บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยความต้องการของครูที่มีต่อแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสตรี โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบความต้องการแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสตรี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2548 จำนวน 80 คน ที่ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษาทฤษฎีวิถีทางและเป้าหมาย ของโรเบิร์ต เฮาส์ ใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม จำนวน 32 ข้อ การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน และหาคุณภาพแบบสอบถามโดยการหาความเที่ยงตรง (Validity) ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item Discrimination) อยู่ระหว่าง .30 – .84 และความเชื่อมั่น (Reliability) ได้เท่ากับ .96 การเก็บข้อมูลการวิจัย ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้ด้วยตนเอง และรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Science for Windows) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานและวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการของครูที่มีต่อแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสตรี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ทดสอบค่าเอฟ (*F*-Test)

สรุปผลการวิจัย

ผลสรุป การวิจัยความต้องการแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสตรี โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 สรุปผลได้ ดังนี้

1. ครูมีความต้องการแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสตรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูมีความต้องการแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสตรีแบบใช้อำนาจ แบบสนับสนุน แบบมีส่วนร่วม และแบบมุ่งความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย ตามขนาดของโรงเรียนดังนี้ แบบมุ่งความสำเร็จของงาน แบบใช้อำนาจ แบบมีส่วนร่วม และแบบสนับสนุน

2. โรงเรียนขนาดเล็ก ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กมีความต้องการแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสตรี โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

จากมากไปหาน้อย ดังนี้ แบบสนับสนุน แบบมุ่งความสำเร็จของงาน แบบใช้อำนาจ และแบบมีส่วนร่วม

3. โรงเรียนขนาดกลาง ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลางมีความต้องการแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสตรี โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ แบบใช้อำนาจ แบบมีส่วนร่วม แบบสนับสนุน และแบบมุ่งความสำเร็จของงาน

4. โรงเรียนขนาดใหญ่ ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความต้องการแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสตรี โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ แบบมุ่งความสำเร็จของงาน แบบใช้อำนาจ แบบมีส่วนร่วม และแบบสนับสนุน

5. ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความต้องการแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสตรีโดยรวม คือ แบบใช้อำนาจ แบบสนับสนุน และแบบมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนแบบมุ่งความสำเร็จของงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

6. ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดกลาง มีความต้องการแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสตรีแบบใช้อำนาจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลางมีความต้องการแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสตรีแบบใช้อำนาจมากกว่าครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดเล็ก ส่วนครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความต้องการแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสตรีแบบใช้อำนาจ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

7. ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดกลาง มีความต้องการแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสตรีแบบสนับสนุน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลางมีความต้องการแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสตรีมากกว่าครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดเล็ก ส่วนครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความต้องการแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสตรี แบบสนับสนุน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

8. ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดกลาง มีความต้องการแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสตรี

แบบมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลางมีความต้องการแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสตรีแบบมีส่วนร่วมมากกว่าครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดเล็ก ส่วนครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความต้องการแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสตรีแบบมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

9. ผลการเปรียบเทียบความต้องการของครูที่มีต่อแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านเกือบทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น แบบมุ่งความสำเร็จของงาน

การอภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญที่ค้นพบในการวิจัยครั้งนี้ดังต่อไปนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า ครูมีความต้องการแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสตรีโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุภาภรณ์ ศิริผันแก้ว (2543, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพฤติกรรมผู้นำสตรี โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิกุลทอง พรหมธี (2536, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าโรงเรียนขนาดเล็ก เป็นโรงเรียนที่มีความพร้อมน้อย ครูและงบประมาณไม่เพียงพอต้องมีการระดมทรัพยากร การลงทุนทางการศึกษา ครูต้องหาแหล่งเงินทุน วัสดุอุปกรณ์มาสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กจึงต้องการผู้บริหารที่มีพฤติกรรมผู้นำในการบริหารสูง ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงานเพิ่มขึ้น ส่วนโรงเรียนขนาดกลางเป็นโรงเรียนที่ค่อนข้างมีความพร้อม จำนวนครูและนักเรียนมีจำนวนค่อนข้างมาก ภารกิจในการทำงานมีมากขึ้น ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง จึงต้องการผู้บริหารที่มีพฤติกรรมผู้นำในการบริหารสูง ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่ เป็นโรงเรียนที่มีครูและนักเรียนจำนวนมาก เป็นโรงเรียนต้นแบบ โรงเรียนนำร่อง โรงเรียนคุณภาพ ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ จึงมีความต้องการผู้บริหารที่มีพฤติกรรมผู้นำในการบริหารสูง จะเห็นได้ว่า โรงเรียนที่มีขนาดต่าง ๆ กัน ครูมีความต้องการผู้บริหารที่มีพฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับกรอบแนวคิดของเฮาส์

และมิทเชลล์ ตามที่ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545, หน้า 282-285) กล่าวว่า ผู้นำสามารถทำให้องค์การประสบความสำเร็จ โดยผู้นำมีการทำวิถีทางให้ชัดเจน กำหนดสิ่งที่ผู้ตามต้องทำ แจ้งบทบาทอย่างชัดเจน ทำให้ผู้ตามสามารถทำงานได้สำเร็จ นอกจากนั้นคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ ความต้องการส่วนบุคคล ความสามารถในงานและคุณลักษณะ ด้านบุคลิกภาพ เป็นตัวบ่งชี้เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ นอกจากนั้นคุณลักษณะของงาน ได้แก่ โครงสร้างของงาน กฎระเบียบข้อตกลงในการทำงาน จะส่งผลต่อแบบพฤติกรรมผู้นำ ได้แก่ แบบใช้อำนาจ แบบสนับสนุน แบบมีส่วนร่วม และแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ซึ่งพฤติกรรมผู้นำสามารถปรับเปลี่ยน หรือใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ในที่นี้หมายถึงครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความต้องการแบบพฤติกรรมผู้นำในระดับมากทั้ง 4 แบบ โดยครูมีความต้องการแบบพฤติกรรมผู้นำ แบบมุ่งความสำเร็จของงาน มากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า โรงเรียนในเขตอำเภอเมืองชลบุรี มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบ และแนวคิดในการทำงาน โดยใช้การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยมีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลจากศึกษานิเทศก์ประจำโรงเรียนทุกเดือน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1, 2549, หน้า 219-221) และกระจายอำนาจไปยังผู้บริหารสถานศึกษามากขึ้น ทำให้ครูต้องมีการพัฒนาตน พัฒนางานอยู่เสมอ และสามารถนำเสนอผลงานต่าง ๆ ได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและรูปแบบการบริหารการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543, หน้า 6) ที่ว่า ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทุกคนได้มีโอกาสทำงานเต็มศักยภาพ สร้างความท้าทายให้สร้างผลงานที่น่าพอใจ จึงส่งผลต่อความต้องการของครูที่มีต่อแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสตรีแบบมุ่งความสำเร็จของงาน

2. จากผลการวิจัย พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความต้องการแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสตรี โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยครูมีความต้องการแบบพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ วิรัช สงวนวงศ์วาน (2546, หน้า 219) ที่ว่า ในสถานการณ์ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดความเชื่อมั่นในการทำงาน ต้องการผู้นำแบบสนับสนุนที่กระตุ้นให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมความมั่นใจในความสามารถของตนที่จะทำงานให้สำเร็จ และได้รับผลตอบแทน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมิท (Smith, 1974, p. 1935-A) ที่ว่า พฤติกรรมของครูใหญ่ที่ทำงานให้เกิดประสิทธิผลนั้นจะต้องมีการวางแผน และร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับคณะครู กระตุ้นให้ครูมีการพัฒนาทั้งด้านอาชีพ และด้านส่วนตัว ทั้งนี้เป็นเพราะว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีความพร้อมน้อย ทั้งด้านงบประมาณ บุคลากร และสื่อเทคโนโลยี ตลอดจนการพิจารณาเรื่องความดีความชอบ และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ครูควรจะได้รับ ทำให้ครูขาดขวัญ และกำลังใจในการทำงาน และความเชื่อมั่นในการทำงาน จึงต้องปรึกษาหาแนวทางในการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

