

ความพึงพอใจของครูต่อสมรรถภาพการเป็นผู้นำของผู้บริหาร
ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต 7

พัทธนันท์ วิสิฐธนปัญญา *

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบเพื่อเปรียบเทียบความความพึงพอใจของครูต่อสมรรถภาพการเป็นผู้นำของผู้บริหาร ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ครู ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 จำนวน 303 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ โดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Sample random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .871 ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ ความพึงพอใจมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อสมรรถภาพความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามเพศ วิเคราะห์ค่า t-test สำหรับประสบการณ์ปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยค่า One - way ANOVA

สำหรับผลการศึกษาความพึงพอใจของครูต่อสมรรถภาพการเป็นผู้นำของผู้บริหาร ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 พบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อสมรรถภาพการเป็นผู้นำของผู้บริหาร ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อสมรรถภาพการเป็นผู้นำของผู้บริหาร ที่มีเพศและประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้านไม่ต่างกัน

คำสำคัญ

ความพึงพอใจ สมรรถภาพการเป็นผู้นำ

บทนำ

ในปัจจุบันเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษามีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำกับ นิเทศ ติดตามการสอนของครู ต้องใช้ภาวะผู้นำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น ต้องเป็นผู้นำในการจัดกระบวนการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้ตามจุดมุ่งหมายและ โครงสร้างสาระการเรียนรู้ของหลักสูตรและพัฒนาสาระและกิจกรรมที่สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน ดังที่ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2549) กล่าวว่า ผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของงานและองค์กร ส่วนการเป็นผู้นำนั้นสามารถสร้างขึ้นได้จากการใช้ความพยายามและการทำงานหนัก ทั้งนี้ เพราะถ้าหากไม่มีผู้นำหรือมีแต่ขาดคุณภาพของผู้นำเป็นองค์ประกอบของหน่วยงานนั้น ๆ ย่อมจะดำเนินไปด้วยความพร้อมเพรียง เพื่อสู่ความสำเร็จไม่ได้เลยเพราะภาวะผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นต่อการพัฒนาการเรียนการสอน พัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทางด้านวิชาการ นอกจากนี้การศึกษาเป็นพื้นฐานที่จำเป็นในการพัฒนาคนและประเทศชาติในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรม เทคโนโลยี ทรัพยากร สุขภาพอนามัย คุณภาพชีวิต เนื่องจากความสำคัญดังกล่าวภารกิจด้านการศึกษาจึงเป็นเรื่องสำคัญที่รัฐต้องดำเนินการและบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ไว้ในหลายมาตรา

ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงเปรียบเสมือนผู้กำหนดทิศทางของโรงเรียน และควบคุมดูแล ครูผู้สอนให้ปฏิบัติงานทุกอย่างให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตามนโยบายแผนงาน โครงสร้างและภารกิจต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายตลอดจนให้การสนับสนุน ติดตาม ประเมินผลให้มีการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับและกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ถูกต้องเหมาะสมนอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนยังต้องพัฒนาตนเองผู้ร่วมงานและพัฒนางานให้ก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา (วันทนา เมืองจันทร์, 2535, หน้า 2)

สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติจึงได้กำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) โดยกำหนดให้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศไว้ 5 ยุทธศาสตร์ ซึ่งในยุทธศาสตร์ข้อที่ 5 เป็นเรื่องของการบริหารจัดการประเทศได้กำหนดไว้ว่ายุทธศาสตร์การเสริมสร้างธรรมาภิบาล ในการบริหารจัดการมุ่งเน้นสร้างความเป็นธรรมในสังคมอย่างยั่งยืนโดยให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างพัฒนาวัฒนธรรมประชาธิปไตยและธรรมาภิบาลให้เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิตในสังคมไทย(สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550, หน้า 14) ในส่วนของสถานศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้ออกแบบและจัดระบบการศึกษาทั้งระบบความคิดและระบบบริหารซึ่งหมายรวมถึงการ

นำเอาทรัพยากรเพื่อการศึกษาไปบริหารให้เกิดผลผลิตทางการศึกษาตามที่ระบบการศึกษาของประเทศต้องการ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพอย่างเต็มที่

ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 นั้น โดยส่วนใหญ่แล้ว จะเข้าดำรงตำแหน่งในการสรรหาจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานซึ่งมีวิธีการที่รอบคอบรัดกุมเหมาะสมแล้วแต่อย่างไรก็ตามยังปรากฏว่าการบริหารและการจัดการในสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ยังมีปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ มากมายโดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาอันเกิดจากตัวผู้บริหาร เช่น การถูกตำหนิว่าผู้บริหารขาดความรู้ความสามารถ ขาดความเข้าใจในหลักสูตร ขาดความเอาใจใส่ในงานวิชาการขาดวิสัยทัศน์ในการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาของโรงเรียน (จินตนา ดิษฐ์แย้ม, 2533, หน้า 37)

ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นครูโรงเรียน ในศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 10 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 ผู้หนึ่ง ซึ่งมีความตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารโรงเรียน การเรียนการสอน จึงมีความสนใจที่จะสำรวจสมรรถภาพในการเป็นผู้นำของผู้บริหาร ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 10 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยจะมุ่งศึกษาความพึงพอใจของครูต่อสมรรถภาพในการเป็นผู้นำของผู้บริหาร ตลอดจนตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารที่มีประสิทธิภาพในการเป็นผู้นำองค์กรซึ่งผลของการศึกษานี้ก็น่าจะนำไปเป็นข้อมูลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาผู้บริหารให้เหมาะสม และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ความพึงพอใจของครูต่อสมรรถภาพการเป็นผู้นำของผู้บริหาร
ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7
จำแนกตามเพศและประสบการณ์ทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ คือ ข้อมูลส่วนบุคคลของครูศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ทำงาน และตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจของครูต่อสมรรถภาพการเป็นผู้นำของผู้บริหาร ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ซึ่งแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการมุ่งงาน ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านการแก้ปัญหา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 จำนวน 303 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp.607-610) โดยได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 175 คน และเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Sample random sampling)

วิธีการดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (check list) เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ ได้แก่ เพศและประสบการณ์การปฏิบัติงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจของครูต่อสมรรถภาพการเป็นผู้นำของผู้บริหาร ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ซึ่งแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการมุ่งงาน ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านการแก้ปัญหา

การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของครูต่อสมรรถภาพการเป็นผู้นำของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 และร่างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาต่าง ๆ ตามกรอบที่กำหนดไว้ แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของเนื้อหาสาระความถูกต้องเหมาะสมของเนื้อหา จากนั้นนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยนำมาคำนวณค่า IOC (Index of item object congruence) และปรับปรุงเนื้อหาให้มีคุณภาพ มีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .6-1 เมื่อได้แบบสอบถามที่ได้คุณภาพแล้ว นำไปทดลองใช้กับครูศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 จำนวน 30 คน และนำมาหาค่าความเชื่อมั่น

ของเครื่องมือโดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นโดยรวม .871 และนำแบบสอบถามที่ได้รับความเห็นชอบแล้ว จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้เก็บข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล เริ่มจากขอหนังสือจากอาจารย์ที่ปรึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ถึงครูศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง แล้วนำมาวิเคราะห์ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ความถูกต้อง ในการตอบแบบสอบถามแล้วนำมาคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์ และถูกต้องเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล
2. นำแบบสอบถามที่มีข้อความสมบูรณ์มาจัดระเบียบข้อมูลลงรหัส
3. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ และประสบการณ์การปฏิบัติงานโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
4. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูต่อสมรรถภาพการเป็นผู้นำของผู้บริหาร ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ซึ่งแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการมุ่งงาน ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านการแก้ปัญหา โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายชื่อ รายด้าน และภาพรวม แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย
5. วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อสมรรถภาพการเป็นผู้นำของผู้บริหาร ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามเพศวิเคราะห์โดยการหาค่า t - test
6. วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อสมรรถภาพการเป็นผู้นำของผู้บริหาร ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 วิเคราะห์โดยค่า One Way Analysis of Variance ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ ใช้การทดสอบโดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's Post hoc Comparison)

ผลการวิจัย

1. ครู ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และมีประสบการณ์

การปฏิบัติงาน ระหว่าง 11 -15 ปี

2. ครู ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 มีความพึงพอใจต่อสมรรถภาพการเป็นผู้นำของผู้บริหาร ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 10 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ครู ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 มีความพึงพอใจต่อสมรรถภาพการเป็นผู้นำของผู้บริหาร ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 10 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ในด้านการมุ่งงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา เพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และสนับสนุนให้ครูนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มาใช้ในการพัฒนาการศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

4. ครู ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 มีความพึงพอใจต่อสมรรถภาพการเป็นผู้นำของผู้บริหาร ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 10 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ในด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และวางแผนการจัดอัตรากำลังสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

5. ครู ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 มีความพึงพอใจต่อสมรรถภาพการเป็นผู้นำของผู้บริหาร ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 10 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ในด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บริหารบุคลากรโดยยึดหลักคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริตให้การส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรอย่างทั่วถึง และเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และบริหารบุคลากรด้วยความรับผิดชอบ ทุกฝ่ายมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

6. ครู ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 มีความพึงพอใจต่อสมรรถภาพการเป็นผู้นำของผู้บริหาร ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 10 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ในด้านการแก้ปัญหา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่งเสริมการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา และตัดสินใจในกิจกรรมต่างๆ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม เพื่อการพัฒนาและการ

แก้ปัญหาาร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาด้วยความ
ความเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

