บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ปีการศึกษา 2548 ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เทียบจากตารางของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 114 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ 2 ข้อ และแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert) จำนวน 50 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .21-.77 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .96 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS for Windows สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพศ และประสบการณ์บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ คำนวณเป็นร้อยละ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์โดยใช้การทดสอบค่าที (*t*-Test)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 สรุปผลได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ อยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน อยู่ในระดับปานกลาง และภาวะผู้นำแบบตามสบาย อยู่ในระดับน้อย

1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการสร้างบารมีหรืออิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม เน้นถึงความสำคัญของการมีความรู้สึกต่อภารกิจร่วมกัน และการตัดสินใจจะคำนึงถึงผลที่ตามมาทางด้านศีลธรรมและจริยธรรม ตามลำดับ

1.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 มีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสม และการบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยตรง อยู่ในระดับมาก และด้านการบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยอ้อม อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติมากที่สุด 3 อันดับแรก คือแสดงความพึงพอใจเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้ดี ติดตามการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามั่นใจว่าจะได้รับรางวัลที่เหมาะสมจากการปฏิบัติงานได้สำเร็จ ตามลำดับ

1.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 มีภาวะผู้นำแบบตามสบาย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ หลีกเลี่ยงการเข้าไปเกี่ยวข้องเมื่อเกิดเรื่องสำคัญ ๆ ขึ้น ไม่ต้องการแสดงทรรศนะของตนในเรื่องที่สำคัญ ๆ และละเลยการแก้ปัญหาแม้ว่าปัญหานั้นจะกลายเป็นปัญหาที่เรื้อรังนานแล้ว ตามลำดับ

2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ที่มีเพศต่างกัน มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบตามสบายโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ที่มีประสบการณ์บริหารสถานศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบตามสบาย โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

จากการวิจัย ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ อยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน อยู่ในระดับปานกลาง และภาวะผู้นำแบบตามสบาย อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาต้องได้รับการฝึกอบรมพัฒนาตนเองให้ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงอย่าง ต่อเนื่องเพื่อนำมาพัฒนาคุณภาพตามบทบาทของตนเอง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1, 2547) และเนื่องจากเป็นยุคแห่งการปฏิรูปการศึกษา การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรสถานศึกษาและอื่น ๆ ภารกิจของสถานศึกษามีมาก ผู้บริหารเพียงคนเดียวไม่สามารถจะทำภารกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จได้ ผู้บริหารจึงต้องมีภาวะผู้นำสูง และต้องใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมาก จึงจะสามารถประสานงาน กับบุคลากรในสถานศึกษา ให้บุคลากรทุกฝ่ายร่วมมือร่วมใจเสียสละในการทำงาน ยินดีที่จะทุ่มเท ในการปฏิบัติงาน ซึ่งในสภาวการณ์เช่นนี้ ผู้บริหารต้องหลีกเลี่ยงการใช้ภาวะผู้นำแบบตามสบาย สอดคล้องกับแนวคิดของ แบส (Bass, 1991) ที่กล่าวว่า ผู้นำทำให้ผู้ตามมีความภูมิใจ จงรักภักดี เชื่อถือในตัวผู้นำ และวางแนวทางให้ผู้ตามแสดงตามทัศนภาพ (Vision) ร่วมกัน และสอดคล้องกับ แนวคิดของ สุเมธ เดียวอิศเรศ (2527, หน้า 50) ที่กล่าวว่าผู้นำเป็นเรื่องเกี่ยวกับความสามารถของ บุคคล ในอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ได้มาซึ่งวัตถุประสงค์ที่ พึงต้องการและบุคคลที่ชื่อว่า ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการ หรือคำสั่งของตน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนกร มะอาจเลิศ (2547, หน้า 57) ที่ได้ ศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว โดยรวมมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุรี บูรณโกศล (2544) ได้ทำการวิจัย เรื่องพฤติกรรมการบริหารของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 12 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 12 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารต้องประสานงานกับบุคลากรในโรงเรียน ผู้บริหารจึงต้องสร้างบารมีให้บุคลากรเกิดความรู้สึกศรัทธาและนับถือ เพื่อให้บุคลากรทุ่มเทใน การปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำในแต่ละแบบผู้นำ มีดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่า คือมีการสร้างแรงบันดาลใจ เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ การสร้างบารมีหรือ อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล และการกระตุ้นการใช้ปัญญา ตามลำดับ เมื่อพิจารณาพบประเด็นที่น่าสนใจ คือ เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของ ส่วนรวม การเน้นถึงความสำคัญของการมีความรู้สึกต่อภารกิจร่วมกัน และการตัดสินใจจะคำนึงถึง

