

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2

ความมุ่งหมายของการวิจัย เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ใน 7 ด้าน คือ การมีความคิดริเริ่ม การรู้จักปรับปรุงแก้ไข การให้การยอมรับนับถือ การให้การช่วยเหลือ การโน้มน้าวจิตใจ การประสานงาน และการเข้าสังคมได้ดี กลุ่มตัวอย่างเป็น ผู้บริหาร 174 คน ครู 317 คน รวมทั้งหมด 491 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบ (Check list) สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน ตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สถิติที่ใช้ คะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) สำหรับการศึกษากฎการผู้นำ การทดสอบสมมติฐานตัวแปรที่มีค่า 2 ค่าคือ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การทดสอบค่าที (t -test) และการทดสอบสมมติฐานตัวแปรที่มีค่ามากกว่า 2 ค่าคือ ขนาดของโรงเรียนใช้สถิติ one-way ANOVA สรุปผลการวิจัย มีดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 36.30 เป็นครูจำนวน 305 คน คิดเป็นร้อยละ 63.00 จำแนกตามประสบการณ์เป็นต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 33.80 และตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 317 คน คิดเป็นร้อยละ 66.20 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน เป็นขนาดเล็ก จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 23.60 ขนาดกลาง จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 29.60 และขนาดใหญ่ จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 46.80 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 สรุปผล

ได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเข้าสังคมได้ดี การให้การยอมรับนับถือ การมีความคิดริเริ่ม การโน้มน้าวจิตใจ การประสานงาน การให้ความช่วยเหลือ และการรู้จักปรับปรุงแก้ไข รายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

1) ด้านการมีความคิดริเริ่ม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ใน ระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ เสียสละเวลาเพื่อให้การบริหารงานของสถานศึกษาสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาให้คณะครูทำงาน ตามแผนและโครงการที่กำหนดไว้ และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้เอาใจใส่ในการศึกษาหาความรู้ เพิ่มเติมจากแหล่งต่าง ๆ อยู่เสมอ ส่วนอันดับที่มีพฤติกรรมต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ริเริ่ม โครงการหรือแผนงานใหม่ ๆ ของสถานศึกษาให้คณะครูได้ดำเนินการ

2) ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ใน ระดับมาก 5 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับ คือผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้รับความก้าวหน้าโดยการส่งเข้าประชุม อบรมสัมมนาและศึกษาต่อ ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้กำลังใจแก่ครูเมื่อครูปฏิบัติงานได้สำเร็จ หรือดีขึ้น และผู้บริหารสถานศึกษามีการแนะนำแนวทางในการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ให้กับผู้ร่วมงาน ส่วนอันดับที่มีพฤติกรรมต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการเชิญวิทยากรมา เพิ่มพูนความรู้ให้กับคณะครู และนักเรียน

3) ด้านการมีความคิดริเริ่ม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ใน ระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ยอมรับและแสดงความยินดีกับครูที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษา มอบหมายงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ และผู้บริหารสถานศึกษาจัด ประชุมปรึกษาหารือกับคณะครูก่อนดำเนินงานในเรื่องที่สำคัญเสมอ ส่วนอันดับที่มีพฤติกรรม ต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษา รับรู้ปัญหาของผู้ร่วมงานด้วยความรู้สึกเห็นอกเห็นใจ

4) ด้านการให้ความช่วยเหลือ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ใน ระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ช่วยเหลือให้คำแนะนำแก่ครูในการพัฒนางานเพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงความห่วงใยเมื่อครูประสบปัญหาหรือมีความเดือดร้อน และผู้บริหารสถานศึกษา

จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้ผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสม ส่วนอันดับที่มีพฤติกรรมต่ำสุดคือ

ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้ผู้ร่วมงานด้วยความเอาใจใส่ตามความเหมาะสม

5) ด้านการโน้มน้าวจิตใจ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความจริงใจในสิ่งที่พูดเพื่อให้งานมีผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความจริงใจในการพูดให้เกิดความศรัทธาจากผู้ฟัง และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพูดให้คณะครูร่วมมือกันปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ส่วนอันดับที่มีพฤติกรรมต่ำสุดคือ ผู้บริหารคอยโน้มน้าวจิตใจ ศรัทธาความเชื่อมั่นผู้ร่วมงานด้วยคำพูดและการกระทำอยู่เสมอ