7. ครู ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต 7 ที่มีเพศและประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสมรรถภาพ
การเป็นผู้นำของผู้บริหาร ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 10 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อสมรรถภาพการเป็นผู้นำของผู้บริหาร ศูนย์
เครือข่ายโรงเรียนที่ 10 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มี
ประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ครู ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีความพึงพอใจต่อสมรรถภาพการเป็นผู้นำของผู้บริหาร ศูนย์
เครือข่ายโรงเรียนที่ 10 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดย
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างผลงานที่ดี
ความสามารถในการตัดสินใจคุณค่าของงาน การให้ความสำคัญในคุณภาพของงาน การแสดงทักษะ
ให้ผู้ร่วมงานทราบถึงผลสัมฤทธิ์ของงานและกำหนดมาตรฐานของงานแก่ผู้ร่วมงานได้ชัดเจน มี
การกำหนดลักษณะงานขอบเขตงาน และเป้าหมายได้แน่ชัดแก่ผู้ร่วมงาน มีการกระจายความ
รับผิดชอบแก่ผู้ร่วมงาน วางแผนปฏิบัติงานล่วงหน้าติดตามการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ การนิเทศ
ให้ผู้ร่วมงานเข้าใจเทคนิคการปฏิบัติงานให้ได้ผล ตลอดจนให้ความสำคัญและเป็นธรรมและเสมอภาค สุภาพ
และให้เกียรติแก่ทุกคน ทำงานเสมอต้นเสมอปลาย เป็นที่พึงได้ของผู้ร่วมงาน ให้การยอมรับนับถือ
และปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานได้เหมาะสม

และการให้การพัฒนาความรู้ และทักษะ แก่ผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุ
พล ทองคลองไทร, (2532, หน้า 176-177) ที่ได้อธิบายว่าคุณสมบัติที่ผู้นำมีคืออยู่ในตัว คือความ
ต้องการในการทำอะไรรให้ได้ดีที่สุดอยู่เสมอ มีความรับผิดชอบ มีสมรรถภาพในการทำงานมีมนุษย
สัมพันธ์ที่ดี มีความกระตือรือร้นอยู่เสมอ มีความซื่อสัตย์สูง และ สอดคล้องกับแนวคิดของ ธงชัย
สันติวงษ์, (2532, หน้า 38) ที่ให้ความสำคัญกับความมีน้ำใจ เป็นการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
ความสามารถในการสื่อความหมาย และเข้ากับสังคมได้มีความเมตตากรุณาและใจกว้างที่จะ
พยายามเข้าใจลูกน้อง ความรู้จักตนเองความสามารถในการสอนงานและพัฒนาลูกน้อง เพราะ
สิ่งเหล่านี้ ทำให้เกิดความเข้าใจอันดี ผูกพัน และความร่วมมือในการทำงาน

สำหรับ สมรรถภาพด้านการแก้ปัญหา ที่ค่าเฉลี่ยมากที่สุด นั้น อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 มีวิธีการในการรับมือ และป้องกันกับปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นภายในองค์กรอย่างดี โดยการสร้าง สัมพันธภาพอันดีในหมู่คณะ อาศัยหลักการแก้ปัญหาแบบมีส่วนร่วม ตลอดจนเปิดโอกาสให้เพื่อน ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น และเคารพในการตัดสินใจของผู้อื่นในด้านการแก้ปัญหา ซึ่ง สอดคล้องกับ แนวคิดของ เดวิสและแฮโรลด์ (Davies and Herrold, 1964, หน้า 23-34) ที่ได้ เสนอแนวทางในการป้องกันปัญหาในการทำงานไว้ ดังนี้

1. พยายามสร้างสัมพันธภาพอันดีในหมู่คณะ ให้ทุกคนรักใคร่สามัคคีกัน สามารถจะพูดจา ปรีชาหาหรือ แสดงความคิดเห็นได้โดยปราศจากความเกรงกลัว เมื่อขวัญของหมู่คณะดี ความกลัว ความตึงเครียดจากการแสดงความคิดเห็นจะ ไม่เกิดขึ้น
2. พยายามทำให้ความร่วมมือของหมู่คณะมีความหมาย เมื่อมีการเสนอคำแนะนำ ความเห็นควรจะได้รับเอาไปพิจารณาและปฏิบัติกันบ้าง ให้ความเชื่อถือและขอบคุณในความร่วมมือ ความคิดเห็น ผลงานที่ประสบความสำเร็จ ทำให้สมาชิกรู้สึกว่าเขาเป็นสมาชิกที่มีค่าและที่สำคัญ ของกลุ่ม นอกจากนี้ควรสนับสนุนให้สมาชิกทุกคนไวต่อความรู้สึกและปฏิกิริยาของกันและกัน มีความเกรงใจซึ่งกันและกันด้วย
3. ฝึกตนเองและฝึกกลุ่มให้มีความสามารถในการแก้ปัญหาโดยใช้เหตุผล มีจิตวิเคราะห์ มีเหตุผล มีความยุติธรรม รับฟังข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และจะไม่สนใจกับคำถามหรือคำพูดรวน ของสมาชิก ทำให้กลุ่มเข้าใจว่าเราต้องการข้อมูล เหตุผลและความคิดเห็นที่สร้างสรรค์ และ ร่วมกันตัดสินใจโดยอาศัยสิ่งเหล่านั้น
4. ฝึกแก้ปัญหาโดยอาศัยกระบวนการสังเกตและการวิเคราะห์เป็น กิจวัตรเริ่มวางแผนกับกลุ่มหรือผู้ร่วมงานถึงวิธีการสังเกต ประเมินหรือรายงานความรู้สึก “สัญญาณของปัญหา” หรือ “ ลางบอกเหตุ” ต่างๆ และดำเนินการตัดสินใจแก้ปัญหาตั้งแต่ต้นๆมือ
5. เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาหรือที่จะได้รับผลกระทบเข้ามา ช่วยแก้ปัญหา เพราะข้อมูลจากบุคคลเหล่านี้จะช่วยการตัดสินใจได้มาก
6. อภิปรายปัญหาและวางแผนวิธีแก้ปัญหากับกลุ่ม เริ่มตั้งแต่นิยามปัญหาระบุประเภท ปัญหา ปรับกระบวนการแก้ปัญหาและตัดสินใจให้สอดคล้องกัน
7. วางแผนทุกขั้นตอนตั้งแต่เริ่มแก้ปัญหามาจนถึงการตัดสินใจสั่งการขั้นสุดท้าย การวางแผนจะช่วยให้เห็นกระบวนการและข้อผิดพลาดโดยง่าย

8. ตั้งต้นการตัดสินใจโดยกลุ่ม ด้วยการกำหนดขอบเขต อำนาจและความรับผิดชอบในการแก้ปัญหาและตัดสินใจร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อลดความขัดแย้งหรือการแสดงบทบาทที่ผิดเพี้ยนไปจากความต้องการของกลุ่ม และเป็นการชี้ให้เห็นบทบาทของผู้ที่จะต้องทำหน้าที่ตัดสินใจขั้นสุดท้ายให้ชัดเจนถ้าเกิดการขัดแย้งระหว่างบุคคลขึ้น แนวทางที่จะช่วยแก้ไขปัญหาคือความขัดแย้งจะต้องเป็นการแก้ปัญหาแบบขบวนการ การแก้ปัญหาแบบเป็นกระบวนการ มีข้อตกลงเบื้องต้นก่อนที่จะดำเนินการแก้ปัญหาใดๆ จะต้องยอมรับว่ามีปัญหาหรือมีความขัดแย้งเกิดขึ้น แต่การยอมรับว่ามีปัญหายังไม่เป็นการเพียงพอ จำเป็นต้องตัดสินใจทำอย่างใดอย่างหนึ่งกับปัญหานั้นด้วย นั่นคือ การตัดสินใจที่จะแก้ปัญหาซึ่งมีรายละเอียดในการแก้ปัญหาแบบเป็นกระบวนการตามลำดับขั้นตอนในการแก้ปัญหาทั้ง 9 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การกำหนดปัญหา จำเป็นต้องวินิจฉัยปัญหาความขัดแย้ง เพื่อจะกำหนดปัญหาและหาคำตอบว่า ปัญหาความขัดแย้งคืออะไร อะไรเป็นสาเหตุของความขัดแย้ง ความขัดแย้งเกิดระหว่างใครกับใคร เป็นความขัดแย้งระดับใด การพยายามตอบคำถามให้สมบูรณ์และครอบคลุมจะสามารถช่วยในการวินิจฉัยความขัดแย้งได้เป็นอย่างดี

ขั้นที่ 2 การตัดสินใจเลือกวิธีการที่จะใช้แก้ปัญหา จำเป็นต้องพิจารณาขอบเขตของการขัดแย้ง ระดับความรุนแรงของการขัดแย้ง ความเร่งด่วนที่จะต้องรีบแก้ปัญหาขัดแย้งและวิธีการในการแก้ปัญหาคือความขัดแย้งอาจทำได้โดย ผู้บริหารแก้ปัญหาเอง มอบหมายให้ผู้อื่นแก้ปัญหาแทน ใช้คณะกรรมการที่มีอยู่แล้วแก้ปัญหา ตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจขึ้นมาเพื่อแก้ปัญหา ประชุมกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้ง หรือกับบุคคลที่สามซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญในกรณีที่จะแก้ปัญหาโดยกลุ่ม การกำหนดปัญหาในขั้นที่ 1 ควรจะให้ผู้แทนของกลุ่มขัดแย้งมีส่วนร่วมในการกำหนดปัญหาคด้วย

ขั้นที่ 3 การกำหนดทางเลือก เป็นการกำหนดวิธีการต่างๆ ที่จะช่วยให้สามารถบรรลุถึงเป้าหมายได้ การเลือกอาจมีหลายทาง แต่ละทางก็มีข้อดีและข้อเสีย จึงจำเป็นต้องเปิดโอกาสให้เสนอทางเลือกให้มากที่สุด ก่อนที่จะตัดสินใจเลือกทางใดทางหนึ่ง

ขั้นที่ 4 การทดสอบความเป็นไปได้ของทางเลือกต่างๆ เป็นการทดสอบความเป็นไปได้ของทางเลือกต่างๆ ในขั้นที่ 3 ซึ่งอาจจะใช้เกณฑ์ในการทดสอบความเป็นไปได้ เช่น ได้รับความร่วมมือและเห็นด้วยจากฝ่ายต่างๆ ไม่ขัดกับกฎ ระเบียบต่างๆ เหมาะกับสถานการณ์ขัดแย้งนั้นๆ มีความเป็นไปได้ในระดับสูงที่จะปฏิบัติได้สำเร็จ ไม่ยากต่อการนำไปปฏิบัติเมื่อประเมินทางเลือกแต่ละทางแล้ว ก็นำทางเลือกทั้งหลายมาจัดเรียงลำดับ

ขั้นที่ 5 ตัดสินใจเลือกทางเลือก เป็นการเลือกทางเลือกเพียงอย่างเดียวจากทางเลือกหลายๆทาง ในขั้นที่ 4 จึงจำเป็นต้องพิจารณาถึงผลที่จะตามมาของการใช้ทางเลือกนั้นๆด้วย วิธีที่

เหมาะสมในการตัดสินใจเลือกทางเลือกก็คือการให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการอาศัยมติเอกฉันท์หรือการมีความเห็นสอดคล้องกัน

ขั้นที่ 6 การวางแผนเพื่อการปฏิบัติ เป็นการนำทางที่เลือกได้ในขั้นที่ 5 มาจัดทำแผนเพื่อการปฏิบัติ ซึ่งควรระบุเป้าหมายให้ชัดเจน จัดแบ่งภารกิจที่จะต้องปฏิบัติมอบหมายบุคคลเพื่อปฏิบัติภารกิจแต่ละอย่าง กำหนดเวลาและสถานที่ในการปฏิบัติภารกิจนั้นๆ

ขั้นที่ 7 การปฏิบัติตามแผน เป็นการนำแผน ที่วางไว้ในขั้นที่ 6 ไปปฏิบัติจริงเพื่อแก้ปัญหาการขัดแย้ง

ขั้นที่ 8 การประเมินผล แบ่งเป็น 2 ระดับ ระดับแรกเป็นการประเมินตัวเองโดยประเมินว่าแผนที่วางไว้นั้นสามารถปฏิบัติจริงได้หรือไม่ ถ้าไม่ได้หรือมีข้อบกพร่องก็จะต้องนำกลับไปวางแผนในขั้นที่ 6 ใหม่ ระดับที่สองเป็นการประเมินผลของการปฏิบัติตามแผนที่สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งได้หรือไม่

ขั้นที่ 9 การติดตามผล เป็นการติดตามดูว่าความขัดแย้งที่เกิดขึ้นแก้ไขได้หรือไม่ ยังมีปัญหาบางส่วนที่ยังไม่ได้แก้ไขหรือไม่ หรือมีความขัดแย้งอย่างใหม่เกิดขึ้นอีก ถ้าสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างใหม่เกิดขึ้นอีกก็ต้องกลับไปขั้นแรกสุด (Early and Rutledge, 1980, หน้า 146-148)

สำหรับด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แต่ยังมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้อจำกัดในเรื่องของ ความชัดเจนของเป้าหมาย การวางแผนการปฏิบัติที่ชัดเจน ตลอดจนข้อจำกัดทางด้านการปลูกฝังวินัยในการปฏิบัติหน้าที่ และประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ร่วมงาน ซึ่งนั้นก็หมายถึงข้อจำกัดทางด้านความมีภาวะผู้นำของผู้บริหารเองด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ พันธ์ หันนาคินทร์, (2526, หน้า 52) กล่าวว่า การควบคุมการปฏิบัติงาน นั้น มีองค์ประกอบสำคัญขึ้นอยู่กับความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ความสามารถในการได้รับการฝึกอบรม หรือประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ร่วมงาน นิสสัยแลวินัยการทำงานรวมถึงน้ำใจของผู้ร่วมงาน ดังนั้นการควบคุมการปฏิบัติงานจึงเป็นเครื่องช่วยกำกับกิจกรรมทั้งปวงให้ดำเนินไปโดยไม่ติดขัด และไม่ผิดพลาด เจมส์ (James, 1984, หน้า 97) กล่าวถึงหลักการควบคุมการปฏิบัติงานไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. ให้งานที่กำหนดลักษณะงานและเป้าหมายที่แน่ชัดแก่ทุกคน
2. จัดระบบและจัดคนเพื่อควบคุมการปฏิบัติงาน
3. ควบคุมดูแลคนอย่างเหมาะสม และใช้ช่วงระยะการควบคุมที่ถูกต้อง
4. กระจายความรับผิดชอบ
5. หัวหน้างานต้องเป็นผู้นำเสียก่อน

นอกจากนั้น ในส่วนของความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา ที่อาจมีข้อจำกัดทางด้านความศรัทธาในตัวผู้บริหาร การให้ความร่วมมือของเพื่อนร่วม การให้การสนับสนุน ส่งเสริม ให้กำลังใจ เมื่อเกิดปัญหา ตลอดจนการสร้างสายใยรัก สามัคคีในหมู่คณะ จึงทำให้สมรรถภาพด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา ของผู้บริหาร ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญของการทำงานร่วมกันของหมู่คณะในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิจิตร วรตบงกช ที่กล่าวว่า ความสำเร็จของผู้นำมิใช่อยู่ที่การมีอำนาจบังคับบัญชา หรือมีความรู้ในงานเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับปัจจัยอื่น ๆ เป็นต้นว่า ความศรัทธาเชื่อถือ ความนับถือของผู้ได้บังคับบัญชา ความจงรักภักดี การให้ความร่วมมือของผู้ร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชาด้วยและจากสภาพความเป็นจริงแล้วผู้บริหารจะใช้เวลา 3 ใน 4 ของเวลาทำงานในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งแต่ละคนก็จะมีเอกลักษณ์แตกต่างกันไป ผู้บริหารจำเป็นต้องทำให้คนเหล่านั้นร่วมมือกันปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันด้วยความเต็มใจ และใช้ความพยายามสูงสุดในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพที่คาดหวังไว้ และสร้างสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานนั้นจะต้องพึ่งพาศาสตร์และศิลปะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ให้เหมาะสม และการสื่อสารความหมายด้วยอย่างมาก (วิจิตร วรตบงกช, 2525, หน้า 130-131)

ผู้บริหารจะต้องศึกษาพื้นฐานของการสร้างมนุษยสัมพันธ์และหลักการสื่อความหมายในองค์การให้เข้าใจ และทำความเข้าใจกับธรรมชาติ บุคลิกลักษณะ สมรรถภาพการศึกษา และประสบการณ์ของผู้ได้บังคับบัญชาให้ละเอียด และปรับยุทธวิธีในการติดต่อสัมพันธ์ให้เหมาะสมในขณะเดียวกันก็ต้องช่วยพัฒนาสิ่งเหล่านี้ของผู้ได้บังคับบัญชาให้อยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างไปจากกลุ่มทำงานและสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างกลมกลืน

สุพิชญา ธีระกุลและคนอื่น ๆ ได้ให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้บริหารในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาไว้ดังนี้

1. ต้องการให้ผู้ช่วยปฏิบัติอย่างไร ต้องบอกให้เข้าใจแจ่มแจ้งและชัดเจน
2. ยกย่องชมเชยทันทีที่เขาสมควรจะได้รับ ถ้าจะดีก็ดีเพื่อก่อ
3. เปิดโอกาสให้ผู้ช่วยได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและผลงาน แจ้งให้

ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงนโยบาย รับฟังความคิดเห็นและคำแนะนำของผู้ช่วย

4. การเปลี่ยนแปลงที่จะกระทบกระเทือนผู้ช่วย ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า
5. ให้ความสามารถแต่ละบุคคลให้เป็นประโยชน์ให้มากที่สุด
6. ชี้ให้เห็นว่างานของแต่ละคนมีความสำคัญ
7. กำหนดเป้าหมายของงานในหน่วยที่รับผิดชอบ

8. สนใจความเป็นอยู่ส่วนตัว และสวัสดิภาพของผู้ป่วย ให้โอกาสผู้ป่วยได้แสดงออกว่าเขาต้องการอะไร
9. ปฏิบัติต่อผู้ป่วยด้วยความซื่อตรง วินิจฉัยสั่งการด้วยความเป็นธรรม
10. สุภาพและให้เกียรติแก่ทุกคน ทำตนเสมอต้นเสมอปลาย
11. แสดงความสามารถให้ผู้ป่วยเห็น ได้เชื่อมั่น และได้เห็นตัวอย่างที่ดี
12. ค้นหาสาเหตุ และจัดการแก้ไขเมื่อผู้ป่วยบางคน หรือหลายคนแสดงความไม่พอใจ หากผิดพลาดต้องขอโทษและยอมรับผิด
13. ส่งเสริมให้ผู้ป่วยได้จัดสภาพการทำงานให้สะดวกสบายไม่เดือดร้อนใจ
14. อย่าแสดงกิตติศัพท์หาให้ผู้ป่วยเห็น เช่น การเบียดเบียนทั้งสิ่งของ และแรงงานการรับของกำนัล การประจบสอพลอ การนำพวกพ้องเข้ามาเกี่ยวข้องกับการงาน เป็นต้น (สุพิชญา ชีระกุล และคนอื่น ๆ , 2524, หน้า 55)

ดนัย เทียนพุฒ เสนอแนะว่า การจะสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาที่ดี ผู้บริหารจะต้องมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ให้ความรัก ความเข้าใจซึ่งกันและกัน
2. ให้ความร่วมมือและความพร้อมใจระหว่างกัน
3. รู้จักประสานและแก้ไขปัญหา
4. ให้ความรับผิดชอบซึ่งกันและกัน
5. ให้มีโอกาสดังออก
6. ให้มีการติดต่อ พบปะ แนะนำ และให้รู้จักกันทั่วว่าจะทำอะไรกันต่อไป

(ดนัย เทียนพุฒ, 2534, หน้า 83)

นอกจากนี้ กิติ ดยัคคานนท์ ยังให้ความสำคัญกับการที่ผู้บังคับบัญชาต้องให้ความสำคัญเป็นธรรมอย่างเสมอหน้ากับผู้ได้บังคับบัญชาไม่เลือกที่รักมักที่ชัง และเขาจะมีความรู้สึกภูมิใจที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้เขามีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ วางแผน แก้ไขปัญหา และจะเกิดความอบอุ่น ไม่โดดเดี่ยว เมื่อผู้บังคับบัญชาเข้าช่วยเหลือ แก้ไขปัญหา ให้คำแนะนำ ลงมือร่วมแก้ปัญหา และข้อขัดข้องในการทำงาน วิจัยหลายเรื่อง (กิติ ดยัคคานนท์, 2535, หน้า 80)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารโรงเรียน ในการเพิ่มสมรรถภาพการเป็นผู้นำในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการฝึกฝนพัฒนาตนเอง สร้างวิสัยทัศน์ที่ดี สร้างวินัย เพื่อการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ จัดวางตัวบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน สามารถจัดสรรและใช้ทรัพยากรโดยมุ่งประโยชน์คุ้มค่าสูงสุด ต่อส่วนรวม ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส และ ส่งเสริมให้ครูได้มีการพัฒนาตนเอง อย่างสม่ำเสมอเพื่อการพัฒนางาน
2. ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแนะนำให้ครูเข้าใจบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและขอบข่ายของงานในโรงเรียน วางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ มีระบบการกำกับติดตาม ตรวจสอบและรายงานผลการพัฒนาการศึกษา
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึงความสำคัญของการให้เกียรติและเคารพสิทธิซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ยึดหลักความพึงพอใจของครูในการบริหาร เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนการสนับสนุนให้ครูเข้าสู่วิทยฐานะและขอเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น
4. ด้านการแก้ปัญหา ยึดหลักการแก้ปัญหาแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหอย่างตรงไปตรงมา รับผิดชอบในผลกระทำของตนเองโดยไม่ให้มีผลต่อส่วนรวม รู้จักการวางแผนและรับมือกับปัญหาอย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครอง ชุมชนต่อสมรรถภาพการเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถภาพการเป็นผู้นำ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพของผู้บริหาร ตลอดจนบุคลากรตำแหน่งต่างๆในสถานศึกษา
3. ควรศึกษาปัญหา อุปสรรคที่เกี่ยวกับการเพิ่มสมรรถภาพการเป็นผู้นำของผู้บริหาร และบุคลากรในสถานศึกษา

บรรณานุกรม

กนก จันทร์จรัส. (2533). การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา.

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.

กรมสามัญศึกษา. (2529). เอกสารประกอบการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมผู้บริหาร

สถานศึกษาระดับสูงเรื่อง ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร. กรุงเทพมหานคร:

โรงพิมพ์การศาสนา.

กิติ ตัณฑ์คานนท์. (2534). เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ:

- สำนักพิมพ์บัตเตอร์ฟลาย.
- กิติพันธ์ รุจิรกุล. (2532). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้น ส่วนจำกัดอักษรบัณฑิต.
- เกศราภรณ์ วิทย์ไพจิตร. (2544). *คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่พึงประสงค์ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร*. ปรินิพนธ์ ปรินิพนธ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- คะเนิงจิ รอดเสวก. (2538). *ความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. ปรินิพนธ์ ปรินิพนธ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เจริญ พงษ์ทอง. (2536). *สมรรถภาพในการนำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญในกรุงเทพมหานคร*. ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- จินตนา ดิษฐ์เข้ม. (2531). “การสังเคราะห์การจัดการโรงเรียน,” วารสารวิจัยทางการศึกษา. 20 (1) มกราคม-มีนาคม.
- จิระพันธ์ สวัสดิ์. (2538). *สมรรถภาพในการนำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร*. ปรินิพนธ์ ปรินิพนธ์มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- จิราภรณ์ วุฒิกักดี. (2542). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูอาจารย์ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร*. ปรินิพนธ์ ปรินิพนธ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จันทูดี เรืองศิริ. (2535). *ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร*. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2532). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: บริษัทโรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชจำกัด.
- _____. *การบริหารคิดและทำอย่างผู้จัดการใหญ่*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บริษัทโรงพิมพ์ไทยจำกัด.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2529). *ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: บริษัทบพิตรการพิมพ์ จำกัด.

_____. (2534). *ก้าวเข้าสู่ผู้บริหาร*. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะ
ครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. (2534). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิชการพิมพ์
จำกัด, 2534.

คนัย เทียนพุด. *ส่องโลกทรรศน์นักบริหาร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

พนัส หันนาคินทร์. (2532). *หลักการบริหารโรงเรียน*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์
วัฒนาพานิช.

พะยอม แก้วกำเนิด. *บทบาทหน้าที่และภารกิจของผู้บริหารโรงเรียน*.
กรุงเทพมหานคร: (อัสสัมชัญ).

บันลือ พุกกะวัน. (2535). *นิเทศภายในโรงเรียน*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทย
วัฒนาพานิช จำกัด.

บรรจง ชูสกุลชาติ. (2533). “*ยุทธศาสตร์การบริหารการศึกษา*,” บทความทางวิชาการ
พ.ศ. 2530 – 2533. กรุงเทพฯ: องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

บุญทัน ดอกไธสง. (2530) *พฤติกรรมสู่ความเป็นเลิศ*. กรุงเทพมหานคร: เอสเอนด์จี
กราฟฟิค.

_____. *จิตวิทยาการบริหาร*. กรุงเทพฯ: บริษัทพิมพ์จำกัด.

บุญมา กัมปนาทพงษ์. (2532). *การศึกษาคุณลักษณะผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาของ
รัฐ*. ปรินญา

นิพนธ์ กศ.ค. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.อัสสัมชัญ.

ประชุม บัวทอง. (2530). *แนวทางไปสู่ความสำเร็จของนักบริหาร*. ม.ป.ท.

รุ่งทิวา จักรกร. (2536). *การมัธยมศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์รุ่งเรือง.

วันทนา เมืองจันทร์. (2532). “*บทบาทของผู้บริหารนักพัฒนาโรงเรียน*”. *ครูปริทัศน์*.

12(มิถุนายน-กรกฎาคม 2532): 11-21.

วิจิตร วรตบางกูร. (2535). “*ความคิดสร้างสรรค์*,” สารานุกรมศึกษาศาสตร์. ฉบับเฉลิม
พระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิสิทธิ์พัฒนา
จำกัด. .

วิจิตร อาวะกุล. (2535). *เทคนิคคุณลักษณะผู้นำ*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์บพิธจำกัด.

วีระพล สุวรรณนันท. (2534). *กระบวนการแก้ปัญหา*. กรุงเทพฯ: ไทยปริเมียร์มาเกต

ตั้ง.

สมิต อาชนิจกุล. (2534). *การพัฒนาตนเอง*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: บริษัท

สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2532). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 4. ไทยวัฒนา

พานิช.

สมภพ โรจนพันธ์. (2532). *การบริหารสู่ความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มณฑนาส

ถาปัตย์.

สุพัตรา สุภาพ. (2540). *การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ยุคโลกาภิวัตน์)*.

กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธรรมนิติ จำกัด.

สุพิชญา ชีระกุล. (2524). *การนิเทศการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์

วิทยากร.

สุรวัช ศรีวัช. (2532). *เทคนิคการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิภาพ*.

กรุงเทพมหานคร: บริษัทอัมรินทร์พรินต์ติ้งกรุ๊ป จำกัด.

สุรัฐ ศิลปะอนันต์. (2541). *ความรู้เกี่ยวกับผู้บริหาร*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์

บริษัทพีแอลพี จำกัด.

สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2523). *พระราชบัญญัติข้าราชการครู พ.ศ. 2539*.

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

เสริมศักดิ์ อิศาลาภรณ์. (2522). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ:

โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2540). *มาตรฐานโรงเรียน*

ประถมศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์

การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.

_____. (2540). *แนวทางปฏิบัติการประเมินมาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด*

กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่ง

ประเทศไทยจำกัด.

อรุณ รักธรรม. (2527). *หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

อารี เพชรผุด ดร. (2530). *มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2527). *หลักบริหารการศึกษาทั่วไป*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: อนงค์

ศิลปะการพิมพ์.

อุไร เหล่าธรรมยิ่งยง. (2536). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต*

วิทยาลัยครูใน สหวิทยาลัยทักษิณ. ยะลา: คณะครุศาสตร์, วิทยาลัยครูยะลา.