



การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

จังหวัดนครศรีธรรมราช

A STUDY ON THE EDUCATIONAL OF STRATEGIC LEADERSHIP
FOR TEMPLE MERIT SCHOOL IN BUDDHISM
NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE

พระภาณุวัฒน์ สุวณโณ (เพชรคง)

พระมหาศกดิ์ดีดา สิริเมธี (हारतेत)

พระมหาอภินันท์ นนทภาณิ (ค้ำहारพล)

พระมหาอนุชิต อนุตเมธี (ปราบพาล)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาในจังหวัดนครศรีธรรมราช 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาในจังหวัดนครศรีธรรมราช ตามการรับรู้ของครูผู้สอน ที่มีเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์สอนที่ต่างกัน และ 3) รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาในจังหวัดนครศรีธรรมราช ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาในจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 152 คน และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ตัวแทนผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 9 คน

ผลวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาในจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย และภาวะผู้นำแบบเทคโนโลยี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.63$, $S.D.=0.642$) 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาในจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แก่ ตามการรับรู้ เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ และ 3) รูปแบบ



ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาในจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แก่ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การรับฟังความคิดเห็น การให้เกียรติต่อกัน ใส่ใจยอมรับความต่าง การกระตุ้นการมีส่วนร่วม โดยการส่งเสริมและสนับสนุนทีมที่มีความพร้อมในการพัฒนาศักยภาพ และการมีวินัยและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อลูกน้อง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, ผู้บริหารสถานศึกษา, โรงเรียนการกุศลของวัด

Abstract

The study entitled "A Study on the Administrators of Educational Institutions' Leadership of Charity School of Buddhist Temples Nakhon Si Thammarat Province" aimed (1) to study the school administrators' leadership of charity school of Buddhist temples in Nakhon Si Thammarat province (2) to compare the educational administrators' leadership of charity school of Buddhist temples based on teachers' perceptions with different gender, education and experience. and 3) the leadership system with board of Buddhist temples in Nakhon Si Thammarat province. This is a quantitative and survey research employing questionnaire to collect data from key informants consisting of 152 teachers in charity school of Buddhist temples. The study was a qualitative research, in-dept interview and got information from purposive selection with board assistant in charity school of Buddhist temples Nakhon Si Thmmarat Province with 9 persons.

The results of the study:

1) leadership of the school administrators of the charity schools of the Buddhist temples in Nakhon Si Thammarat province were found high in the overall view ($\bar{x} = 3.63$, S.D. = 0.642). Summarized findings according to separate aspect were as follows: 1) Leadership inchange in the overall and separate item was moderate in executives' significant role in setting roles and responsibilities of co-workers, at a high level in executives' power to command their colleagues. 2) For leadership in a democratic way, it was, in overall and each aspect, at a high level. In this regard, school administrators paid attention to their colleagues and treat each other individually, and were aware of co-workers' needs and could respond to their needs, encouraging them how to systematically plan. 3) For flexible leadership, school administrators' leadership of charity school of Buddhist temples in Nakhon Si Thammarat province include human relationship,



open-mind, honor, motivate by promote and support team to potential development, follow discipline and be good example for henchman.

Keywords: Strategic Leadership, School Administrators, Charity School Of Buddhist