6) ด้านการประสานงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานงานให้ผู้ร่วมงานทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ และผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างถูกต้องตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตน ส่วนอันดับที่มีพฤติกรรมต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดโอกาสให้ครูและบุคลากรพบปะสังสรรค์กันนอกเวลา เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

8) ด้านการเข้าสังคมได้ดี อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความเป็นมิตรที่ดีต่อครูและบุคลากรทุกคน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความสุภาพอ่อนโยน และมีอัธยาศัยดีต่อบุคคลทั่วไป และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความเที่ยงธรรม และเป็นบุคคลที่เชื่อถือได้ ส่วนอันดับที่มีพฤติกรรมต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ใช้เวลาและแสวงหาทรัพยากรการศึกษาเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

5.1.2 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงตรา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน ปรากฏผลดังนี้

1) ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงตรา เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

2) ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

3) ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ปรากฏผล ดังนี้

1) ด้านการมีความคิดริเริ่ม ในโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยในโรงเรียนขนาดกลาง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร สูงกว่าในโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2) ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ในโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดกลาง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร สูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3) ด้านการให้การยอมรับนับถือ ในโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร สูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4) ด้านการให้ความช่วยเหลือ ในโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร สูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5) ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ในโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร สูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

6) ด้านการประสานงาน ในโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดกลาง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสูงกว่า

โรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

7) ด้านการเข้าสังคมได้ดี ในโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดกลาง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2 อภิปรายผล

ในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

5.2.1 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านทั้ง 7 ด้านคือ การมีความคิดริเริ่ม การรู้จักปรับปรุงแก้ไข การให้การยอมรับนับถือ การให้ความช่วยเหลือ การโน้มน้าวจิตใจ การประสานงาน และการเข้าสังคมได้ดี อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของนักวิจัยหลายท่าน ดังเช่น สถาวรรัตน์ สุธุข (2547, หน้า 50) ที่ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดชลบุรี พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก สนอง เพ็ชรฉกรรจ์ (2546, หน้า 44) ที่ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก สุทิน ภูเจริญ (2528, หน้า 90) ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 1 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ด้านความคิดริเริ่ม ด้านการปรับปรุงแก้ไข ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ด้านการประสานงาน และด้านการเข้าสังคมได้ดีอยู่ในระดับมาก ภิญาพร วัฒนเจริญ (2526, หน้า 95) ที่ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บริหารและอาจารย์ เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ผู้นำด้านมีความคิดริเริ่ม การปรับปรุงแก้ไข การยอมรับนับถือ การให้ความช่วยเหลือ ผู้นำในฐานะเป็น ผู้พูดที่เก่ง ผู้นำในฐานะประสานงาน

ผู้นำในฐานะเข้าสู่สังคมได้ดี ผู้บริหารและอาจารย์เห็นว่าอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ เวอชิงตัน (Worthington. 1975, pp. 1237-A) ที่ศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำของตนเอง และ เห็นพ้องกับพฤติกรรม ความเป็นผู้นำของตน สอดคล้องกับแนวคิดของ ไอเคน (Aiken. 1977, pp. 5074 -A) ที่ศึกษาวิจัยพฤติกรรมความเป็นผู้นำของบุคคลที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารพบว่าผู้บริหาร ได้ประเมินค่าการทำงานของตนเองมากกว่าความคิดเห็นของอาจารย์ พฤติกรรมผู้นำที่ควรจะเป็น ของผู้บริหารด้านเน้นงานและด้านเน้นบุคคล ผู้บริหารมีพฤติกรรมด้านเน้นงาน และด้านเน้น บุคคลสูงกว่าที่ควรจะเป็นในปัจจุบัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร โรงเรียนเกิดการเรียนรู้และมี ประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการมานาน อีกทั้งได้ผ่านการฝึกอบรมการเป็นผู้นำทำให้ผู้บริหาร เข้าใจพฤติกรรมผู้นำมากขึ้น สามารถนำเทคนิคของการใช้ภาวะผู้นำ พฤติกรรมผู้นำมาใช้ ประโยชน์โดยประยุกต์และปรับปรุงเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นใน การปฏิบัติหน้าที่ราชการ

เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน ผู้วิจัยจะอภิปรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เรียงลำดับ 3 ด้าน เพราะว่าเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารและครูเห็นว่าพฤติกรรมของผู้บริหารมีการปฏิบัติน้อยอยู่ และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงเพียง 1 ด้าน เพื่อให้มองเห็นพฤติกรรมของผู้บริหาร ดังนี้

1) ด้านรู้จักปรับปรุงแก้ไข พฤติกรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารต้องปฏิบัติตามระเบียบวินัย ต้องมีการปรับปรุงวิธีการ ทำงาน ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานรู้จักปรับปรุงการทำงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ซึ่งตรงกับทัศนะของ กริฟฟิธส์ (Griffiths. 1956, p. 253) ที่กล่าวว่า ผู้นำหรือผู้บริหารต้องรู้จัก ปรับปรุงแก้ไขคอยกระตุ้น ผู้ร่วมงานให้ปรับปรุงการทำงานด้วยการสนับสนุนให้กำลังใจ ได้มี โอกาสทำงานดีขึ้นอยู่เสมอ ผู้นำหรือผู้บริหารจะเป็นบุคคลที่สามารถดูแลรักษาประสิทธิภาพ การทำงานของตนเองไว้ได้ และในขณะเดียวกันก็ต้องการให้บุคคลที่อยู่รอบข้างมีความสามารถ ในลักษณะนี้ด้วย การให้ผู้ร่วมงานทำงานให้ดีที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้โดยการสนับสนุน และให้ โอกาสผู้ร่วมงานในการปรับปรุงการทำงาน สิ่งที่ผู้บริหารควรสนับสนุนและส่งเสริมเป็นพิเศษใน การปรับปรุงการทำงาน นั่นคือ การส่งเสริมให้สมาชิกขององค์กรมาให้คำปรึกษาแนะนำ ด้วย วิธีการดังกล่าวนี้จะทำให้ผู้ร่วมงาน ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผู้นำจะพยายามหาทาง ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความเจริญก้าวหน้าในแขนงอาชีพและวิธีการทำงานใหม่ ๆ ให้ผู้ร่วมงานอยู่ เสมอ เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการเชิญ วิทยากรมาเพิ่มพูนความรู้ให้กับ ผู้ร่วมงานและนักเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารต้องปฏิบัติ ภารกิจหลายอย่าง การที่จะเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ได้นั้นเป็นไปได้ยาก เนื่องจากในบริเวณชุมชน นั้นไม่มีผู้เชี่ยวชาญ หรือขาดงบประมาณ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมบัติ อ่ำสาริกา

(2545, หน้า 31) ที่ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ชลบุรี กล่าวว่า ผู้นำในฐานะผู้นำโน้มน้าว จิตใจ หมายถึง ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีพฤติกรรมสามารถ พุดโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานหรือให้หมู่คณะปฏิบัติงานด้วยความร่วมมือร่วมใจ และประสานสัมพันธ์ กัน และเป็นผู้ที่มีความสามารถในการ ใช้ภาษา ซึ่งจะเป็นการสร้างเสน่ห์ให้ผู้อื่นเชื่อถือมีศรัทธา ในตนมีความจริงใจในสิ่งที่คนพูด เพื่อให้งานมีผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยของ พฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษามากขึ้นมาอีกคือ ผู้บริหารสถานศึกษาพยายามหาทาง ปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาของผู้ร่วมงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารไม่เข้าไปยุ่ง เรื่องส่วนตัวของผู้ร่วมงาน อาจจะมีมุ่งแต่พฤติกรรมทางการเรียนการสอนมากกว่า จึงละเลยที่จะปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิพากย์ โรจนแพทย์ (2534, หน้า 26) ที่วิจัยเรื่องทัศนคติของครูที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดเพชรบูรณ์ กล่าวว่า ผู้นำในฐานะเป็นผู้ประสานงาน หมายถึง ผู้นำที่มีลักษณะพฤติกรรมนี้ จะมีความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานอื่นเข้ามา มีส่วนร่วมใน การวางแผนงาน และสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมนี้ จะต้องเป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพดีเป็นพิเศษ ที่จะสามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ร่วมงานอย่าง เต็มใจ และมีความเข้าใจดีต่อกัน