ผลที่ตามมาทางด้านศีลธรรมและจริยธรรม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีการเปลี่ยนแปลงทั้งโครงสร้างของหน่วยงานและอำนาจหน้าที่ และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ที่กำหนดให้สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีฐานะเป็นนิติบุคคล ทำให้ผู้บริหารทุกคนต้องเป็นผู้นำหรือผู้รับผิดชอบสูงสุดในสถานศึกษาในการผลักดันให้เกิดการพัฒนาองค์ประกอบของการจัดการเรียนการสอน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้นำในการประสานงานกับบุคลากรในสถานศึกษา องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ให้บุคลากรทุกฝ่ายร่วมมือร่วมใจเสียสละในการทำงาน ทั้งต้องเป็นแบบอย่างให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมได้ มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีให้บุคคลอื่นยึดถือปฏิบัติ นับเป็นการสร้างความเชื่อถือให้กับบุคลากรในการทำงานอันจะทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกศรัทธาและนับถือในตัวผู้บริหาร ยินดีที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องกับแนวคิดของ กิติพันธ์ รุจิรกุล (2529, หน้า 42) ที่กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำไว้ว่าผู้นำเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่โลเล มีความเด็ดเดี่ยวในการทำงาน มีกำลังใจสูง มีความสามารถที่จะตัดสินหรือตกลงใจได้ทันที เป็นผู้ที่มีความยุติธรรม คุณธรรม สอดคล้องกับ แคทซ์ (Katz, 1955, pp. 33-42) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารต้องสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการประสานงานกับผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ได้รับการสนับสนุนและการยอมรับความสามารถในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น อันจะนำมาซึ่งร่วมมือกับหน่วยงานของตนเอง ตลอดจนความสามารถในการสร้างภาพพจน์ที่ดีให้หน่วยงานเพื่อให้บังเกิดความศรัทธาเชื่อถือ และไว้วางใจในหน่วยงานตลอดไป สอดคล้องกับงานวิจัยของธนกร มะอาจเลิศ (2547, หน้า 57) ที่ได้ศึกษา แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารต้อง พัฒนาตนเองให้ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษา

การสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาพบประเด็นที่น่าสนใจคือ กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงสิ่งสำคัญที่ควรได้รับการพิจารณา พูดถึงอนาคตอย่างคนมองโลกในแง่ดี แสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ได้รับการฝึกอบรมพัฒนาตนเองให้ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องเพื่อนำมาพัฒนาคุณภาพตามบทบาทของตนเอง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1, 2547) จึงเป็นผู้ที่มีจิตวิทยาในการทำงานสูงสามารถกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงสิ่งสำคัญที่ควรได้รับการพิจารณา แสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จ

ตามที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2546) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารทุกคนต้องเป็นผู้นำหรือผู้รับผิดชอบสูงสุดในสถานศึกษาในการผลักดันให้เกิดการพัฒนาองค์ประกอบของการจัดการเรียนการสอน และสอดคล้องกับ แบส (Bass, 1985, 1991) ที่กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นกระบวนการที่ผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดอารมณ์กระตุ้นจูงใจให้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม อุทิศตนเพื่อทีมงานเห็นคุณค่าของผลการปฏิบัติงาน สร้างอารมณ์ให้ผู้ตามเข้าใจทัศนภาพ มีความรู้สึกตระหนักว่าภารกิจที่ต้องทำเป็นสิ่งสำคัญ และสร้างความมั่นใจว่าผู้ตามมีความสามารถบรรลุผลตามวัตถุประสงค์

การสร้างบารมีหรืออิทธิพลเชิงอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาพบประเด็นที่น่าสนใจคือ เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม เน้นถึงความสำคัญของการมีความรู้สึกต่อภารกิจร่วมกัน และการตัดสินใจจะคำนึงถึงผลที่ตามมาทางด้านศีลธรรมและจริยธรรม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารทุกคนต้องเป็นผู้นำหรือผู้รับผิดชอบสูงสุดในสถานศึกษาในการผลักดันให้เกิดการพัฒนาองค์ประกอบของการจัดการเรียนการสอน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ผู้บริหาร โรงเรียนจึงต้องเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม มีความสามารถในการประสานงานกับบุคลากรในสถานศึกษา องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ให้บุคลากรทุกฝ่ายร่วมมือร่วมใจเสียสละในการทำงาน ทั้งต้องเป็นแบบอย่างให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมได้ มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีให้บุคคลอื่นยึดถือทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกศรัทธาและนับถือในตัวผู้บริหาร ยินดีที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องกับแนวคิดของ กิติพันธุ์ รุจิรกุล (2529, หน้า 42) ที่กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำไว้ว่าผู้นำเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่โลเล มีความเด็ดเดี่ยวในการทำงาน มีกำลังใจสูง มีความสามารถที่จะตัดสินหรือตกลงใจได้ทันที เป็นผู้ที่มีความยุติธรรม คุณธรรม สอดคล้องกับ แคทซ์ (Katz, 1955, pp. 33-42) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารต้องสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการประสานงาน เพื่อให้ได้รับการสนับสนุนและการยอมรับความสามารถในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น ในอันที่จะร่วมมือกับหน่วยงานของตนเอง ตลอดจนความสามารถในการสร้างภาพพจน์ที่ดีให้หน่วยงานเพื่อให้บังเกิดความศรัทธาเชื่อถือ และไว้วางใจในหน่วยงานตลอดไป การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาพบประเด็นที่น่าสนใจคือ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ฟังเรื่องราวของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างตั้งใจและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งในด้านความต้องการ ความสามารถและความปรารถนา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก เป็นยุคแห่งการปฏิรูปการศึกษา บุคลากรทุกคนต้องมีการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นมืออาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีการพัฒนา

บุคลากรและตนเองให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีการฝึกฝนอบรมตนด้วยการเรียนรู้อยู่เสมอ ซึ่งองค์การ ที่จะประสบความสำเร็จนั้น บุคลากรขององค์การต้องฝึกฝนตนเองให้เป็นคนใฝ่รู้อยู่ตลอดเวลา การเรียนรู้ต้องทำทุกวันตลอดเวลา และตลอดชีวิต (Senge, 1990, p. 68) ผู้บริหารถึงแม้จะมีภารกิจมากมายแต่ให้เวลากับบุคลากร สามารถให้คำแนะนำปรึกษา มีเวลาฟังเรื่องราวของผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะถือว่าเป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสาร การติดต่อสื่อสารระหว่างกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน เพราะการติดต่อสื่อสารเป็นวิธีเดียวเท่านั้นที่จะใช้สำหรับสั่งการงานต่าง ๆ ไปให้แก่ตัวบุคคลหรือกลุ่มคนในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดมอบหมายงาน การเปลี่ยนแปลงงาน หรือโครงการต่าง ๆ การชี้แจงผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และการประสานงานในกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การก็ต้องอาศัยวิธีการติดต่อสื่อสารในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง (ธงชัย สันติวงษ์, 2539) และผู้บริหารมีนโยบายบริหารงานโดยยึดหลักการบริหารงานบุคคล มีการกำหนดหน้าที่การบริหารงานอย่างชัดเจน ยึดหลักความถนัดและเหมาะสม โดยการใช้คนให้เหมาะสมกับงานและความรู้ความสามารถ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล สอดคล้องกับ ธงชัย สันติวงษ์ (2539, หน้า 13-15) ที่ได้กล่าวว่า ภารกิจของผู้บริหารในการจัดการที่เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ต้องยึดหลัก "Put the Right Man in the Right Job" หรือการพยายามทำให้ทุกตำแหน่งมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถพร้อม และเหมาะสมกับงานที่ทำให้มากที่สุด สอดคล้องกับ แบส (Bass, 1985) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารต้องเอาใจใส่ความต้องการตามความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ตาม มีการกระจายอำนาจความรับผิดชอบ ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับข่าวสารตามที่ปรารถนา เกิดความต้องการเฉพาะ มีความรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง

การกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาพบประเด็นที่น่าสนใจคือ เสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นมาแล้ว ด้วยวิธีการใหม่ ๆ และส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาระบุปัญหาโดยวิธีการใช้เหตุผลและหลักฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สระแก้วเป็นจังหวัดที่มีปัญหาเรื่องบุคลากรไม่ครบตามเกณฑ์ ขาดแคลนงบประมาณในการจัดการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1, 2547) ผู้บริหารจึงต้องมีทักษะ มีเทคนิคกระบวนการในการบริหารท่ามกลางความขาดแคลน โดยการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์อย่างสูดสุด โดยการกระตุ้นให้บุคลากรได้แสดงความสามารถในตัวที่มีอยู่ ส่งเสริมกระตุ้นให้บุคลากรนำความรู้ความสามารถมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน กระตุ้นการใช้ปัญญาในการแก้ไขปัญหา ซึ่งเป็นการสร้างความเข้มแข็งในองค์กร ลดปัญหาความขาดแคลนและริเริ่มวิธีการที่สามารถจะแก้ไขปัญหาที่องค์กรเผชิญอยู่ได้ในระดับหนึ่ง (Yukl, 1989) สอดคล้องกับ แบส (Bass, 1985) ที่กล่าวว่า การกระตุ้นเชาวน์ปัญญา เป็นกระบวนการที่ผู้นำกระตุ้นผู้ตามให้เห็นวิธีการ หรือแนวทางใหม่ในการ

แก้ปัญหา โดยการทำให้ผู้ตามมีความพอใจและมีความตั้งใจด้วยการใช้สัญลักษณ์ จินตนาการและภาษาที่เข้าใจได้ง่าย ส่งเสริมให้ผู้ตามเข้าใจในบทบาทและยอมรับในบทบาท สร้างความมั่นใจและส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการเป็นผลให้บุคลากรเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้นและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความเรียบร้อย

1.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 มีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการให้รางวัลอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยตรง อยู่ในระดับมาก และการบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยอ้อม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบประเด็นที่น่าสนใจ คือ แสดงความพึงพอใจเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้ดี ติดตามการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามั่นใจว่าจะได้รับรางวัลที่เหมาะสมจากการปฏิบัติงานได้สำเร็จ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก มีการเปลี่ยนแปลงทั้งโครงสร้างระบบการบริหาร การบริหารวิชาการ การบริหารบุคลากร การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไป (พนม พงษ์ไพบูลย์, 2546) ทำให้ภารกิจของผู้บริหารมีมากมาย ผู้บริหารทุกคนต้องเป็นผู้นำหรือผู้รับผิดชอบสูงสุดในสถานศึกษาในการผลักดันให้เกิดการพัฒนาองค์ประกอบของการจัดการเรียนการสอน ในการบริหารโรงเรียนต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรทุกคนในองค์กร ผู้บริหารจึงต้องบริหารงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ดังนั้นจึงต้องมีการให้รางวัลอย่างเหมาะสม มีการติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิด เมื่อบุคลากรได้แสดงผลงานที่ดีมีคุณภาพ ผู้บริหารจึงมีการให้รางวัล ด้วยการยกย่องชมเชยแสดงความพึงพอใจ หรือให้การยอมรับนับถือ ผู้ร่วมงาน ซึ่งเป็นทักษะของการบริหารงานของผู้บริหาร ซึ่งทำให้บุคลากรได้รับรู้ว่าผู้บริหารเห็นความสำคัญของตน ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในการทำงาน ซึ่งความสำเร็จในชีวิตของบุคคลแต่ละคนจะมีความหลากหลาย ผู้บริหารต้องรับทราบ สนับสนุน และสนองความต้องการ เมื่อสนองความต้องการได้ก็เท่ากับเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรไปพร้อมกัน (Maslow, 1970) เมื่องานผิดพลาดผู้บริหารก็สามารถเข้าไปช่วยเหลือและหาทางแก้ไข โดยการให้การนิเทศ การฝึกอบรมเพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้สำเร็จ (Bass, 1985) นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังสร้างความเชื่อมั่นในการทำงานโดยการมอบหมายการตัดสินใจในการทำงาน แต่ก็กำกับดูแลการปฏิบัติงานให้บุคลากรปฏิบัติตามมาตรฐานและมีคุณภาพ เมื่อทำงานต่ำกว่ามาตรฐานหรือทำงานผิดพลาด ก็จะเข้าไป ตักเตือน ดูแลให้คำแนะนำปรึกษา หรือส่งไปอบรมความรู้เพิ่มเติม สอดคล้องกับแนวคิดของ สาคร โห้วงศ์ (2544, หน้า 65) ที่ได้ศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว ได้กล่าวว่าผู้บริหารมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจจาก

บุคลากรทุกฝ่าย ผู้บริหารจึงควรเสริมแรงผู้ใต้บังคับบัญชา ในทางบวกหรือทางลบอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์

การให้รางวัลอย่างเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาพบประเด็นที่น่าสนใจคือ แสดงความพึงพอใจเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้ดี ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามั่นใจว่าจะได้รับรางวัลที่เหมาะสมจากการปฏิบัติงานได้สำเร็จ ให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อแลกเปลี่ยนกับความพยายามในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ในการบริหารสถานศึกษาต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรทุกคนในองค์กร ผู้บริหารจึงต้องบริหารงานให้บรรลุตามเป้าหมาย มีการติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิด สามารถให้คำแนะนำปรึกษากับบุคลากรได้ เมื่อบุคลากรได้แสดงผลงานที่ดีมีคุณภาพ ผู้บริหารจึงมีการให้รางวัล ด้วยการยกย่องชมเชยแสดงความพึงพอใจ หรือให้การยอมรับนับถือ ผู้ร่วมงาน ซึ่งเป็นทักษะของการบริหารงานของผู้บริหาร ซึ่งทำให้บุคลากรได้รับรู้ว่าผู้บริหารเห็นความสำคัญของตน ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในการทำงาน ซึ่งความสำเร็จในชีวิตของบุคคลแต่ละคนจะมีความหลากหลาย ผู้บริหารต้องรับทราบ สนับสนุน และสนองความต้องการ เมื่อสนองความต้องการได้ก็เท่ากับเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรไปพร้อมกัน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานดี (Maslow, 1970) เมื่องานผิดพลาดผู้บริหารก็สามารถเข้าไปช่วยเหลือและหาทางแก้ไข โดยการให้การนิเทศ การฝึกอบรมเพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้สำเร็จ (Bass, 1985) สอดคล้องกับแนวคิดของ สาคร โห้วงศ์ (2544, หน้า 65) ที่ได้กล่าวว่าผู้บริหารมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับความร่วมมือร่วมแรง ร่วมใจจากบุคลากรทุกฝ่าย ผู้บริหารจึงควรเสริมแรงผู้ใต้บังคับบัญชา ในทางบวกหรือทางลบอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์

การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยตรง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาพบประเด็นที่น่าสนใจคือ ติดตามการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด ให้ความสนใจในสิ่งที่ผิดปกติ สิ่งที่ผิดพลาด และสิ่งที่เบี่ยงเบนจากมาตรฐาน และค้นหาข้อผิดพลาดของตนเองก่อนที่จะให้ข้อคิดเห็นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก งานและกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนก็มีความซับซ้อนและหลากหลาย ซึ่งการดำเนินงานทุกชนิด บริหารตัดสินใจเพียงคนเดียวอาจมีข้อมูลไม่เพียงพอที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ ผู้บริหารจึงมีการมอบหมายงานและมอบอำนาจการตัดสินใจบางอย่างให้กับบุคลากร ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน แต่ก็กำกับดูแลการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตามมาตรฐานและมีคุณภาพ เมื่อทำงานต่ำกว่ามาตรฐานหรือทำงานผิดพลาด ก็จะเข้าไป นิเทศตักเตือน ดูแลให้คำแนะนำปรึกษา หรือส่งไปอบรมความรู้เพิ่มเติม เพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้สำเร็จ (Burns, 1978, p. 59) สอดคล้องกับ แบส (Bass, 1985,

p. 11) ที่กล่าวว่า ผู้นำจะกำกับดูแลการปฏิบัติงานของผู้ตามและหากผู้ตามปฏิบัติผิดไปจากมาตรฐานที่กำหนด ผู้นำจะแก้ไขการปฏิบัติให้ถูกต้อง การใช้วิธีการดังกล่าวควรจะเป็นไปในลักษณะการเสริมแรงทางลบอย่างเหมาะสม โดยการให้ผู้ตามมีความพยายามที่จะยอมทำตามไปตามมาตรฐานที่กำหนด หลีกเลี่ยงผลเสียในทางลบ ผู้นำจะทบทวนใหม่ให้ชัดเจนและพยายามปรับปรุงความสามารถของผู้ตาม โดยการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติงานให้สำเร็จ

การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยอ้อม โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในการบริหารงานให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ต้องมีการเปลี่ยนแปลงทั้งโครงสร้าง ระบบการบริหาร การบริหารวิชาการ การบริหารบุคลากร การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไป (พนม พงษ์ไพบูลย์, 2546) ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ทุกคนต้องเป็นผู้นำหรือผู้รับผิดชอบสูงสุดในสถานศึกษาในการผลักดันให้เกิดการพัฒนาองค์ประกอบของการจัดการเรียนการสอน ทั้งผู้บริหารต้องมีความรอบรู้ในวิชาชีพ สามารถบริหารงานและให้คำแนะนำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ สมยศ นาวีการ (2540, หน้า 17) กล่าวว่า การบริหารคือ ศิลปะการทำงาน ให้สำเร็จโดยใช้บุคคล มีกระบวนการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การควบคุม มีการใช้ทรัพยากรและเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ในสถานการณ์ปัจจุบันที่ต้องผลักดันให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาและพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพจึงทำให้ผู้บริหารใช้ทักษะในการบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยอ้อมอยู่ในระดับน้อย

1.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 มีภาวะผู้นำแบบตามสบาย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในการบริหารงานให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีการเปลี่ยนแปลงทั้งโครงสร้าง ระบบการบริหาร การบริหารวิชาการ การบริหารบุคลากร การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไป (พนม พงษ์ไพบูลย์, 2546) ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ทุกคนต้องเป็นผู้นำหรือผู้รับผิดชอบสูงสุดในสถานศึกษาในการผลักดันให้เกิดการพัฒนาองค์ประกอบของการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารต้องมีความรอบรู้ในวิชาชีพ รอบรู้เกี่ยวกับการบริหาร มีคุณธรรม วิสัยทัศน์ สามารถบริหารงานและให้คำแนะนำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ธงชัย สันติวงษ์ (2541, หน้า 13-15) ที่ได้กล่าวว่า ผู้บริหารจะทำการคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคต และจะมีการคิดวิเคราะห์เพื่อกำหนดเป้าหมายผลงานต่าง ๆ และจะกำหนดแผนงานหรือแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมที่จะช่วยให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ภารกิจของผู้บริหารในการจัดการที่เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ต้องยึดหลัก

"Put the Right Man in the Right Job" หรือการพยายามทำให้ทุกตำแหน่งมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถพร้อม และเหมาะสมกับงานที่ทำให้มากที่สุดสอดคล้องกับ กิติ ตยัคคานนท์ (2537, หน้า 18) มีความเห็นว่า ผู้บริหาร หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถปกครองบังคับบัญชา ได้รับการแต่งตั้ง ยกย่อง หรือมอบหมายให้เป็นหัวหน้า เป็นผู้ตัดสินใจแทนกลุ่ม และเป็นผู้นำในการดำเนินงานให้กลุ่มคนที่มาอยู่รวมกันร่วมกันทำงานให้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ สมยศ นาวีการ (2540, หน้า 17) ให้ความเห็นไว้ว่าการบริหารคือ ศิลปะการทำงาน ให้สำเร็จโดยใช้บุคคล มีกระบวนการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การควบคุม มีการใช้ทรัพยากรและเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ในสถานการณ์ปัจจุบันที่ต้องผลักดันให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาและพัฒนาโรงเรียน ให้มีคุณภาพจึงทำให้ผู้บริหารสามารถใช้ภาวะผู้นำแบบตามสบายในการบริหารสถานศึกษาได้น้อย

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและมีการใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำแบบตามสบาย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ได้มีการจัดอบรมให้ความรู้กับผู้บริหารสถานศึกษาทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน การจัดหลักสูตรและด้านการบริหารจัดการศึกษา อย่างสม่ำเสมอโดยเท่าเทียมกัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1, 2547) ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถ และสามารถในการดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษาได้ อย่างเท่าเทียมกัน อีกทั้งผลจากการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ทำให้ผู้บริหารทุกคนต้องเป็นผู้นำหรือผู้รับผิดชอบสูงสุดในสถานศึกษาในการผลักดันให้เกิดการพัฒนาองค์ประกอบของการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารทุกคนต้องมีความรอบรู้ในวิชาชีพ รอบรู้เกี่ยวกับการบริหาร มีคุณธรรม วิสัยทัศน์ สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากองค์ประกอบต่าง ๆ จึงทำให้ผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามเพศ มีภาวะผู้นำ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รณภพ ตรึกหากิจ (2545) ที่ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดระยอง พบว่าข้าราชการครูชายและข้าราชการครูหญิง มีความเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ณภัทร ชินวงศ์ (2545) ที่ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นจริงและพึงประสงค์ ในทัศนะของครูอาจารย์โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร พบว่า ครู อาจารย์ โรงเรียนประถมศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์บริหารสถานศึกษา โดยรวมโดยรวมและมีการใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำแบบตามสบาย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องมาจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มีนโยบายให้สถานศึกษาพัฒนาการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและความคาดหวังของชุมชน โรงเรียนแต่ละแห่งมีแนวในการจัดการเรียนการสอนตามแนวนโยบายพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งเป็นแนวเดียวกันหมดทั่วประเทศ ด้วยการพัฒนา การบริหารงาน กระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ผู้บริหารทุกคนจึงปฏิบัติงานของสถานศึกษาโดยยึดกฎระเบียบ ข้อบังคับ ในการทำงาน เพื่อให้งานเสร็จตามกำหนดเวลาอย่างมีคุณภาพตามเป้าหมายของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สาคร โห้วงศ์ (2544, หน้า 65) ที่ได้ศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี และมีประสบการณ์ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีแบบผู้นำแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนกร มะอาจเลิศ (2547, หน้า 65) ที่ได้ศึกษา แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ที่มีประสบการณ์บริหารน้อยและประสบการณ์การบริหารมาก โดยรวมและรายด้านมีภาวะผู้นำแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนัส ญาติเจริญ (2544) ได้ศึกษาภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มโรงเรียนพลับพลา สังกัดนักงานการประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี พบว่า ภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอจันทบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทนา ดูหะรัตน์ (2544 อ้างถึงใน ธนกร มะอาจเลิศ, 2547) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 12 ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการเป็นผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ จำแนกตามประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

เพื่อให้การบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ดำเนินการบริหารงานและจัดการศึกษาไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับบุคลากรและปฏิบัติต่อใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล เพื่อให้สามารถรับทราบปัญหาความต้องการและสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้อย่างถูกต้อง

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ มีเป้าหมาย โครงการหรือแผนปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน

2. ด้านภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัญหา และนำไปแก้ไข ปรับปรุงพัฒนางานได้อย่างเป็นระบบ

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำกับดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิด เมื่อเกิดปัญหาจะได้ให้คำแนะนำแก้ไขในทันที

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนปฏิบัติงานอย่างเป็นอย่างเป็นระบบ มีระบบหรือเครื่องมือการตรวจสอบมาตรฐานการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

3. ด้านภาวะผู้นำแบบตามสบาย เนื่องจากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ส่วนมากมีความขาดแคลนในทุกด้านจำเป็นที่ผู้บริหารต้องมีบทบาทสำคัญในการที่จะนำพาสถานศึกษาให้พัฒนาต่อไป โดยองค์กรต้องมีความชัดเจนของเป้าหมาย มีวัตถุประสงค์ มีการสื่อสารภายในองค์กร มีความชัดเจนในวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับการตัดสินใจ รวมทั้งต้องมีการนิเทศติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาปัญหาการนิเทศการปฏิบัติงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างถูกต้องตามความต้องการของบุคลากร

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University