บทนำ

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้แก่เด็กที่มีอายุในเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติและตามนโยบายของรัฐโดยเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติการที่สามารถทำให้นโยบายของรัฐเห็นผลการปฏิบัติการที่เป็นจริงเกิดขึ้น และมีหน่วยงานระดับที่สูงกว่าสถานศึกษารับผิดชอบร่วมกัน ทั้งในระดับกรม จังหวัด อำเภอ หรือระดับเขตการศึกษาถึงแม้ว่าจะมีหน่วยงานหลายหน่วยงานและหลายระดับรับผิดชอบร่วมกันในการจัดการศึกษาแต่สถานศึกษาถือว่าเป็นหน่วยงานที่สำคัญยิ่ง เพราะเป็นหน่วยปฏิบัติการผลของการจัดการศึกษาจะเกิดขึ้นที่สถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ และมีส่วนรับผิดชอบอย่างใกล้ชิดต่อการศึกษาที่จะให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำนั้น คนใดจะประสบความสำเร็จหรือในการทำให้บุคคลหรือสมาชิกในองค์กรหรือสังคมยอมรับ นับถือและปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งด้วยความยินดีมีความพอใจและเต็มใจทำงานให้ ผู้นำจะต้องใช้ความสามารถทั้งศาสตร์และศิลป์ในการครองใจคน (จันทราณี สงวนนาม, 2545) การใช้คนการระดมพลังความร่วมมือให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมตลอดจนการรู้จักประยุกต์วิธีการทำงานให้เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ ศาสตร์และศิลป์ดังกล่าวก็คือ ภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการบริหาร มีนักวิชาการบางท่านได้กล่าวว่าการสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การขึ้นอยู่กับตัวผู้นำและภาวะผู้นำ ที่สามารถใช้อิทธิพลดึงดูดใจและผลักดันคนให้ยินยอมพร้อมใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การไม่ว่าผู้นำนั้นจะได้ตำแหน่งมาเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ตาม (อุทัย หิรัญโต, 2531)

ในการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาจังหวัดนครศรีธรรมราชในครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงกลุ่มของผู้นำที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการดูแลโรงเรียนการกุศลว่ามีสถานะในด้านผู้นำในรูปแบบไหน เหมาะสมและสอดคล้องกันหรือไม่ และสอดคล้องอย่างไรกับนโยบายในสถานศึกษานั้น ๆ ในการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มนี้ เพื่อดูระบบการบริหารจัดการในโรงเรียนว่ามีการปรับตัวและแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ในการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับ สถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามความมุ่งหวังของสถาบัน สังคม และประเทศชาติให้ได้ และผลจากการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาค้นคว้าเชื่อว่าจะเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการนำไปปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำการ



เปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของตนเองให้มีประสิทธิภาพและยังเป็นข้อมูลสำหรับครูในสถานศึกษาที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาองค์การให้ดำเนินงานต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายในให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาในจังหวัดนครศรีธรรมราช
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาในจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แก่ การรับรู้ เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์สอนที่ต่างกัน
3. รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาในจังหวัดนครศรีธรรมราช

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาจังหวัดนครศรีธรรมราช” ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาในจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 152 คน และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ตัวแทนผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 9 คน มีขั้นตอนดังนี้

1. การวิจัยเชิงเอกสาร: โดยการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารสำคัญที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Sources) คือ พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. 2539 และหลักการบริหารงานองค์การตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 รวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Sources) ได้แก่ หนังสือบทความ เอกสารวิชาการ เอกสารงานวิจัยที่นักปราชญ์ชาวพุทธในสังคมไทยได้รจนาเขียนบันทึกศึกษาไว้แล้ว พร้อมทั้ง วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (internet)

2. การสอบถาม (Questionnaire) โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยใน



ครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาในจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 152 คน

3. การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกโดยเลือกแบบเจาะจง (Porposive selection) โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) คือ ตัวแทนผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 9 คน

4. สังเคราะห์รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาในจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย และภาวะผู้นำแบบเทคโนโลยี

ผลการศึกษา

การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.63$, $S.D.=0.642$) เมื่อพิจารณารายด้าน สรุปได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.63$, $S.D.=0.642$) สามารถสรุปได้ คือ

1.1 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.50$, $S.D.=0.722$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่ 1. การให้ความร่วมมือประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ข้อที่ 4. มีการมอบหมายงานได้เหมาะสมตามความสามารถของบุคลากรและที่อยู่ในระดับสุดท้าย คือ ข้อที่ 2. การแสดงตนเป็นมิตรต่อบุคลากรทุกระดับถูกต้องกับกาลเทศะ