2) ด้านการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย มากกว่าด้านรู้จักปรับปรุงแก้ไข ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้นำในหน่วยงาน ต้องแสดงความห่วงใยเป็นที่ปรึกษาและชักนำในการปฏิบัติงานให้เกิดความอบอุ่นแก่ผู้ร่วมงาน คอยช่วยเหลือให้ผู้ร่วมงานประสบความสำเร็จทั้งในด้านอาชีพและชีวิตส่วนตัว สอดคล้องกับ แนวคิดของ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2534, หน้า 78-83) ที่กล่าวว่า นักบริหารทางการศึกษาที่ดี จะต้องพร้อมเสมอที่จะช่วยแก้ปัญหาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเขาติดขัดและจะต้องมีความห่วงใย และกระตือรือร้นที่จะให้ความช่วยเหลือครูใหม่ ๆ หรือครูเก่าที่มีปัญหาขอความช่วยเหลือจากตน ซึ่งตรงกับทัศนะของ กริฟฟิทส์ (Griffiths. 1956, p. 245) ที่กล่าวว่า ผู้นำหรือผู้บริหารต้องมี พฤติกรรมที่พร้อมเสมอที่จะให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ส่วนข้อที่ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมออกมาน้อยที่สุดคือการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้ผู้ร่วมงานด้วย ความเอาใจใส่ตามความเหมาะสม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภาระงาน หลายด้านที่ต้องใช้ทุนทรัพย์ส่วนตัว จึงมีอาจที่จะช่วยเหลือเรื่องสวัสดิการให้แก่ผู้ร่วมงาน ได้มากเท่าที่ควรผลการวิจัยจึงมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ

3) ด้านการประสานงาน พฤติกรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 ด้านที่กล่าวมา สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิพากย์ โรจนแพทย์ (2534, หน้า 24) ที่ศึกษาทัศนคติ

ของครูที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ใน จังหวัดเพชรบูรณ์ กล่าวว่า ผู้นำที่มีลักษณะพฤติกรรมด้านการประสานงานนี้ จะมีความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนงานและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมนี้จะต้องเป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพดีเป็นพิเศษ ที่จะสามารถจูงใจผู้ร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ และมีความเข้าใจดีต่อกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารจัดโอกาสให้ครูและบุคลากรพบปะสังสรรค์กันนอกเวลาเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารไม่ค่อยมีเวลาที่จะมาพบปะสังสรรค์เพราะภาระงานที่รับผิดชอบมีมาก และครูมีภาระงานสอนและหน้าที่อื่น ๆ อีกมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นมาอีก คือ ผู้บริหารสามารถรับรู้ความรู้สึกของผู้ร่วมงานได้ในบางโอกาส ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมากจึงไม่ค่อยได้มีส่วนร่วมในการรับรู้ความรู้สึกของผู้ร่วมงานเท่าที่ควร สอดคล้องกับแนวคิดของ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2529, หน้า 119) ที่กล่าวว่าความสำเร็จของงานในหน่วยงานขึ้นอยู่กับความสามารถและรูปแบบของความเป็นผู้นำ ผู้บริหารก็คือผู้ที่สามารถประสานงานให้คนทำงานร่วมกันอย่างเต็มที่ มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ถึงแม้บางเรื่องที่ผู้บริหารยังไม่เข้าใจหรือไม่ถนัด แต่ก็จะเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้อื่นที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่างมาทำงานร่วมกันให้เกิดความสำเร็จของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ส่งเสริมให้ ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย นโยบาย แผนงานของหน่วยงาน นอกจากนี้ยังจัดประชุมชี้แจงให้ผู้ร่วมงานได้ทราบและเข้าใจบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ ลักษณะงาน ขอบข่ายของงาน ขั้นตอนและระยะของการปฏิบัติงานให้ผู้ร่วมงานได้ทราบ และถือปฏิบัติ ช่วยแสวงหาบุคคลที่มีความสามารถเป็นผู้นำในบางเรื่อง ซึ่งทำให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

