



ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามทัศนะของครุมัธยมศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช*

กัลยา พรหมทิพย์ **

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารตามทัศนะของครุมัธยมศึกษาในจังหวัดนครศรีธรรมราช 4 ด้าน คือ ด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา และด้านการคำนึงถึงเอกลักษณ์บุคคล (2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารตามทัศนะของครุมัธยมศึกษาในจังหวัดนครศรีธรรมราช ตามตัวแปร เพศ ตำแหน่งวิทยฐานะ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน และ (3) ศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารตามทัศนะของครุมัธยมศึกษาในจังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครศรีธรรมราช ปีการศึกษา 2556 จำนวน 341 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม จำนวน 60 ข้อ ความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบพหุคูณด้วยวิธี LSD

ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง (2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารตามทัศนะของครูพบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน และขนาดโรงเรียนต่างกัน มีทัศนะต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, .001 และ .05 ตามลำดับ สำหรับครูที่มีตำแหน่งวิทยฐานะต่างกันมีทัศนะต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยภาพรวมและพิจารณารายด้านไม่แตกต่างกัน และ (3) ข้อเสนอแนะของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความสำคัญประกอบด้วย (3.1) บริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล (3.2) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (3.3) มีความรู้ความสามารถและวิสัยทัศน์กว้างไกลในการบริหาร (3.4) ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง และ (3.5) มอบหมายงานอย่างโปร่งใสโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ ทัศนะ

* ส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้นครศรีธรรมราช

** นักศึกษาปริญญาโท



Administrators Leaderships as Perceived by Secondary School Teacher in Nakhon Si Thammarat^{*}

Kanlaya Promthip^{**}

Abstract

The objectives of this research were to (1) investigate high school teachers' perceptions of administrators' leadership behaviors in four areas namely: building popularity, providing incentives, stimulating intellects, and considering one's individuality; (2) compare their leadership behaviors according to variables of gender, position, work experience, and school size; and (3) examine suggestions regarding their leadership. A sample of 341 teachers who worked in high schools in Nakhon Si Thammarat in 2013 was selected for the study. A questionnaire of 60 items which had a reliability of .98 was used as the instrument to collect the data. The statistics used for data analysis included percentages, estimating of means, one-way ANOVA and LSD.

The finding revealed that the administrators' leadership were rated as high. Surprisingly, differences in genders, work experiences of the teachers and school size resulted in significant differences in their perceptions of administrators' leadership at .05, .001, and .05 levels, respectively. Nevertheless, differences in positions of the teachers did not affect differences in their perceptions. There are five suggestions given by the teachers regarding their leadership. First, they should observe morality in their execution. Second, they should exhibit exemplary characters to their subordinates. Third, they must be capable and have good visions in administrating human resources. Fourth, they should promote constant development of the subordinates. Finally, they should consider individual differences when assigning works.

Key words: Leadership; Perception.

* Part of Thesis for the Master Degree of Education Administration Program, Graduate School, Southern College of Technology, Nakhon Si Thammarat.

** Graduate Student.



บทนำ

เนื่องจากปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาได้เปลี่ยนแปลงบทบาทขององค์กรให้สอดคล้องกับสถานการณ์และปรับองค์กรให้สามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ซึ่งผู้บริหารนอกจากจะมีความรู้ ความเข้าใจ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลรู้เท่าทันเหตุการณ์ จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยอาศัยความร่วมมือ ความสามัคคี และความศรัทธาของผู้ร่วมงาน สอดคล้องกับแนวคิดของธีรดา สืบวงศ์ชัย (2553) ยุคปัจจุบันเป็นยุคของการปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารมุ่งบริหารงานที่เน้นการมีส่วนร่วม ซึ่งต้องมีทั้งความสัมพันธ์ในองค์กรและให้เกิดงานที่มีคุณภาพ สองส่วนนี้เป็นส่วนสำคัญที่จะนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของกาญจณี พลหมั่น (2556) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีพฤติกรรมกรบริหารที่สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในสถานศึกษาหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธาและความไว้วางใจ และพร้อมที่จะเสียสละ อุทิศตนในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้

รัฐจึงได้ส่งเสริมให้ประชาชนมีการศึกษาอย่างต่อเนื่องในสถานศึกษาที่มีคุณภาพ จะต้องผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ในขณะที่โรงเรียนมัธยมศึกษาบางโรงเรียนรับนักเรียนไม่ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด เนื่องจากจัดการศึกษาไม่เป็นที่พึงพอใจแก่ผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งจะเห็นได้ว่าการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและการบริหารสถานศึกษานั้น เป็นปัจจัยสำคัญต่อการเลือกโรงเรียนของผู้ปกครอง โรงเรียนใดสามารถบริหารจัดการศึกษาจนเกิดประสิทธิผลดี ย่อมสร้างความเชื่อมั่นว่าสามารถผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพ สถานศึกษาถือว่าเป็นหน่วยงานที่สำคัญยิ่ง เพราะเป็นหน่วยปฏิบัติการ ผลของการจัดการศึกษาจะ

เกิดขึ้นที่สถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ และมีส่วนรับผิดชอบอย่างใกล้ชิดต่อการศึกษาที่จะให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญในการบริหารสถานศึกษาซึ่งถือเป็นบุคคลที่มีความสำคัญมาก การบริหารสถานศึกษาในระดับมัธยมศึกษาของรัฐบาลให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเป็นที่พึงพอใจของสังคมนั้นจะต้องมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่ดีและควรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งหมายถึงภาวะผู้นำแนวใหม่ที่มุ่งยกระดับความต้องการ ความเชื่อ เจตคติ คุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น มุ่งส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานและเพิ่มขวัญกำลังใจ ให้การทำงานสำเร็จด้วยความร่วมมือร่วมใจของผู้ร่วมงานทุกคน จนทำให้งานสำเร็จมีประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับ Bass & AVALIO (1990) (อ้างถึงใน กฤติยา ใจหลัก พริตซ์เจอร์ลด์, 2551) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือกระบวนการที่ผู้นำเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้น จากความพยายามที่คาดหวังเป็นผลให้ปฏิบัติงานได้เกินความคาดหวัง โดยผู้ตามแสดงบทบาท ทำให้ผู้ตามมีความรู้สึกไว้วางใจ ยินดี จงรักภักดีและนับถือ ทำให้ผู้ตามกลายเป็นผู้มีศักยภาพ เป็นนักพัฒนา เป็นผู้เสริมแรงได้ด้วยตนเอง ซึ่งผู้นำจะยกระดับความรู้สึกความสำนึกของผู้ตาม ให้ความสำคัญและคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการและวิธีการที่จะบรรลุผลได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ ทำให้ผู้ตามไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศเพื่อองค์กร โดยกระตุ้นระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามระดับความต้องการของมาสโลว์ ประกอบด้วยกระบวนการ 4 ด้าน คือ (1) การสร้างบารมีเป็นรูปแบบที่เป็นกระบวนการที่ผู้นำทำให้ผู้ตามมีความภูมิใจ มีความศรัทธาและนับถือ ผู้นำมีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจและทัศนภาพของผู้นำ ซึ่งผู้นำจะมีคุณลักษณะในด้านความเชื่อมั่นของตนเอง การ



กำหนดตนเองให้เป็นผู้ที่มีจุดมุ่งหมายอันสูงส่งและมีความสามารถ มีอำนาจ มีความสามารถในการกำหนดแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงคือมีทัศนภาพ มีความสามารถเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในจิตใจ มีคุณธรรมอันสูงส่ง เป็นแบบอย่างที่ดีจนผู้ตามยึดถือเป็นแบบอย่าง กำหนดเป้าหมายได้ชัดเจน รวมถึงกระตุ้นจิตใจให้ผู้ตามมีความตั้งใจและความพยายามเพิ่มขึ้น (2) การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นกระบวนการที่ผู้นำ ทำให้ผู้ตามเกิดอารมณ์กระตุ้นจิตใจให้ไม่เห็นประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศเพื่อทีมงาน เห็นคุณค่าของผลการปฏิบัติงาน เป็นผลทำให้ผู้ตามเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานเป็นพิเศษ (3) การกระตุ้นเขาวอร์ปัญญา เป็นกระบวนการที่ผู้นำกระตุ้นผู้ตามให้เห็นวิธีการ หรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา โดยการทำให้ผู้ตามมีความพอใจและความตั้งใจด้วยการใช้สัญลักษณ์ จินตนาการและภาษาที่เข้าใจง่าย ส่งเสริมให้ผู้ตามเข้าใจในบทบาทและยอมรับในบทบาท สร้างความมั่นใจและส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการ เป็นผลให้บุคลากรเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้นและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความเรียบร้อย (4) การคำนึงถึงเอกลักษณ์ เป็นกระบวนการที่ผู้นำทำตนเป็นผู้มุ่งเน้นการพัฒนาเป็นพี่เลี้ยง และคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์ของผู้ตาม วินิจฉัยและยกระดับความต้องการของผู้ตาม มีการติดต่อกับผู้ตามเป็นรายบุคคล และติดต่อสื่อสารแบบสองทาง เอาใจใส่ความต้องการตามความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ตาม กระจายอำนาจความรับผิดชอบ ส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดจินตนาการด้วยตนเอง มีความมั่นคงสามารถบูรณาการความต้องการและทัศนภาพที่ชัดเจน ได้รับข่าวสารตามที่ปรารถนา เกิดความต้องการเฉพาะ มีความรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง มีความรับผิดชอบและควบคุมตัวเองได้ จากนั้นผู้นำสร้างความมั่นใจและส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่กำหนด

ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เห็นด้วยว่าการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญยิ่งต่อการจัดการศึกษาเพราะหากจะพัฒนาคุณภาพของเยาวชนจะต้องพัฒนาหรือปฏิรูปการบริหารสถานศึกษา ดังนั้นต้องพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำทางการบริหารให้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารตามทัศนะของครูมัธยมศึกษาในจังหวัดนครศรีธรรมราช 4 ด้าน คือ ด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นเขาวอร์ปัญญา และด้านการคำนึงถึงเอกลักษณ์บุคคล
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารตามทัศนะของครูมัธยมศึกษาในจังหวัดนครศรีธรรมราชตามตัวแปร เพศ ตำแหน่งวิทยฐานะ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน
3. รวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารตามทัศนะของครูมัธยมศึกษาในจังหวัดนครศรีธรรมราช

วิธีการวิจัย

ประชากรที่ใช้ คือ ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครศรีธรรมราช ปีการศึกษา 2556 จำนวน 71 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 3,197 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง 341 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของโรงเรียนและสุ่มอย่างง่ายโดยการจับฉลาก

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน คือ (1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (2) ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร 4 ด้าน คือ ด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นเขาวอร์ปัญญา และด้านการคำนึงถึงเอกลักษณ์



บุคคล จำนวน 60 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และ (3) ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร

วิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ (1) ข้อมูลทั่วไปหาค่าร้อยละ และค่าความถี่ (2) ทักษะที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร หาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการประมาณค่าเฉลี่ยที่ระดับความเชื่อมั่น .95 เปอร์เซนต์ (3) หาค่าความแตกต่างของทักษะที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารตามตัวแปร โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวและทดสอบพหุคูณโดยวิธี LSD และ (4) การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับทักษะที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยการแจกแจงความถี่ และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาทักษะของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.07$, S.D.=0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับ เกศสินทร์ ตรีเดช (2552) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แสดงว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำด้านการส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สอดคล้องกับธีรดา สืบวงศ์ชัย (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะในยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของการปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารมุ่งบริหารงานที่เน้นการมีส่วนร่วม ซึ่งต้องมีทั้งความสัมพันธ์ในองค์กรและให้เกิดงานที่มีคุณภาพ ซึ่งสองส่วนนี้เป็นส่วนสำคัญที่จะนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จและ

เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับการศึกษาของภัสรา ชูเสน (2558) พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.1 ด้านการสร้างบารมีพบว่าโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.17$, S.D.=0.57) สอดคล้องกับ ดารุณี พิพัฒน์ผล และคณะ (2553) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปฐมวัยพบว่า การวิจัยด้านการมีบารมีโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการรักษาระเบียบวินัยของราชการสอดคล้องกับกาญจณี พลหมั่น (2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านการสร้างบารมีอยู่ในระดับมาก ซึ่งชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญในการบริหารสถานศึกษา

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่าโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.07$, S.D.=0.54) สอดคล้องกับอุทัยวรรณ ฝอยศิริ (2551) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า การวิจัยด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บริหารมองการณ์ไกลและมุ่งอนาคต สอดคล้องกับสุมาลี ละม่อม (2553) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 พบว่า ภาวะผู้นำของ



ผู้บริหารด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้แสดงผลงานตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับศิริพร ชัยมงคล (2554) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตสุรินทร์เขต 2 พบว่า การวิจัยด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ และมีการพัฒนาจุดเด่นของตนเองอยู่เสมอ แสดงให้เห็นถึงเป้าหมายของการทำงานที่ประสบผลสำเร็จในอนาคต และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

1.3 ด้านการกระตุ้นเขาวนปัญญา โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.97$, $S.D.=0.58$) สอดคล้องกับภฤติยา ใจหลัก พิริตซ์เจอร์วัลด์ และคณะ (2551) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงาพบว่า ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีกระบวนการกระตุ้นให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา โดยการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพอใจและมีความตั้งใจ เป็นผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้นและแก้ปัญหาทางงานด้วยความเรียบร้อยสอดคล้องกับสุมาลี ละม่อม (2553) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 พบว่า การวิจัยด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานรู้จักศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม โดยการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาตนเอง และสามารถนำมาใช้ในการทำงานร่วมกับ

ผู้อื่นแบบเป็นทีมเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันสอดคล้องกับพลสุข ธรรมสุนทร (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนเครือข่ายตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยองเขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านกระตุ้นให้ใช้สติปัญญาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อที่อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บริหารโรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถ

1.4 ด้านการคำนึงถึงเอกัตบุคคล โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.08$, $S.D.=0.67$) สอดคล้องกับสุมาลี ละม่อม (2553) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถในการทำงานและมีความรับผิดชอบ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพสอดคล้องกับศิริพร ชัยมงคล (2554) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตสุรินทร์เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านการคำนึงถึงเอกัตบุคคล เมื่อพิจารณารายชื่อที่อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความต้องการ และความสนใจของแต่ละบุคคล อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา มีการพัฒนาตนเองตามศักยภาพ ทำให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนาได้ดียิ่งขึ้น

2. ผลการเปรียบเทียบทัศนคติที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่า



2.1 ครูที่มีเพศต่างกันมีทัศนต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า ครูเพศชายมีทัศนต่อภาวะผู้นำสูงกว่าครูเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับศศิทิพทิพโม (2552) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนของผู้บริหาร ครู และผู้ปกครองสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี พบว่าการวิจัยตามตัวแปรเพศในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับดารุณีพิพัฒนาผล และคณะ (2553) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปฐมวัยพบว่า ผลการวิจัยตามตัวแปรเพศในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับสมลักษณ์ แก้วระย้า (2553) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1 พบว่าการวิจัยตามตัวแปรเพศโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเป็นเพราะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ผลการวิจัยในด้านดังกล่าวจึงมีความแตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีตำแหน่งวิทยฐานะต่างกันมีทัศนต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานสอดคล้องกับ ธนิศรา แสนจริง (2555) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับกาญจนิพลหมั่น (2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 พบว่า ครูที่มีวิทยฐานะต่างกันมีความ

คิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในการจัดการศึกษาของประเทศในปัจจุบันได้มีการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งผู้ที่เป็นผู้บริหารมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ต้องพัฒนาตนเองโดยการเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน นอกจากนี้แล้วยังต้องมีการพัฒนาตนเอง โดยพยายามที่จะโน้มน้าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงาน มีการเสริมแรงและให้กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นเมื่อสังคมและวัฒนธรรมเปลี่ยนแปลง การศึกษาทำให้เกิดความคิดมากขึ้นในมุมของการได้สัมผัสใกล้ชิดในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครู ถ้าผู้บริหารสร้างความประทับใจให้กับผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความประทับใจในความเป็นผู้นำ มีความรู้ทางวิชาการ มีความสามารถในการบริหาร มีคุณธรรมจริยธรรมก็สามารถเป็นที่ยอมรับได้ทั้งครูที่ไม่มีวิทยฐานะ ครูชำนาญการ และครูชำนาญการพิเศษ ดังนั้นผู้บริหารต้องมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองให้เกิดการยอมรับมากขึ้น ศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก พร้อมทั้งพยายามพัฒนาให้คำแนะนำส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้พัฒนาตามไปด้วย สิ่งเหล่านี้เป็นความพยายามของผู้บริหารที่จะทำให้บทบาทของตนเองมีประสิทธิภาพสูงขึ้นและสังคมยอมรับ

2.3 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีทัศนต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบรายคู่ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-15 ปี มีทัศนต่อภาวะผู้นำสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี และครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-15 ปี มีทัศนต่อภาวะผู้นำสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สอดคล้องกับงานวิจัยของอุทัยวรรณ ฝอยศิริธู (2551) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้น



พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับมยุรา ศรีสมุทร (2555) ได้รายงานการศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันโดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่างกันจะมีภาวะผู้นำต่างกันไปตามอายุงาน ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากย่อมจะผ่านการทำงานกับผู้บริหารหลายคน ซึ่งผู้บริหารแต่ละคนมีวิธีการปฏิบัติงานแตกต่างกันออกไป ในบางครั้งอาจจะยึดติดกับผู้บริหารคนเก่า แต่เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัย พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-15 ปี จะมีภาวะผู้นำของผู้บริหารมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี เพราะครูส่วนใหญ่ที่อยู่ในกลุ่มนี้ จะเป็นคนรุ่นใหม่ มีวิธีการทำงานแบบใหม่รวดเร็วและทันต่อการเปลี่ยนแปลง แต่ยังผ่านการทำงานกับผู้บริหารมาน้อยกว่ากลุ่มประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 15 ปี

2.4 ครูปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีทัศนะต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบรายคู่พบว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กมีทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสูงกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับกฤติยา ใจหลัก พิธช์เจอร์รัต และคณะ (2551) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา พบว่าขนาดโรงเรียนที่ต่างกันมีทัศนะต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสุมาลี ละม่อม (2553) ได้

ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 พบว่าขนาดโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าขนาดของสถานศึกษาส่งผลต่อทัศนะที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร ทั้งนี้เป็นเพราะบริบทของโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันจะมีความแตกต่างกันในเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและครูในโรงเรียน

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารตามทัศนะของครู

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านการสร้างบารมี
 - 1.1) ผู้บริหารควรใช้หลักคุณธรรมในการบริหาร มีเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงเสมอภาคกัน
 - 1.2) ผู้บริหารไม่ควรแสดงอำนาจหรือการเป็นผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชามากเกินไป เพราะบางครั้งอาจเป็นการแสดงออกให้เห็นถึงการเป็นผู้นำที่ยกตนข่มท่าน
 - 1.3) ผู้บริหารไม่ควรยึดติดความคิดของตนเองเป็นใหญ่ ควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น ควรแสดงออกถึงความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพ
 - 1.4) ผู้บริหารควรสนใจชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล และควรมีบารมีในเรื่องพระเดช พระคุณ เข้าใจและใช้ได้อย่างถูกต้องถูกวิธี
 - 1.5) ผู้บริหารควรสร้างบารมีให้เกิดโดยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเกรงใจ มีความรักและศรัทธาด้วยความจริงใจ เมื่อผู้บริหารเป็นที่รักของผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงาน การมีส่วนร่วมในงาน และกิจกรรมต่าง ๆ จะตามมาโดยไม่มีข้อโต้แย้ง
 - 1.6) ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน ในด้านการเสียสละเพื่อส่วนรวม เคียงบ่า



เคียงไหล่ร่วมทุกข์ร่วมสุขกับผู้ร่วมงาน มีความเป็นกันเองพูดคุยได้ทุกเรื่อง เป็นที่พึ่งให้ผู้ร่วมงานได้อย่างจริงใจ

2. ภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

2.1) ผู้บริหารควรมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีวิสัยทัศน์เป็นตัวอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.2) ผู้บริหารควรมีวิธีการที่เหมาะสมในการกระตุ้นให้ครูและนักเรียนมีกำลังใจในการทำงาน

2.3) ผู้บริหารควรให้กำลังใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ สร้างขวัญและแรงบันดาลใจ ยกย่องชมเชยให้ผู้อื่นได้รับทราบ

2.4) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีแรงบันดาลใจในการทำงานและเพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน

2.5) ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง และสร้างแรงบันดาลใจทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการปฏิบัติตามผู้บริหารของตน ในขณะเดียวกันควรให้โอกาสและเปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์กรได้แสดงศักยภาพออกมาอย่างเต็มที่ และให้กำลังใจอย่างต่อเนื่อง แม้จะผิดพลาดในบางครั้ง

3 ภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นเขาวนปัญญา

3.1) ผู้บริหารไม่ควรแสดงเขาวนปัญญาของตนในเชิงโอ้อวดจนเกินไป และควรกระตุ้นเขาวนปัญญาของผู้ร่วมงานให้ปรากฏเห็นเด่นชัด

3.2) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนได้ฝึกการคิด การคิดวิเคราะห์ และการเรียนรู้จากสภาวะจริง

3.3) ผู้บริหารควรกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานได้แสดงความสามารถและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์กรเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

3.4) ผู้บริหารควรแสดงความสามารถหรือแนวคิดต่าง ๆ ในการบริหารงานหรือการแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เห็นอย่างชัดเจน

3.5) ผู้บริหารกระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหา ส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงาน กระตุ้นให้แก้ปัญหาและหาคำตอบข้อสรุปที่ดีกว่าเดิม

4 ภาวะผู้นำด้านการคำนึงเอกัตบุคคล

4.1) ผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจ เข้าใจธรรมชาติของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน มอบหมายงานให้ตรงความรู้ความสามารถ เพื่อให้งานในองค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะมนุษย์ทุกคนย่อมภูมิใจหากมีใครเห็นความสำคัญ เห็นความสามารถ และให้โอกาสในการแสดงความสามารถ

4.2) ผู้บริหารควรเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของบุคลากรในองค์กรมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ ให้กำลังใจเมื่อทำผิดพลาดให้รางวัลและคำชมเมื่อทำงานสำเร็จ

4.3) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนได้ทำงานโดยมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถอย่างยุติธรรม และสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ซึ่งตรงกับคำพูดที่ว่า คุณคนให้ออก บอกคนให้ได้ ใช้คนให้เป็น

สรุป

ทักษะของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง โดยครูให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในด้านการสร้างบารมี ด้านการคำนึงถึงเอกัตบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่วนด้านการกระตุ้นเขาวนปัญญา ทักษะของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารข้อที่ผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 4 ข้อ คือ ผู้บริหารชอบการทำงานเชิงรุก ผู้บริหารสามารถตรวจสอบความเหมาะสมของข้อสันนิษฐานในปัญหาสำคัญ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานระบุปัญหาโดยการใช้เหตุผลและหลักฐานมากกว่าการใช้จิตสำนึก และผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานนำประเด็นต่าง ๆ ที่ยังไม่เกิดเป็นปัญหาขึ้นมาพิจารณาให้รอบคอบ ส่งผลต่อทักษะของครูที่มีต่อภาวะผู้นำ



ของผู้บริหาร ในด้านนี้ต่ำกว่าทักษะของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านอื่น ๆ

การเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีเพศ ประสบการณ์การทำงาน และครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ทักษะของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยภาพรวมแตกต่างกัน ส่วนครูที่มีตำแหน่งวิทยฐานะต่างกัน มีทักษะต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้จักแก้ปัญหาด้วยตนเอง อธิบายเหตุผลเพื่อแก้ไขข้อขัดแย้งจนเป็นที่ยอมรับ โดยผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีระบบการให้คำปรึกษาเมื่อมีการมอบหมายงานขณะการปฏิบัติงานและหลังเสร็จสิ้นการปฏิบัติงานหรือโครงการ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้ครูเกิดทักษะที่ดีในการปฏิบัติงาน เสียสละไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว อุทิศเวลาเพื่อองค์กร

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ผู้บริหารพัฒนาตนเอง เข้าอบรม ทบทวนความรู้ด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้มากขึ้น

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมระบบกำกับติดตาม ตรวจสอบให้เข้มแข็งสม่ำเสมอ และควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการร่วมดำเนินงานด้านงบประมาณของสถานศึกษาและประชาสัมพันธ์ให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบอย่างเปิดเผย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารตามทักษะของครูระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครศรีธรรมราช

2. ศึกษาวิจัยคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพตามทักษะของครูในจังหวัดนครศรีธรรมราช

3. ศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการบริหารที่ส่งผลต่อการทำงานของครูด้านการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

4. ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารตามทักษะของครูระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียน เครือข่ายผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา การมีส่วนร่วมและการส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เอกสารอ้างอิง

- กาญจณี พลหมั่น. (2556). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7*. การศึกษาค้นคว้าอิสระหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กฤติยา ไจหลัก พรितซ์เจอร์ลด์, พิชัย ไชยสงคราม, และ วีระ วงศ์สรรค์. (2551). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา*. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 2(1), 99-108.
- เกศสรินทร์ ตรีเดช. (2552). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.



- ดารุณี พิพัฒน์ผล, ภิเชก จันท์เอี่ยม และ อรสา โกลลำนันทกุล. (2553). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*, 3(3),15-26.
- ธนิศรา แสนจริง. (2555). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร. *วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา*, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ภัศรา ชูเสน. (2558). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 4. *วารสารเทคโนโลยีภาคใต้*, 8(1),69-76.
- ธีรดา สืบวงษ์ชัย. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรีเขต 2. *วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา*, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พุลสุข ธรรมสุนทร. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนเครือข่ายตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1. *วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา*, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มยุรา ศรีสมุทร. (2555). การศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทรรศนะของผู้บริหารและครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี. *วิทยานิพนธ์ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา*, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ศิริพร ชัยมงคล. (2554). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์เขต 2. *วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา*, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- ศศิทิพ ทิพโม. (2552). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหาร ครู และ ผู้ปกครองสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี. *วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา*, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สมลักษณ์ แก้วระย้า. (2553). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1. *วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา*, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- สุมาลี ละม่อม. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. *วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา*, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.



สุรภา เกตุมาลา. (2552). การศึกษาการพัฒนา
สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแบบภาวะ
ผู้นำในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏอุบลราชธานี.

อุทัยวรรณ ฝอยหิรัญ. (2551). ภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1.
วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏราชชนครินทร์.