จากผู้บริหารสถานศึกษาอยู่เสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อครูพบปัญหาอุปสรรค ผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นบุคคลแรกที่ครูขอคำปรึกษามากกว่าปรึกษาผู้ร่วมงานด้วยกัน ผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้ความสนใจ และให้ความเป็นกันเองกับครู จะทำให้ครูมีความเชื่อมั่นในการทำงานของตนเอง มีแรงจูงใจเพิ่มมากขึ้น สามารถปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยไม่มีความต้องการย้ายเข้าไปอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง หรือโรงเรียนขนาดใหญ่ จึงส่งผลต่อความต้องการของครูที่มีต่อแบบพฤติกรรมผู้นำ แบบสนับสนุน ที่จะทำให้ครูมีขวัญ และกำลังใจที่ดีขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. จากผลการวิจัย พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลางมีความต้องการแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสตรี โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยครูมีความต้องการแบบพฤติกรรมผู้นำ แบบใช้อำนาจมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545, หน้า 282-285) ที่ว่า คุณลักษณะของงาน เป็นตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อการใช้อิทธิพลของผู้นำในการจูงใจกรณีที่งานมีลักษณะคลุมเครือ ไม่ชัดเจน จำเป็นต้องอาศัยผู้นำเข้าไปช่วยจัดระเบียบโครงสร้างงาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า โรงเรียนขนาดกลางเป็นโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนค่อนข้างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การศึกษาภาคบังคับทำให้โรงเรียนขนาดกลาง มีภาระงานมากขึ้นทั้งด้านปริมาณและด้านคุณภาพ มีการรับนโยบาย โครงการต่าง ๆ ไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น อย่างไรก็ตามจำนวนครูที่มีอยู่ไม่เพียงพอกับภาระงาน เพราะครูต้องทำงานหลายหน้าที่ ทั้งงานวิชาการ งานธุรการ งานกิจการนักเรียน งานงบประมาณ รวมทั้งการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ครูต้องปฏิบัติงานหลายหน้าที่ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ทำให้ครูสับสนในความรับผิดชอบ ทำงานได้ไม่เต็มที่ จึงส่งผลต่อความต้องการให้ผู้บริหารใช้พฤติกรรมผู้นำแบบใช้อำนาจ โดยผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถบอกวิธีการ ให้คำแนะนำการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน จะทำให้ครูที่มีความพร้อม มีความสามารถ ทุ่มเทในการทำงานมากขึ้นจนงานสำเร็จตามเป้าหมาย

4. จากผลการวิจัย พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความต้องการแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสตรี โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยครูมีความต้องการแบบพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า โรงเรียนขนาดใหญ่เป็นโรงเรียนที่มีครูและนักเรียนจำนวนมาก มีโครงสร้างองค์กรที่เป็นระบบราชการ มีสายการบังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้แก่ หัวหน้าช่วงชั้น หัวหน้าสายชั้น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้างาน หัวหน้าโครงการ หัวหน้ากิจกรรมต่าง ๆ ทำให้ขอบข่ายภาระงานมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สปาร์ค (Sparks, 1960, p. 3650-A) ที่ว่า ความเข้าใจในการบริหารงานของครูใหญ่ขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน ถ้าเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ครูใหญ่จะมีความเข้าใจ

