*. เข้าถึงได้จาก <http://suthep.ricr.ac.th>
- สุภาวดี จันทะลับ. (2553). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรินทร ศรีขาว. (2558). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2. ม.ป.ท.*
- สุวรรณ เขยสมบัติ. (2554). *การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โสภา แซ่โจ้ว. (2558). *ได้ศึกษาการบริหารเวลาในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- อรรณ อนไชยบุญ. (2557). การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอำเภอโป่งน้ำร้อน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อารีย์ นัยพินิจ และชงพล พรหมสาขา ณ สกลนคร. (2553). ปริทัศน์หนังสือ: ใครว่าโลกกลม.
วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 16(4), 723-727.
- อารีย์ นัยพินิจ, ภัทรพงษ์ เกริกสกุล และชงพล พรหมสาขา ณ สกลนคร. (2557). การปรับตัว
ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, 7(1), 1-12.
- อุทุมพร แก้วขุนทด. (2550). ความไว้วางใจในผู้นำองค์กร ความไว้วางใจภายในองค์กร
และความจงรักภักดีต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานบริษัท เนตบีเคเค จำกัด. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Ash, R., & Persall, M. (2007). *The principal as chief learning officer, the new work of formative
leadership*. Birmingham: Stamford University Birmingham.
- Basadur, M. (2008). Leading other to think innovatively together. *Journal of The Leadership
Quarterly*.
- Bass, B. M. (1997, February). Does the transactional-transformation leadership paradigm
transcend organizational and nation boundaries?. *American Psychologist*, 52(2),
130-139.
- Bennis, W. (2002). *Creative leadership*. Chulaongkon University.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collis.
- Danner, S. E. (2008). *Creative leadership in art education*. Perspectives of an Art Educater,
Master of Art, Ohio University.
- Davis, L. N. (2000). *Pioneering organization: The convergence of individualism, teamwork and
leadership*. South Provo: UT Executive Excellence.
- Griffiths, D. E. (1956). *Human relations in school administration*. New York: Apply Century.
- Herrenkohl, R. C. (2004). *Becoming a team, achieving a goal*. South-Western: Thomson.
- Hurlock, E. B. (1978). *Child development*. New York: McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for reseach activities*.
Education and Psychological Measurement, 30(3), 607-608.

- Schermerhon, J. R, Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (1994). *Managing organization behavior*. New York: John Wiley & Sons.
- Sousa, D. (2003). *The leadership brain: How to lead today's schools more effectively*. Thousand Oaks: Sage.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*. New York: Free Press.
- Stoll, L., & Temperley, J. (2009). Creative leadership theme. *Journal of Management in Education*, 23(1), 12-18.
- Torrance, P. E. (1962). *Guiding creative talent*. New Jrescy: Prentice-Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ.6218.8/ ว.0394

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

14 กันยายน พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1.เค้าโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย นางสาวอมรรัตน์ งามบ้านผือ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58920535 ได้รับความเห็นชอบ
ให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของผู้ปกครอง ในการส่งบุตรหลานเข้าศึกษา
ต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนชลกันยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 18 โดยอยู่ในความควบคุมของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอน
การสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบ
ความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ.6218.8/ ว.0395

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

17 กันยายน พ.ศ. 2559

เรื่อง ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วย นางสาวอมรรัตน์ งามบ้านผือ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58920535 ได้รับความเห็นชอบ
ให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจของผู้ปกครอง ในการส่งบุตรหลานเข้าศึกษาต่อ
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนชลกันยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 18 โดยอยู่ในความควบคุมของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอน
การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์
จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพ
เครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ.6218.8/ ว.0396

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

19 กันยายน พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย นางสาวอมรรัตน์ งามบ้านผือ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58920535 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของผู้ปกครอง ในการส่งบุตรหลานเข้าศึกษาต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนชลกันยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยอยู่ในความควบคุมของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข

ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ

ตารางที่ 20 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา

ข้อ	(r)	ข้อ	(r)
1. ด้านการคิดเชิงสร้างสรรค์		23	0.60
1	0.62	24	0.61
2	0.55	5. ด้านการบริหารเวลา	
3	0.68	25	0.55
4	0.70	26	0.60
5	0.42	27	0.55
6	0.52	28	0.60
7	0.60	29	0.62
2. ด้านการทำงานเป็นทีม		6. ด้านการสื่อสาร	
8	0.62	30	0.62
9	0.55	31	0.64
10	0.68	32	0.35
11	0.70	33	0.53
12	0.42	34	0.56
13	0.52	7. ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์	
3. ด้านการเจรจาต่อรอง		35	0.67
14	0.58	36	0.68
15	0.67	37	0.65
16	0.63	38	0.75
17	0.66	39	0.77
18	0.59	40	0.77
4. ด้านการไว้ใจ			
19	0.51		
20	0.71		
21	0.67		
22	0.65		

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .96

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา 7 ด้าน คือ ด้านการมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการเจรจาต่อรอง ด้านการไว้วางใจ ด้านการบริหารเวลา ด้านการสื่อสาร ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์

2. ขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบข้อคำถามทุกข้อตามความเป็นจริง โดยไม่เว้นข้อใดข้อหนึ่งไว้ เพื่อประโยชน์ต่อการวิจัยต่อไป

3. ข้อมูลในแบบสอบถามนี้จะเป็นความลับ และไม่มีผลกระทบแก่ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น

4. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของครูและบุคลากร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม (Questionnaire) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) จำนวน 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการคิดเชิงสร้างสรรค์ จำนวน 7 ข้อ 2) ด้านการทำงานเป็นทีม จำนวน 6 ข้อ 3) ด้านการเจรจาต่อรอง จำนวน 5 ข้อ 4) ด้านการไว้วางใจ จำนวน 6 ข้อ 5) ด้านการบริหารเวลา จำนวน 5 ข้อ 6) ด้านการสื่อสาร จำนวน 5 ข้อ 7) ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ จำนวน 6 ข้อ

โดยมีเกณฑ์การใช้ค่าน้ำหนักคะแนน 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณะครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทราทุกท่าน ซึ่งได้เสียสละเวลาตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

(นางสาวอมรรัตน์ งามบ้านฝื่อ)

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 สถานภาพของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความตามสภาพที่เป็นจริง ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อการวิจัย

1. เพศ เพศชาย เพศหญิง
2. ประสบการณ์ในการทำงาน
 - ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 15 ปี
 - ประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป
3. ขนาดของโรงเรียน
 - โรงเรียนขนาดเล็ก
 - โรงเรียนขนาดกลาง
 - โรงเรียนขนาดใหญ่

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา

โปรดพิจารณาว่าผู้นำของท่านมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทราในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตรงกับระดับการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ระดับการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการคิดเชิงสร้างสรรค์						
1.	มีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลากหลาย คล่องแคล่วรวดเร็ว					
2.	มีความสุขรอบคอบในการปฏิบัติงาน					
3.	มีความคิดแปลกใหม่ กล้าคิดกล้าทำ คิดอย่างเป็นระบบ ไม่มองข้ามรายละเอียด					
4.	มีการปรับเปลี่ยนความคิด การกระทำ และวิธีการตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ได้อย่างชาญฉลาด					
5.	มองเห็นตนเองและคนรอบข้างในแง่ดี มีความคิดเชิงบวก					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ระดับการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6.	สามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องแม่นยำและแก้ไขปัญหาได้อย่างว่องไว					
7.	มีการตอบสนองต่อปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างดีเยี่ยม					
ด้านการทำงานเป็นทีม						
8.	ใช้กระบวนการบริหารแบบทีมงานในการบริหารสถานศึกษา					
9.	มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อเป็นสารสนเทศของทีมงาน					
10.	มีการส่งเสริมบรรยากาศความผูกพันต่อกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อทีมงานได้ทำการตัดสินใจและทำความตกลงที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน					
11.	มองเห็นคุณค่าของบุคลากรในสถานศึกษา					
12.	ยอมรับในความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา					
13.	สร้างแรงบันดาลใจ แรงจูงใจให้กับสมาชิกในทีมงานภายในสถานศึกษาให้มีความร่วมมือกันทำงาน					
ด้านการเจรจาต่อรอง						
14.	ใช้กระบวนการสนทนา พุดคุยเพื่อแก้ปัญหาทางการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ					
15.	มีทักษะการฟังพูด อ่าน และการเขียนที่ดี					
16.	แลกเปลี่ยนพุดคุยเจรจา มีวาทศิลป์ในการสื่อสาร					
17.	ประสานแรงขับเคลื่อนและเสริมสร้างพลังใจแก่ครูและบุคลากร ขอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล					
18.	แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสม					
ด้านการไว้วางใจ						
19.	สร้างความเชื่อถือไว้วางใจให้กับสมาชิกในองค์กร โดยยึดหลักการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ระดับการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
20.	เป็นแบบอย่างที่ดี ให้กับสมาชิกในองค์กร					
21.	เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็นรับฟังปัญหา					
22.	ให้ความช่วยเหลือสมาชิกในองค์กรตามความเหมาะสมและความสามารถ					
23.	ยอมรับข้อผิดพลาดของสมาชิกในองค์กรและให้เกียรติผู้อื่น เคารพและให้การสนับสนุนผู้อื่น					
24.	มอบหมายงานอย่างเหมาะสม ตามความรู้ความสามารถ บุคลากร					
ด้านการบริหารเวลา						
25.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนด การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายมีประสิทธิภาพ					
26.	มีการจัดระบบการควบคุมกำกับกิจกรรมในการปฏิบัติงาน โดยให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่สำคัญและเร่งด่วนก่อน					
27.	มีการวางแผนวางเป้าหมายของงานอย่างรอบคอบและชัดเจน					
28.	ร่วมในการวางแผนการทำงานเพื่อให้กิจกรรมดำเนินไป อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ					
29.	บริหารเวลาได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้					
ด้านการสื่อสาร						
30.	ติดต่อประสานสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรทั้งในรูปแบบ ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อให้เกิดความร่วมมือ					
31.	ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อความสะดวกรวดเร็วสอดคล้อง กับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้โดยข้อมูลข่าวสารมีสาระ มีความชัดเจน น่าเชื่อถือ					
32.	สร้างความเชื่อมั่นและเข้าใจในความต้องการของฝ่ายต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ระดับการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
33.	ใช้การติดต่อสื่อสารเพื่อสร้างให้ตนเอง หน่วยงาน องค์กรและสังคมเกิดความก้าวหน้า					
34.	มีกิริยาจาสุภาพเหมาะสมในการสนทนา					
ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์						
35.	สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรทั้งภายนอกและภายใน					
36.	เข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่นและเข้าใจสิ่งแวดล้อม					
37.	ใช้การสื่อสารสองทางโดยให้ความสำคัญแก่ครูและบุคลากรทุกคนในโรงเรียน					
38.	ให้กำลังใจและคำแนะนำแก่ครูและบุคลากร สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน					
39.	ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศที่ดีและอบอุ่นภายในสถานศึกษา					
40.	มีความจริงใจต่อบุคลากร สัมพันธ์เสวนากับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม					

ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน

นางสาวอมรรัตน์ งามบ้านฝื่อ