4) ด้านการเข้าสังคมได้ดี พฤติกรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์กร ต้องติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลทั่วไปอยู่เสมอ จำเป็นต้องเข้าสังคมซึ่งถือเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้นำที่จะต้องสามารถอยู่กับคนได้ ทั้งในและนอกองค์กร โดยยอมเสียสละเวลาและทุนทรัพย์ส่วนตัวในบางโอกาส เพื่อนำบุคคลต่าง ๆ เข้ามาสนับสนุนการทำงานในองค์กร ต้องร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ กับสังคมและบุคคลอื่น ๆ อย่างหลากหลาย ต้องแสดงความเป็นมิตรที่ดีต่อครูและบุคลากรทุกคน มีความสุภาพอ่อนโยนและมีอิทธิพลดีต่อบุคคลทั่วไป สอดคล้องกับทัศนะของ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2534, หน้า 78) ที่กล่าวว่า ภารกิจอันหนึ่งที่สำคัญสำหรับผู้บริหารก็คือการเข้าสังคม เขาจะต้องอยู่กับคนเป็นจำนวนมากภายในองค์กรหรือภายนอกองค์กรเพื่อนำบุคคลต่าง ๆ ให้มาสนับสนุนการทำงานของตนใน

องค์การ ดังนั้นการเข้าสังคมในระดับ ต่าง ๆ ผู้บริหารมีความจำเป็นต้องเรียนรู้และปรับตนเองให้เหมาะสม อย่างไรก็ตามนักบริหารที่ดีจำเป็นจะต้องเลือกใช้เวลากับสังคมให้ได้ถูกต้องและเหมาะสม นักบริหารบางคนใช้เวลากับสังคมมากเกินไป จนงานประจำต้องเสียไปก็มีอยู่มาก ดังนั้นจึงควรระมัดระวังที่จะต้องกำหนดเวลาให้เหมาะสมไม่ให้เกิดผลเสียต่อเวลาปฏิบัติงานของตน เขาจะต้องมีความสม่ำเสมอ อดทน และเป็นมิตรอยู่เสมอกับคนทั่วไป สมาคมและมูลนิธิต่าง ๆ ได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทรงวุฒิ วุฒิประภา (2532, หน้า,103) ที่ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา แสดงพฤติกรรมด้านนี้ปรากฏออกมาเป็นอย่างดี เช่นเป็นที่รู้จักคุ้นเคยในอาชีพอื่น ๆ สัมพันธ์เป็นกันเองกับผู้ร่วมงานและชุมชนอยู่เสมอ ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ผู้บริหารมีจิตใจกว้าง เสียสละเวลาหรือทุนทรัพย์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารจะต้องเข้าสังคม ชมรม หรือสมาคมอื่น ๆ และมีงานที่ต้องรับผิดชอบมาก จึงจะต้องมีค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ก่อนข้างสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภิญญาพร วัฒนเจริญ (2526, หน้า 89-95) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บริหารและอาจารย์ เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารต้องมีจิตใจกว้าง เสียสละทุนทรัพย์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม รวมถึงกิจกรรมของหน่วยงาน ชมรม สมาคมต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีเป็นการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานขององค์กรแบบเปิด ใ้บุคคลภายนอกเกิดความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบิร์ค (Burke, 1983, p. 3762) ที่พบว่า ครูส่วนมากมีความพึงพอใจในการทำงาน และประสานสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และยอมรับด้วยดีจากครูผู้สอนก่อนข้างสูงจากการทำงานแบบเปิด ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องได้รับความเชื่อถือยอมรับจากภายนอกจึงจะได้รับความร่วมมือด้วยดี

5.2.2 การเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปรายผลดังนี้

1) ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ระหว่างผู้บริหารกับครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทิน ภูเจริญ (2528, หน้า บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระหว่าง ผู้บริหารโรงเรียนและครู เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน ทั้งนี้

อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงออกถึงการกระทำหรือดำเนินกิจกรรมในการบริหารจัดการอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ อาจจะละเลยพฤติกรรมบางอย่างเช่น การใช้ภาษาพูดโน้มน้าวจิตใจ การให้กำลังใจครูเพื่อปรับปรุงการดำเนินงาน ส่งผลให้ครู ผู้ร่วมงานมีความคาดหวังที่จะให้ผู้บริหารปรับปรุงพฤติกรรมผู้นำให้มากยิ่งขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ ถึงแม้ว่าโดยค่าเฉลี่ยจะอยู่ในเกณฑ์มากสอดคล้องกันก็ตาม แต่ความแตกต่างในค่าเฉลี่ยและค่าของการทดสอบค่าที (t -test) นั้นยังมีความแตกต่างกันในความคิดเห็น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธวีร์ แก้วทองใหญ่ (2546, หน้า 75) ที่วิจัยเรื่องการศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำในทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสายอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำในทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน โดยรวมและรายด้านทั้ง 7 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 20 ปี และตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 7 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไปมีความเห็นว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 20 ปี ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์มากกว่าเป็นผู้ที่ผ่านปัญหาและอุปสรรคมากมายทั้งการครองตน ครองคน และครองงาน จึงสามารถดำเนินภารกิจในการบริหารงานในสถานศึกษาโดยใช้ภาวะผู้นำในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ตรงใจผู้ร่วมงาน จึงมีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับมาก และถึงแม้ว่าโดยค่าเฉลี่ยจะอยู่ในเกณฑ์มากสอดคล้องกันก็ตาม แต่ความแตกต่างในค่าเฉลี่ยและค่าของการทดสอบค่า t -test นั้นยังมีความแตกต่างกันในความคิดเห็น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สนอง เพ็ชรฉกรรจ์ (2546, หน้า บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง พบว่า การเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิตยา มั่นชำนาญ (2543, หน้า 62) ที่ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว พบว่า ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว ตามทัศนะของครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์ โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3) ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ขนาดเล็ก ขนาด กลาง และขนาดใหญ่ ในภาพรวมและรายด้านทั้ง 7 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยในโรงเรียนขนาดกลาง พฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหาร สูงกว่าในโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดเล็ก และในโรงเรียนขนาดเล็ก พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร สูงกว่าในโรงเรียนขนาดใหญ่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไอเคน (Aiken. 1977, p. 5074) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยพฤติกรรมความเป็นผู้นำของบุคคลที่จะดำรง ตำแหน่งผู้อำนวยการท้องถิ่นของโรงเรียนอาชีวศึกษาในรัฐเทนเนสซี สหรัฐอเมริกา พบว่า ผู้อำนวยการได้ประเมินค่าการทำงานของตนเองมากกว่าความคิดเห็นของอาจารย์ ซึ่งผลการวิจัยนี้ ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของนักวิจัยอีกหลายท่าน ดังเช่น จำรัส ตลับทอง (2529, หน้า 80) ที่ศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี พบว่าการเปรียบเทียบทัศนะของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา ที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียนไม่แตกต่างกัน และงานวิจัย ของ วสันต์ ช่างนาค (2544, หน้า 76) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี พบว่า การเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ที่อยู่โรงเรียน ต่างประเภทกันโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็กส่วนใหญ่ขาดแคลนทรัพยากรในการบริหาร ผู้บริหาร โรงเรียนจะมีบทบาททั้งการเป็นผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน ผู้ประสานงาน คอยให้คำแนะนำช่วยเหลือร่วม แก้ปัญหา สร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูผู้สอนอยู่เสมอ การบริหารงานจึงจะบรรลุตามวัตถุประสงค์ ได้ ส่งผลให้ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมผู้นำในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้อยู่ในระดับมาก คือ การเข้า สังกมได้ดี การให้การยอมรับนับถือ การมีความคิดริเริ่ม การโน้มน้าวจิตใจ การประสานงาน การให้ความช่วยเหลือ และการรู้จักปรับปรุงแก้ไข