ในการบริหารงานดีกว่าครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สอดคล้องกับแนวคิดของ ธงชัย สันติวงษ์ (2534, หน้า 194) ที่ว่า เมื่อองค์การที่มีขนาดใหญ่ขึ้น กิจกรรมในองค์การจะซับซ้อน ทำให้ประสิทธิภาพของระบบต่าง ๆ ที่จัดไว้อาจต่ำลง นอกจากนั้นโรงเรียนขนาดใหญ่ เป็นโรงเรียนที่ครูมีความพร้อม มีความรู้ความสามารถที่จะพัฒนางานได้ตามศักยภาพ จึงเป็นโรงเรียนนำร่อง โรงเรียนต้นแบบ และเครือข่ายทางวิชาการ ครู และนักเรียนมักได้รับรางวัลจากหน่วยงานต่าง ๆ จึงทำให้โรงเรียนขนาดใหญ่เป็นโรงเรียนที่มีผู้มาศึกษาดูงาน ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ต้องปรับปรุงพัฒนางานอยู่เสมอ เพื่อรักษาคุณภาพในการทำงาน ในขณะเดียวกันต้องมีการพัฒนารูปแบบเทคนิคการเรียน การสอน งานวิจัยและผลงานที่ทำให้ผู้ปกครอง ชุมชน มีความมั่นใจ และศรัทธาในคุณภาพของนักเรียน จึงส่งผลต่อความต้องการของครูที่มีต่อแบบพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ที่ต้องการให้ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจน สร้างความท้าทาย มีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ทำให้ครูมีการปรับปรุงพัฒนางานอยู่เสมอ

5. จากผลการวิจัย พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดต่าง ๆ กัน มีความต้องการแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสตรี แบบใช้อำนาจ แบบสนับสนุน แบบมีส่วนร่วมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องและเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย โดยครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง มีความต้องการแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสตรี แบบใช้อำนาจมากกว่าครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก และในโรงเรียนขนาดใหญ่ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า โรงเรียนขนาดกลางเป็นโรงเรียนที่มีการเปลี่ยนแปลง เติบโตมาจากโรงเรียนขนาดเล็ก มีการพัฒนาปริมาณงาน คุณภาพงาน โดยจำนวนครูและคุณสมบัติที่ด้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ แต่ต้องรับผิดชอบมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้น ขอบข่ายภาระงานที่ต้องปฏิบัติทั้งงานสอน และงานพิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายมากขึ้น ครูจำเป็นต้องเพิ่มพูนความสามารถของตนให้สอดคล้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย โดยการเข้ารับการอบรมอยู่เสมอ และนำไปปฏิบัติเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย แต่ยังต้องการให้ผู้บริหารมีการกำหนดเวลา วิธีการ ระเบียบต่าง ๆ อย่างชัดเจน โดยผู้บริหารต้องแสดงพฤติกรรมผู้นำให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้ตาม สอดคล้องกับแนวคิดของ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, หน้า 12) ที่ว่า ผู้นำ คือ บุคคลซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม จึงส่งผลต่อความต้องการของครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง ทำให้ครูปฏิบัติงานโดยมีทิศทางที่ถูกต้อง

6. จากผลการวิจัย พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง มีความต้องการแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสตรี แบบสนับสนุน มากกว่าครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กและในโรงเรียนขนาดใหญ่ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า โรงเรียนขนาดกลาง เป็นโรงเรียนที่มีจำนวนครูไม่มาก หรือไม่น้อยจนเกินไปเมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียน

ขนาดใหญ่ คณะครูทำงานด้วยความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บรรยากาศในการทำงานเป็นไปด้วยความเป็นกันเอง และได้ผลงาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดกลางจึงควรแสดงพฤติกรรมที่เสริมสร้างบรรยากาศที่ดี สอดคล้องกับแนวคิดของฮัลปิน ละแฮมฟิลส์ ที่ สุเมธ เดียวอิศเรศ (2527, หน้า 62) อ้างว่า พฤติกรรมผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาที่เป็นไปในลักษณะเสริมสร้างบรรยากาศ และสอดคล้องกับแนวคิดของ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2529, หน้า 96-97) ที่ว่า ผู้นำต้องอยู่ใกล้ชิดกับกลุ่ม มีความสัมพันธ์กับคนในกลุ่มและเป็นที่ยอมรับของคนในกลุ่ม ทำให้กลุ่มมีความสามัคคีกลมเกลียวกัน จึงส่งผลต่อความต้องการของครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง ที่มีความต้องการพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่

7. จากผลการวิจัย พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง มีความต้องการแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสตรี แบบมีส่วนร่วม มากกว่าครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กและในโรงเรียนขนาดใหญ่ สอดคล้องกับงานวิจัยของคิมบูร์ก และเบอร์เกท (Kimbrough & Burkett, 1990, p. 114 อ้างถึงใน จิตติมา นันทพานิช, 2547, หน้า 13) ที่ว่าผู้ตามจะชื่นชอบผู้นำแบบมีส่วนร่วม ให้ผู้ร่วมงานมีโอกาสตัดสินใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ บราว์น (Brown, 1976, p. 2563-A) ที่ว่าครูใหญ่ควรช่วยเหลือให้ครูได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า โรงเรียนขนาดกลาง เป็นโรงเรียนที่บุคลากรมีการพัฒนา มีการอบรมศึกษาดูงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อยู่เสมอ จึงมีการนำเสนอความรู้ที่ได้รับข้อคิดเห็นต่าง ๆ มีความมั่นใจในความรู้ ความสามารถของตนเอง โดยมีการแลกเปลี่ยนความรู้ในกลุ่มครูด้วยกัน นำความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ครูมีความมั่นใจในความสามารถซึ่งต่างจากโรงเรียนขนาดเล็กที่ทำงานตามลำพัง และโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีการทำงานเป็นกลุ่มใหญ่ มีการประสาน ขั้นตอนในการทำงานมากมาย ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา อาจให้รางวัลไม่สอดคล้องกับผลงาน ความต้องการของครู ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดกลางจึงควรแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของครูในโรงเรียนขนาดกลาง โดยมีการประชุมกับครูอยู่เสมอ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545, หน้า 282-285) ที่ว่า ผู้นำต้องแสดงบทบาทในการเพิ่มแรงจูงใจ โดยใช้การเพิ่มปริมาณรางวัลที่ผู้ตามเห็นคุณค่ามีความต้องการ โดยผู้นำพูดคุยกับผู้ตาม เพื่อจะได้ทราบรางวัลที่ผู้ตามต้องการ มีการอภิปรายและรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของครูและนำไปใช้ปฏิบัติ นอกจากนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมอบหมายงานให้ครูได้ปฏิบัติตรงตามความรู้ ความสามารถและความถนัด ทำให้ครูเกิดความมั่นใจ และมีความเป็นผู้นำทางวิชาการมากขึ้น จึงส่งผลต่อความต้องการและความพึงพอใจในงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยความต้องการของครูที่มีต่อแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสตรี โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งผู้บริหารสตรีควรจะใช้แบบพฤติกรรมผู้นำให้หลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการของครูผู้สอนและขนาดของโรงเรียน โดยพัฒนาให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งแบบมุ่งความสำเร็จของงาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ควรให้ความสำคัญกับโรงเรียนขนาดกลางที่มีความต้องการแบบพฤติกรรมผู้นำแบบใช้อำนาจ แบบมีส่วนร่วม และแบบสนับสนุนมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยจัดให้มีโครงการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวกับแบบพฤติกรรมผู้นำ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสตรี เช่น วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สถานที่ตั้งของโรงเรียน เพศของครู เป็นต้น

2. ความสัมพันธ์ระหว่างแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลในสถานศึกษา

3. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสตรี

4. เปรียบเทียบความต้องการกับสภาพเป็นจริงของแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสตรี

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University