1.2 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.84$, $S.D.=0.582$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่ 1. ผู้บริหารชี้แจงนโยบายของโรงเรียนให้ผู้ร่วมงานเข้าใจอย่างชัดเจน รองลงมา คือ ข้อที่ 2. ผู้บริหารมอบหมายงานในหน้าที่เฉพาะบุคคลอย่างเป็นทางการ และที่อยู่ในระดับสุดท้าย คือ ข้อที่ 3. ผู้บริหารกำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่เชี่ยวชาญไว้ให้เหมาะสมกับตำแหน่งโดยเฉพาะ

1.3 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.75$, $S.D.=0.724$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่ 1. ผู้บริหารไม่มีจุดหมายและระเบียบในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ข้อที่ 2. ผู้บริหารไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปลอมให้เป็นหน้าที่ของผู้ร่วมงานและที่อยู่ในระดับสุดท้าย คือ ข้อที่ 5. ผู้บริหารปล่อยให้ผู้ร่วมงานเลือกวิธีทำงานและประเมินงานกันเอง



1.4 ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.50$, S.D.=0.622) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่ 1. ผู้บริหารไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร รองลงมา คือ ข้อที่ 3. ผู้บริหารไม่มีการดำเนินการตามเป้าหมายของงาน และที่อยู่ในระดับสุดท้าย คือ ข้อที่ 5. ผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้คณะทำงานแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาองค์กร

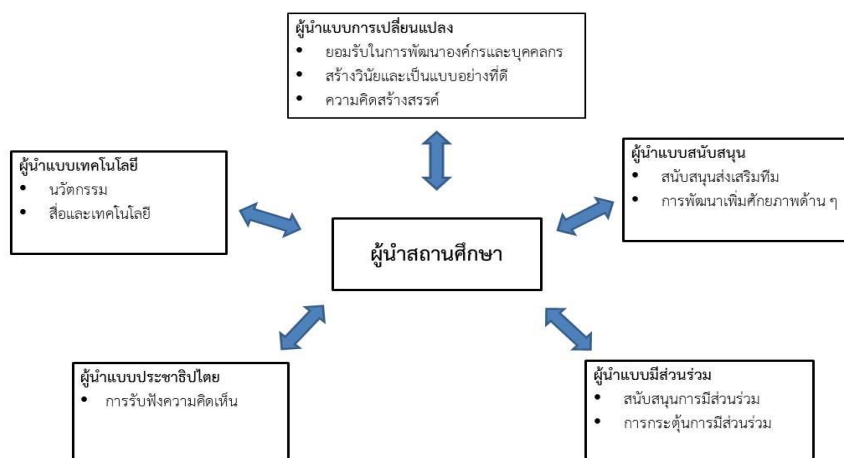
1.5 ภาวะผู้นำแบบเทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.70$, S.D.=0.611) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่ 1. ผู้บริหารไม่มีการสนับสนุนและส่งเสริมการอบรมด้านเทคโนโลยี รองลงมา คือ ข้อที่ 2. ผู้บริหารไม่มีการพัฒนาการใช้สร้างสื่อและนวัตกรรม และที่อยู่ในระดับสุดท้าย คือ ข้อที่ 3. ผู้บริหารไม่มีการบูรณาการเทคโนโลยีในการสอน

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาในจังหวัดนครศรีธรรมราช

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาในจังหวัดนครศรีธรรมราชในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การรับรู้ เพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์สอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาในจังหวัดนครศรีธรรมราช

รูปแบบภาวะผู้นำ



3.1 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง

3.1.1 การยอมรับในการพัฒนาองค์กรและบุคลากร หากองค์กรจะพัฒนาตนเองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ต้องบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กรให้เป็นระบบเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ได้จริงและต่อเนื่อง หากองค์กรได้มีการจัดการความรู้โดยไม่มีการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร องค์กรก็ไม่สามารถมีการพัฒนาได้ จึงมี



ความจำเป็นอย่างยี่งที่ต้องเริ่มจากการที่จะพัฒนาตนเองก่อน ต้องมีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง และต้องมีความมุ่งมั่นมากกว่าแค่ความตั้งใจ (กาญจนา เรืองมนตรี และธรินธร นามวรรณ, 2554)

3.1.2 การสร้างวินัยและเป็นแบบอย่างที่ดี การสร้างวินัยในการทำงานนั้น นอกจากการกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานแล้ว การวางแผนช่วยให้งานบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังช่วยลดเวลาและการใช้ทรัพยากรในการทำงาน การทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้นเกิดขึ้นได้ด้วยเงื่อนไขของการวางแผนงานที่ดี การวางแผนที่ดีเกิดจากความคิดที่รอบคอบ คิดจากมุมมองที่หลากหลาย การวางแผนเป็นการสร้างข้อเสนอของการดำเนินงานที่เป็นไปได้หลายทางเลือก โดยเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียของแต่ละทางเลือก และยังเป็นการประเมินสถานการณ์ความเป็นไปได้ในการทำงานเพื่อเป็นการลดความเสี่ยงในการทำงานได้อีกทางหนึ่งด้วย (สัมมา ธรณิตย์, 2556) ดังนั้น การวางแผนถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น

3.1.3 ความคิดสร้างสรรค์ การคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการคิดมากกว่าเนื้อหาการคิด โดยที่สามารถใช้ลักษณะการคิดสร้างสรรค์ในมิติที่กว้างขึ้น เช่นการมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การเรียน หรือกิจกรรมที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ด้วย อย่างเช่น การทดลองทางวิทยาศาสตร์ หรือการเล่นกีฬาที่ต้องสร้างสรรค์รูปแบบเกมให้หลากหลายไม่ซ้ำแบบเดิม เพื่อไม่ให้คู่ต่อสู้รู้ทัน เป็นต้น ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นลักษณะการคิดสร้างสรรค์ในเชิงวิชาการ แต่อย่างไรก็ตาม ลักษณะการคิดสร้างสรรค์ต่าง ๆ ที่กล่าวนั้นต่างก็อยู่บนพื้นฐานของความคิดสร้างสรรค์ โดยที่บุคคลสามารถเชื่อมโยงนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ดี

3.2 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน

3.2.1 การสนับสนุนส่งเสริมทีมในการทำงาน การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์กรการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มทีมที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานคือกลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีมและมีการกระทำที่สนับสนุนและสามัคคีกลมเกลียวต่อเพื่อนร่วมทีมเป็นอันดี เมื่อทำงานเป็นทีมก็ควรเริ่มวางแผนโดยสร้างวัตถุประสงค์ร่วมกัน เพื่อโฟกัสเป้าหมายในการเดินไปข้างหน้าร่วมกัน และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จตามภารกิจ

3.2.2 การพัฒนาเพิ่มศักยภาพด้านต่าง ๆ การหาความรู้เพิ่มเติมจะช่วยให้สมองได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการหาความรู้เพิ่มเติมไม่จำเป็นจะต้องเป็นความรู้ที่เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ในขณะนั้นเพียงเท่านั้น แต่เราสามารถหาความรู้ในด้านอื่น ๆ ที่เรายังไม่รู้เพื่อเรียนรู้เพิ่มเติม อาทิเช่น ความรู้ทางด้านการตลาด เศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย โดยความรู้เหล่านี้เราสามารถหาได้จากการสัมภาษณ์ ฝึกอบรม อ่านหนังสือ หรือสอบถาม พูดคุยปรึกษากับผู้ที่มีความเชี่ยวชาญก็ได้เช่นกัน ดังคำกล่าวที่ว่า “ความรู้ไม่มีวันเรียนจบ และไม่มีใครแก่เกินเรียน”



3.3 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

3.3.1 การสนับสนุนการมีส่วนร่วม การให้การศึกษาอบรมอย่างต่อเนื่องเป็นการส่งเสริมให้คนมีความรู้ความคิดของตนเอง การให้การศึกษาอบรมโดยให้ประชาชนเข้ามามีโอกาสทดลองคิด ปฏิบัติจะช่วยให้ประชาชนสามารถคุ้มครองตนเองได้ รู้จักวิเคราะห์เห็นคุณค่าของงาน และนำไปสู่การเข้าร่วมในการพัฒนาการรวมกลุ่มกันทำงานจะทำให้เกิดพลังในการทำงาน และทำให้งานเกิดประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมเป็นสิ่งสำคัญในกระบวนการการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและการปฏิบัติ การกระตุ้นให้มีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคล ได้มีส่วนช่วยเหลือระหว่างกัน ด้วยจิตใจและความมุ่งมั่นของแต่ละบุคคลในการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงานและร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ ที่มี ผลกระทบต่อส่วนรวมในการบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของสังคม (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2554)

3.3.2 การกระตุ้นการมีส่วนร่วม เป็นการจูงใจหรือสร้างแรงเสริม เป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่ไปกระตุ้นให้บุคคลเกิดความรู้สึกอยากหรือต้องการ และยึดเอาความอยากหรือความต้องการนั้น ไปเป็นเป้าหมายที่จะขับเคลื่อนให้เกิดการกระทำเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้นการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและการปฏิบัติ คือ การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและการปฏิบัติโดยผ่านเป็นกระบวนการที่น่าสิ่งเร้าเข้าไปกระตุ้นที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

3.4 ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย

3.4.1 การรับฟังความคิดเห็น ใช้ความกล้าหาญที่จะฟังคนอื่น คือ กล้าที่จะรับฟังว่าคนอื่นคิด โดยไม่ต้องไปชี้แจงตอบโต้ให้เสียเวลาว่าเราถูก คนอื่นผิด เพราะการชี้ว่าคนอื่นผิด รังแต่จะทำให้เขายึดมั่นถือมั่นในสิ่งที่เชื่อ และไม่ยอมเปลี่ยนความคิด แต่เมื่อใดก็ตามที่เรากล้าเปิดใจรับฟังโดยไม่ตอบโต้ คนที่เข้าใจเราผิด ๆ การแลกเปลี่ยนและแบ่งปัน คือจุดที่สำคัญที่สุดของการมีส่วนร่วม เช่นการแลกเปลี่ยน/แบ่งปัน ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ เทคโนโลยี การแบ่งปันผลประโยชน์ และร่วมรับผิดชอบทางสังคม

3.4.2 การเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเป็นผู้เลือกหรือตัดสินใจในเนื้อหาสาระที่สนใจเป็นประโยชน์ และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ โดยได้คิดได้รวบรวมความรู้และลงมือปฏิบัติจริงด้วยตนเองหรือไม่การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและสามารถนำไปใช้เป็นแนวปฏิบัติได้ เช่น มีส่วนร่วมทางด้านร่างกาย มีส่วนร่วมทางสติปัญญา มีส่วนร่วมทางสังคม และมีส่วนร่วมทางอารมณ์ เป็นต้น

3.5 ภาวะผู้นำแบบเทคโนโลยี

3.5.1 การสร้างนวัตกรรม การนำนวัตกรรมการเรียนรู้มาเป็นเครื่องมือแล้ว ย่อมสามารถเอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ง่ายยิ่งขึ้น นวัตกรรมหรือวิธีการเรียนรู้ที่นำมาใช้นั้นต้องได้รับการพัฒนาขึ้นอย่างมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและเหมาะสมสอดคล้อง



กับสถานการณ์ด้วย ทำให้เป็นผลดีต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.5.2 การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี ในโลกยุคโลกาภิวัตน์ Globalization มีการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความก้าวหน้าทั้งด้านเทคโนโลยี และสารสนเทศ การศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากระบบการศึกษาที่มีอยู่เดิม เพื่อให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งเพื่อแก้ไขปัญหาทางด้านการศึกษาบางอย่างที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพเช่นเดียวกัน (ปรีชา ช้างขวัญยืน และคณะ, 2542)

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาในจังหวัดนครศรีธรรมราช

1.1 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.50$, $S.D.=0.722$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 1. การให้ความร่วมมือประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เนื่องจากการประสานงานมิได้เพียงแต่จะจัดให้มีการประสานงานเท่านั้น หากแต่ต้องให้ทุกฝ่ายได้เข้าใจงานร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ จึงเห็นได้ชัดเจนว่าข้อตกลงที่สำคัญของการประสานงานก็คือ ความร่วมมือ (Co-operating) ในการปฏิบัติงานเพื่อจะช่วยให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ

1.2 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.84$, $S.D.=0.582$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 1. ผู้บริหารชี้แจงนโยบายของโรงเรียนให้ผู้ร่วมงานเข้าใจอย่างชัดเจน เนื่องจากนโยบาย (Policies) โครงการ (Programs) และวิธีดำเนินการ (Procedures) เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ การจัดองค์การเกี่ยวข้องกับการกำหนดบทบาท (Roles) และกิจกรรม (activities) ของแต่ละบุคคลในองค์การ(หน่วยงาน) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ การรวมกิจกรรม (งาน) ที่คล้ายคลึงกันเข้าด้วยกัน การกระจายอำนาจหน้าที่ และการประสานงานกันระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ขององค์การ ก่อให้เกิดโครงสร้างขององค์การ (Organization Structures) ซึ่งเป็นเครื่องมือ (Tool) ที่ช่วยให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ขององค์การดังกล่าว

1.3 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.75$, $S.D.=0.724$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 1. ผู้บริหารไม่มีจุดหมายและระเบียบในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการวางแผน คือ กระบวนการในการกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการว่าจะทำอย่างไรให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์นั้น หากจะกล่าวในแง่ของสถานการณ์ การวางแผนเป็นกระบวนการในการเผชิญกับความไม่แน่นอนโดยการกำหนดการกระทำขึ้นล่วงหน้าเพื่อให้ได้ผลตามที่กำหนดไว้



1.4 ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.50$, S.D.=0.622) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 1. ผู้บริหารไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเนื่องจากทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญและมีคุณค่ามากที่สุดขององค์กร จำเป็นยิ่งต้องรักษาและธำรงบุคลากรภายในองค์กรให้อยู่กับองค์กรตราบนานเท่านาน อาจจะประกอบด้วยการ จูงใจโดยการสร้างความพึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน เช่น การมีส่วนร่วมในการทำงาน การส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเพื่อทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะก่อให้เกิดความเชื่อและเกิดพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านดีต่อองค์กร รวมถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

1.5 ภาวะผู้นำแบบเทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.70$, S.D.=0.611) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 1. ผู้บริหารไม่มีการสนับสนุนและส่งเสริมการอบรมด้านเทคโนโลยี เนื่องจากการพัฒนาการบริหารจัดการและยกระดับข้อมูลด้านเทคโนโลยีให้เป็นมาตรฐานที่สามารถนำระบบสารสนเทศมาใช้ประโยชน์ในการวางแผนบริหารจัดการและดำเนินการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาในจังหวัดนครศรีธรรมราช

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาในจังหวัดนครศรีธรรมราชในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การรับรู้ เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์สอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาในจังหวัดนครศรีธรรมราช

3.1 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง

3.1.1 การยอมรับในการพัฒนาองค์กรและบุคลากร หากองค์กรจะพัฒนาตนเองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ต้องบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กรให้เป็นระบบเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ได้จริงและต่อเนื่อง หากองค์กรได้มีการจัดการความรู้โดยไม่มีการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ต้องมีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง และต้องมีความมุ่งมั่นมีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น และต้องเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงจะนำมาซึ่งสิ่งดี ๆ ในชีวิตวันข้างหน้า

3.1.2 การสร้างวินัยและเป็นแบบอย่างที่ดี การสร้างวินัยในการทำงานนั้น นอกจากการกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานแล้ว การวางแผนช่วยให้งานบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังช่วยลดเวลาและการใช้ทรัพยากรในการทำงาน การทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้นเกิดขึ้นได้ด้วยเงื่อนไขของการวางแผนงานที่ดี

3.1.3 ความคิดสร้างสรรค์ การคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการคิดมากกว่าเนื้อหาการคิด โดยที่สามารถใช้ลักษณะการคิดสร้างสรรค์ในมิติที่กว้างขึ้น เช่นการมีความคิด



สร้างสรรค์ในการทำงาน การเรียน หรือกิจกรรมที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ด้วย แต่อย่างไรก็ตาม ลักษณะการคิดสร้างสรรค์ต่าง ๆ ที่กล่าวนั้นต่างก็อยู่บนพื้นฐานของความคิดสร้างสรรค์โดยที่บุคคลสามารถเชื่อมโยงนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ดี

3.2 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน

3.2.1 การสนับสนุนส่งเสริมทีมในการทำงาน การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์กรการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มทีมที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน คือกลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีมและมีการกระทำที่สนับสนุนและสามัคคีกลมเกลียวต่อเพื่อนร่วมทีมเป็นอันดี

3.2.2 การพัฒนาเพิ่มศักยภาพด้านต่าง ๆ การหาความรู้เพิ่มเติมจะช่วยให้สมองได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการหาความรู้เพิ่มเติมไม่จำเป็นจะต้องเป็นความรู้ที่เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ในขณะนั้นเพียงเท่านั้น แต่เราสามารถหาความรู้ในด้านอื่น ๆ ที่เรายังไม่รู้เพื่อเรียนรู้เพิ่มเติม อาทิเช่น ความรู้ทางด้านการตลาด เศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย โดยความรู้เหล่านี้เราสามารถหาได้จากการสัมมนา ฝึกอบรม อ่านหนังสือ หรือสอบถาม พุดคุยปรึกษากับผู้ที่มีความเชี่ยวชาญก็ได้เช่นกัน

3.3 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

3.3.1 การสนับสนุนการมีส่วนร่วม การให้การศึกษาอบรมอย่างต่อเนื่องเป็นการส่งเสริมให้คนมีความรู้ความคิดของตนเอง การให้การศึกษาอบรมโดยให้ประชาชนเข้ามามีโอกาสทดลองคิด ปฏิบัติจะช่วยให้ประชาชนสามารถคุ้มครองตนเองได้ รู้จักวิเคราะห์เห็นคุณค่าของงาน และนำไปสู่การเข้าร่วมในการพัฒนาการรวมกลุ่มกันทำงานจะทำให้เกิดพลังในการทำงาน และทำให้งานเกิดประสิทธิภาพ

3.3.2 การกระตุ้นการมีส่วนร่วม เป็นการจูงใจหรือสร้างแรงเสริม เป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่ไปกระตุ้นให้บุคคลเกิดความรู้สึกอยากหรือต้องการ และยึดเอาความอยากหรือความต้องการนั้น ไปเป็นเป้าหมายที่จะขับเคลื่อนให้เกิดการกระทำเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้น

3.4 ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย

3.4.1 การรับฟังความคิดเห็น ใช้ความกล้าหาญที่จะฟังคนอื่น คือ กล้าที่จะรับฟังว่าคนอื่นคิด โดยไม่ต้องไปชี้แจงตอบโต้ให้เสียเวลาว่าเราถูก คนอื่นผิด เพราะการชี้ว่าคนอื่นผิด รังแต่จะทำให้เขายึดมั่นถือมั่นในสิ่งที่เชื่อ และไม่ยอมเปลี่ยนความคิด แต่เมื่อใดก็ตามที่เรากล้าเปิดใจรับฟังโดยไม่ตอบโต้ คนที่เข้าใจเราผิด ๆ การแลกเปลี่ยนและแบ่งปัน คือ จุดที่สำคัญที่สุดของการมีส่วนร่วม

3.4.2 การเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเป็นผู้เลือกหรือตัดสินใจในเนื้อหาสาระที่สนใจเป็นประโยชน์ และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมใน



กิจกรรมการเรียนรู้ โดยได้คิดได้รวบรวมความรู้และลงมือปฏิบัติจริงด้วยตนเองหรือไม่การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและสามารถนำไปใช้เป็นแนวปฏิบัติได้

3.5 ภาวะผู้นำแบบเทคโนโลยี

3.5.1 การสร้างนวัตกรรม การนำนวัตกรรมการเรียนรู้มาเป็นเครื่องมือแล้วย่อมสามารถเอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ง่ายยิ่งขึ้น นวัตกรรมหรือวิธีการเรียนรู้ที่นำมาใช้นั้นต้องได้รับการพัฒนาขึ้นอย่างมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและเหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ด้วย

3.5.2 การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี ในโลกยุคโลกาภิวัตน์ Globalization มีการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความก้าวหน้าทั้งด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ การศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากระบบการศึกษาที่มีอยู่เดิม เพื่อให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งเพื่อแก้ไขปัญหาทางด้านการศึกษาบางอย่างที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพเช่นเดียวกัน

สรุป

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาในจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย และภาวะผู้นำแบบเทคโนโลยี

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาในจังหวัดนครศรีธรรมราช ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาในจังหวัดนครศรีธรรมราชในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การรับรู้ เพศ วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์สอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาในจังหวัดนครศรีธรรมราช ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การยอมรับในการพัฒนาองค์กรและบุคลากร การสร้างวินัยและเป็นแบบอย่างที่ดี และความคิดสร้างสรรค์ 2) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ได้แก่ การสนับสนุนส่งเสริมทีมในการทำงาน และการพัฒนาเพิ่มศักยภาพด้านต่าง ๆ 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ได้แก่ การสนับสนุนการมีส่วนร่วมและการกระตุ้นการมีส่วนร่วม 4) ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย ได้แก่ การรับฟังความคิดเห็นและการเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น และ 5) ภาวะผู้นำแบบเทคโนโลยี ได้แก่ การสร้างนวัตกรรม การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี



ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาจังหวัดนครศรีธรรมราช แม้ในภาพรวมจะอยู่ในระดับมากแต่ก็ยังมีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาบางประการที่ ผู้บริหารควรปรับปรุงและพัฒนา เพื่อให้บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเด็ดขาดและมีความชัดเจนในการสั่งงานหรือการกระจายอำนาจไปยังผู้ร่วมงาน ผู้บริหารควรใช้คนให้ตรงกับงานเพื่องานได้สำเร็จจะมีประสิทธิภาพ

1.2 ผู้บริหารควรจะมีความเป็นกลางกับผู้ร่วมงานแล้ว ผู้บริหารควรมองถึงปัญหาที่เกิดกับผู้ร่วมงานที่มีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้ร่วมงาน ส่วนมากผู้บริหารควรให้เหตุผลที่ชัดเจนในการตอบคำถามของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีทัศนคติที่ดีต่อกันให้ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข

1.3 ผู้บริหารควรวางตนให้เหมาะสมกับตำแหน่งไม่ ควรปล่อยให้ผู้ร่วมงานมองว่างานทุกอย่างง่ายและสบายจนเกินไป ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานและพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที ไม่ควรปล่อยให้ปัญหาเกิดขึ้นแล้วจึงมาตามแก้ทีหลัง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอนว่ามีลักษณะอย่างไร

2.2 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาว่าวางตนได้เหมาะสมหรือไม่ ตามลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำ

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการว่ามีความสัมพันธ์หรือไม่ อย่างไร ตลอดแนวทางการแก้ไข

เอกสารอ้างอิง

กาญจนา เรืองมนตรี และธรินธร นามวรรณ. (2554). *การบริหารวิชาการและนวัตกรรมการ*

จัดการเรียนรู้. มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์.

จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*.

กรุงเทพมหานคร: บุ๊คพอย์ท์.

ปรีชา ช้างขวัญยืน และคณะ. (2542). *เทคนิคการเรียนและผลิตตำรา*. กรุงเทพมหานคร:

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



- สัมมา ธรณิตย. (2556). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการบริหารจัดการระบบคุณภาพ*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2554). *การศึกษานำร่องการใช้รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ สกสค. ลาดพร้าว.
- อุทัย หิรัญโต. (2531). *หลักการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.