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านการให้ความช่วยเหลือ และด้านการประสานงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ารองลงมาควรนำไปใช้ ดังนี้

1) ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงาน ปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น การส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานไปประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญในการทำงาน เปิดโอกาสและสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานไปศึกษาต่อให้ตรงกับสายการปฏิบัติงาน และหาทางปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาของผู้ร่วมงาน รวมถึงผู้บริหารต้องสนใจและส่งเสริมการเชิญวิทยากรมาเพิ่มพูนความรู้ให้กับผู้ร่วมงานหรือนักเรียนการเข้าสังคมได้ดี ผู้บริหารควรจะไปพัฒนาตนเองโดยการเข้าอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเข้าสังคมจากสถาบันอื่น ตลอดจนการศึกษาหาความรู้และมีมนุษยสัมพันธ์และมีอิทธิพลที่ดีกับเพื่อนร่วมอาชีพทั่วไป และวางตัวให้ถูกต้องเหมาะสมกับกาลเทศะ ร่วมกิจกรรมหน่วยงาน ชมรม สมาคม หรือมูลนิธิต่างๆบ้าง รู้จักสังสรรค์เป็นกันเองกับผู้ร่วมงานนอกเวลาตามโอกาสอันควร มีจิตใจกว้าง เสียสละเวลาหรือทุนทรัพย์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

2) ด้านการให้การช่วยเหลือ ผู้บริหารควรให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานเพื่อกล้าเผชิญและแก้ไขปัญหาด้วยตนเองดูแลเอาใจใส่ทุกข์สุขของผู้ร่วมงานอย่างทั่วถึง พร้อมทั้งจะให้คำแนะนำช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เพื่อแก้ไขปัญหาด้านสมรรถภาพการทำงาน และแสดงความห่วงใย และความผูกพันให้ปรากฏเมื่อผู้ร่วมงานประสบปัญหาหรือมีความเดือดร้อน จัดให้มีสวัสดิการและบริการต่าง ๆ ขึ้นในสถานศึกษาตามความเหมาะสม จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่เพื่อนร่วมงานตามความเหมาะสม

3) ด้านการประสานงาน ผู้บริหารควรจัดทำโครงการลักษณะงานขอบข่ายของงานขึ้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติให้ผู้ร่วมงานได้ทราบและถือปฏิบัติ สามารถประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม และช่วยประสานงานในการแสวงหาบุคคลที่สามารถเป็นผู้นำในบางเรื่อง และส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน และโครงการของหน่วยงาน จัดให้มีการประชุมชี้แจงให้ผู้ร่วมงานได้ทราบ และเข้าใจบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ

พฤติกรรมที่เหมาะสมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ที่ควรจะเป็น ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) ด้านการเข้าสังคมได้ดี ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้อุทิศเวลาและแสวงหาทรัพยากรการศึกษาเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม สามารถเข้าร่วมกับบุคคลในสังคมทุกระดับได้ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เป็นผู้มีจิตใจมั่นคงแน่วแน่ ในการบริหารงานในสถานศึกษา และเป็นผู้มีความเที่ยงธรรม และเป็นบุคคลที่เชื่อถือได้

2) ด้านการให้การยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรยกย่องชมเชยให้เกียรติผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติงานดี โดยแสดงออกด้วยความจริงใจและเปิดเผยมีการจัดการประชุมปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานและการมอบหมายให้บุคลากรได้ปฏิบัติตามความรู้ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล ยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน รับรู้ปัญหาของผู้ร่วมงานด้วยความเห็นอกเห็นใจ

3) ด้านการมีความคิดริเริ่ม ผู้บริหารควรสนับสนุนหรือเสนอโครงการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานก้าวหน้า และควรเอาใจใส่ในการหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งต่าง ๆ อยู่เสมอรวมถึงการเสียสละเวลา กำลังกาย กำลังใจกับงานที่ริเริ่มใหม่และควรแนะนำวิธีการปฏิบัติงานที่ดีกว่าเดิมให้ผู้ร่วมงานได้นำไปปฏิบัติ และมีความสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสม

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามกรอบทฤษฎีของนักทฤษฎีอื่น ๆ

2) ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

3) ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา