

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยจำแนกตาม ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ข้าราชการครูสายผู้สอนในสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ใช้เกณฑ์การแบ่งสัดส่วนของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 153 คน โดยแบ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามแบบการแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา แบบสอบถาม มีจำนวน 2 ข้อ และตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ เกทเซลส์ และกูบา (Getzels & Guba, 1957, p. 423) ได้แก่ 1) ด้านผู้นำที่ยึดสถาบันเป็นหลัก 2) ด้านผู้นำที่ยึดบุคคลเป็นหลัก และ 3) ด้านผู้นำที่ยึดการประสานประโยชน์เป็นหลัก จำนวน 45 ข้อ ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เครื่องมือนี้ผู้วิจัยนำไปหาความเที่ยงตรง โดยเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน พิจารณาเพื่อให้ข้อเสนอแนะและแก้ไขปรับปรุง และนำไปทดลองใช้กับครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่น ปรากฏว่ามีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .26 - .91 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลโดยเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองจำนวน 153 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทดสอบสมมติฐานใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t -test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) และเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc Multiple Comparisons) โดยใช้วิธีการของ LSD แล้วทำการแปลผล โดยนำเสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ สรุปสาระสำคัญของผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาพบว่า อยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านผู้นำที่ยืดการประสานประโยชน์เป็นหลักอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้นำที่ยืดการประสานประโยชน์เป็นหลัก ผู้นำที่ยืดสถาบันเป็นหลัก และผู้นำที่ยืดบุคคลเป็นหลัก

1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านผู้นำที่ยืดสถาบันเป็นหลัก โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารทำงานโดยยึดกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ผู้บริหารควบคุมดูแลให้มีการประสานงาน และผู้บริหรามุ่งทำงานเพื่อเป้าหมายของโรงเรียนโดยไม่เห็นแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ส่วนอันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากรตามความต้องการของตนเอง

1.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านผู้นำที่ยืดบุคคลเป็นหลัก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่สวัสดิภาพของผู้ร่วมงานแต่ละคนอย่างใกล้ชิด ผู้บริหารไม่เอาระเบียบเล็ก ๆ น้อย ๆ มาจับผิดผู้ร่วมงานทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานอย่างเป็นมิตร ไม่ถือตัว ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารปฏิเสธที่จะอธิบายถึงเหตุผลในการปฏิบัติงานของตน

1.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเองโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัวของเพื่อนร่วมงานไปพร้อม ๆ กับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นแก่โรงเรียน ผู้บริหารทำงานอย่างมีแผนพร้อม ๆ กับพิจารณาความพึงพอใจของผู้ที่รับงานไปปฏิบัติควบคู่กันไป และผู้บริหารเริ่มโครงการใหม่ ๆ ขึ้นโดยพิจารณาร่วมกับผู้ร่วมงานให้เกิดการยอมรับและร่วมมือ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารมักจะวางตนให้เป็นที่น่าเกรงกลัวของผู้ร่วมงาน

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี กับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป มีภาวะผู้นำสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี

สรุปได้ว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่กำหนดไว้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์แตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นรายด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำที่ยึดสถาบันเป็นหลัก ด้านผู้นำที่ยึดบุคคลเป็นหลัก และด้านผู้นำที่ยึดการประสานประโยชน์เป็นหลัก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านผู้นำที่ยึดสถาบันเป็นหลัก ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีภาวะผู้นำสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดเล็ก ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง มีภาวะผู้นำสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก

3.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านผู้นำที่ยึดบุคคลเป็นหลัก ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก มีภาวะผู้นำสูงกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง และผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางมีภาวะผู้นำ สูงกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่

3.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านผู้นำที่ยึดการประสานประโยชน์เป็นหลัก ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีภาวะผู้นำสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดเล็ก ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง มีภาวะผู้นำสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก

อภิปรายผล

การอภิปรายผลครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกกล่าวถึงประเด็นสำคัญที่ค้นพบจากการศึกษาตามความมุ่งหมายของการวิจัย กรอบความคิด และสมมุติฐานของการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ยกเว้น ด้านผู้นำที่ยึดการประสานประโยชน์เป็นหลักอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีความตระหนักในลักษณะของผู้นำที่ดี

ความยืดหยุ่นในการใช้แบบภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ในภาวะปัจจุบันเมื่อเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารไม่ว่าจะองค์การประเภทและระดับใดก็ตามจะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงจากผลที่เกิดจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โลกข้อมูล ข่าวสาร การแข่งขันที่ไร้พรมแดน ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ด้วยข้อผูกพันต่อการให้บริการสาธารณะ มีความสามารถในการกระตุ้น แนะนำ ส่งเสริม ให้บุคคลในองค์การได้ใช้ศักยภาพที่ดีที่สุดทำให้เกิดผลสูงสุด สร้างพันธมิตรทั้งภายในและภายนอกองค์การ สื่อสารกับบุคลากรและหน่วยงานอื่น ด้วยความรู้ลึกที่ติดต่อกัน รวมทั้งเป็นผู้มีทักษะทางการบริหาร การจัดการ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานสูงสุด ดังนั้น ภายใต้อาณาการเปลี่ยนแปลงไปในลักษณะดังกล่าว ผู้นำหรือผู้บริหารในทุกสังกัด ได้ให้ความสนใจจะศึกษาเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง เพื่อนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ดี จากเหตุผลนี้ถือว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่ทำให้ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ เพื่อนำไปใช้ในการบริหารโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ ประมวล อินทศรี (2538) พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9 มีการปฏิบัติยึดการประสานประโยชน์อยู่ในระดับมาก ดังที่เกี่ยมแมทเทียว (Giammatteo, 1981, p. 2) ได้ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยประการหนึ่งที่ทำให้เกิดภาวะผู้นำได้แก่ พลังในสภาพแวดล้อม เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพต่าง ๆ เช่น นโยบาย แนวคิดของกลุ่มนักวิชาการ เศรษฐกิจ การเมือง การปกครองที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้นำ ดังนั้นผู้นำจึงต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไม่ยึดแบบภาวะผู้นำแบบใดแบบหนึ่งโดยตายตัว ส่วนภาวะผู้นำ ที่ผู้บริหารงานโดยพยายามให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน โดยมองการประสานประโยชน์ทั้งทางสถาบันและของบุคคลที่ทำงานเป็นหลัก เช่นเดียวกับที่ เทียน ทองแก้ว (2547, หน้า 37) กล่าวว่า เป็นความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารให้มีความสามารถในการเป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง และมีรูปแบบที่สอดคล้องกับ สถานการณ์เพื่อที่จะทำให้แรงจูงใจให้มีวิสัยทัศน์ในองค์การ การวางแผนกลยุทธ์และปัจจัยต่าง ๆ ในการบริหารที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับ สิริบล ชะโส (2551) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดเทศบาล เมืองชลบุรี มีการยึดการประสานประโยชน์เป็นหลักอยู่ในระดับมาก ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และภาวะผู้นำที่ยึดการประสานประโยชน์เป็นหลักอยู่ในอันดับแรก

1.1 ด้านผู้นำที่ยึดสถาบันเป็นหลัก ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ โดยพฤติกรรมที่ผู้บริหารปฏิบัติอยู่ในอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมุ่งทำงานเพื่อเป้าหมายของโรงเรียน โดยไม่เห็นแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 แสดง บทบาทในฐานะที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการควบคุมดูแลโดยการกำหนดตารางการปฏิบัติงานตามนโยบายของสถานศึกษา วิเคราะห์การปฏิบัติการที่มีประสิทธิผล

(รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544, หน้า 57) มีการกำหนดนโยบาย (Administration And Policy) ระบบสังคมในโรงเรียนตามรูปแบบก่อให้เกิดการบริหารงานตามวิสัยทัศน์พันธกิจ และนโยบายของโรงเรียน มีการใช้อำนาจบังคับบัญชา การใช้กฎระเบียบเพื่อการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีการใช้ภาวะผู้นำเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยไม่เห็นแก่ใครบางคน

(ฮอย และมิสเกล, 1991, p. 29 อ้างถึงใน สติพร นิยมศรีสมศักดิ์, 2546, หน้า 20) ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีพฤติกรรมด้านผู้นำที่ยึดสถาบันเป็นหลัก โดยผู้บริหารมุ่งทำงานเพื่อเป้าหมายของโรงเรียน โดยไม่เห็นแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง เป็นอันดับแรก

1.2 ด้านผู้นำที่ยึดบุคคลเป็นหลัก ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกข้อ โดยพฤติกรรมที่ผู้บริหารปฏิบัติอยู่ในอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่สวัสดิภาพของร่วมงานแต่ละคนอย่างใกล้ชิด ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ยึดหลักการปฏิบัติที่จะก่อให้เกิดประสิทธิผล โดยมีความเชื่อว่า หากบุคคลมีความรู้สึกว่าชีวิตของตนไม่ปลอดภัยหรือไม่มีความมั่นคงในงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรจะเกิดขึ้นหรือไม่เกิดขึ้นเลย ผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือคุ้มครองความปลอดภัยให้กับบุคลากรซึ่งมีวิธีการบริหารอย่างหลากหลาย ในส่วนของความมั่นคงในงานนั้น ผู้บริหารจะต้องแสดงภาวะผู้นำและจัดระบบงานให้กับบุคลากรเกิดความรู้สึกมั่นใจว่า งานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงปราศจากการกลั่นแกล้งหรือมีแรงกดดันจากแหล่งอื่น ๆ มารบกวน อีกประการหนึ่งของผู้บริหารควรตระหนักถึงการใช้อำนาจที่มากเกินไป จนทำให้บุคลากรเกิดความกระวนกระวายใจ ไม่มีอิสระและเกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน (Maslow, 1970 อ้างถึงใน สติพร นิยมศรีสมศักดิ์, 2546, หน้า 152) ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีพฤติกรรมด้านผู้นำที่ยึดบุคคลเป็นหลัก โดยผู้บริหารทำงานโดยผู้บริหารดูแลเอาใจใส่สวัสดิภาพของร่วมงานแต่ละคนอย่างใกล้ชิด เป็นอันดับแรก

1.3 ด้านผู้นำที่ยึดการประสานประโยชน์เป็นหลักภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ โดยพฤติกรรมที่ผู้บริหารปฏิบัติ อยู่ในอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัวของเพื่อนร่วมงานไปพร้อม ๆ กับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นแก่โรงเรียน คือการใช้ภาวะผู้นำที่ให้ความสนใจงานปานกลาง ในขณะเดียวกันก็สร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานปานกลาง การใช้ภาวะผู้นำแบบนี้ได้ดังผลผลิตและความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน (Survey Research Center, University of Michigan อ้างถึงใน สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์, 2546, หน้า 116) ผู้นำจะมีลักษณะการประนีประนอม มีเป้าหมายของงานในระดับปานกลาง เป็นผู้พยายามหาจุดสมดุลระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับการทำให้งานสำเร็จเกิดความพอดีทั้งสองด้าน แต่อยู่ในลักษณะที่ได้ทั้งสองด้านก็คือ ชอบการประนีประนอมไม่ชอบความขัดแย้ง แก้ปัญหาแบบใช้ไม้นวม บางครั้งก็ยอมเสียคำพูดเพื่อให้ได้งานคืนหน้าหรือแก้ไขข้อขัดแย้งได้ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีพฤติกรรมด้านผู้นำที่การประสานประโยชน์เป็นหลัก โดยผู้บริหารคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัวของเพื่อนร่วมงานไปพร้อม ๆ กับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นแก่โรงเรียน เป็นอันดับแรก

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การบริหารงานน้อยกว่า 10 ปี กับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษาตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป มีภาวะผู้นำโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งอาจเป็นเพราะอำเภอโป่งน้ำร้อนได้มีการแบ่งกลุ่มประสานงานในการบริหารจัดการศึกษาออกเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วยกลุ่มทับไทร กลุ่มหนองตาตง และกลุ่มชายแดนโป่งน้ำร้อน ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอโป่งน้ำร้อนมีความสนิทสนมคุ้นเคยกัน มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันทั้งภายในกลุ่มประสานงานและระหว่างกลุ่มประสานงาน มีการประชุม พบปะสังสรรค์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการบริหารงานกันอย่างต่อเนื่อง และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแผนนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มีนโยบายให้สถานศึกษาพัฒนาการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และได้มาตรฐานการศึกษา ซึ่งผู้บริหารต้องพัฒนาการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน คือ งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไป โดยยึดกฎระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ ขณะเดียวกันผู้บริหารจำเป็นต้องเลือกใช้วิธีการบริหารที่เหมาะสม

ปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พนุชดา ศาलगาม (2551, หน้า 63) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาตราด เมื่อเปรียบเทียบประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งน้อย และประสบการณ์ ในการดำรงตำแหน่งมาก มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพโดยรวมและรายด้าน พบว่าแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชัย ชินทัต (2551, หน้า 66) ที่ได้ทำ วิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบ เปลี่ยนสภาพและแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้าน พบว่ามีภาวะผู้นำแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนากร มะอาลี (2548) ที่วิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 เมื่อเปรียบเทียบโดย ประสบการณ์น้อยและประสบการณ์มาก โดยรวมและรายด้าน พบว่ามีภาวะผู้นำแตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทาง สอดคล้องกับ ขวัญชัย พูลเจริญ (2548) ที่ได้ทำการวิจัยการศึกษาภาวะ ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอบ้านโพธิ์ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่าภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพพงศ์ เกิดแจ้ง (2545, หน้า 72 - 73) ที่ได้ศึกษา ภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สระแก้ว จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก ผู้บริหาร ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานน้อย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับ เพ็ญจันทร์ เอื้อวานุรักษ์ (2545, หน้า 53 - 54) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดระยอง พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารงานน้อย และผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารงานมาก แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำให้การวิจัยครั้งนี้พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การบริหารงานน้อยกว่า 10 ปี กับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษาตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีภาวะผู้นำ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลของการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจ

เนื่องจาก ลักษณะงานของสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษานานกลาง หรือสถานศึกษานานใหญ่ ต่างก็มีการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มีนโยบายให้สถานศึกษาพัฒนาการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามจุดหมายของ หลักสูตรและความคาดหวังของชุมชน สถานศึกษาแต่ละแห่งมีแนวในการจัดการเรียนการสอนตาม แนวนโยบายพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งเป็นแนวเดียวกันทั้งหมดทั้งประเทศ ด้วยการพัฒนา บริหารงาน กระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้น ไม่ว่าสถานศึกษา ขนาดใดต่างก็ปฏิบัติงานสนองนโยบายทั้งสิ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องยึดกฎระเบียบ ข้อบังคับ ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เหมือนกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนัส ญาติเจริญ (2544) ที่ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนพลับพลา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี พบว่า ผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนพลับพลา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จำรัส คลับทอง (2529 อ้างถึงใน มนัส ญาติเจริญ, 2544, หน้า 27) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะ ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี พบว่า ทัศนะของครู ประถมศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านผู้นำที่ยึดสถาบันเป็นหลัก ด้านผู้นำที่ยึดบุคคลเป็นหลัก และด้านผู้นำที่ยึดการประสานประโยชน์เป็นหลัก แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านผู้นำที่ยึดสถาบันเป็นหลัก พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษานานใหญ่ มีภาวะผู้นำสูงกว่า ผู้บริหารสถานศึกษานานกลาง และสถานศึกษาขนาดเล็ก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษานานใหญ่จะเน้นความสำคัญทางสถาบันมากกว่าบุคคล บทบาท และความคาดหวังภายนอกเป็นหลัก ผู้บริหารสถานศึกษา จะใช้อำนาจและระเบียบข้อบังคับของ สถาบันเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานให้บุคลากรมีบทบาทตามที่สถาบันกำหนดผู้บริหารสถานศึกษา จะเน้นความสำคัญของการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ มีการอ้างถึงระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ประสิทธิภาพของการทำงานก็คือ สถานศึกษานานใหญ่มีระบบบริหารจัดการ มีสายการบังคับบัญชา มีกรอบที่ชัดเจน เช่น มีผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายต่าง ๆ มีครูหัวหน้าสายประจำชั้นเรียน ครูหัวหน้าสายประจำวิชา หรือครูประจำกลุ่มสาระวิชา เป็นผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานในลักษณะ ของการบริหารงานกระจายไปยังครูประจำชั้นเป็นทอด ๆ ไป ผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดใหญ่จะมีความเข้าใจในลักษณะของงานเพื่อกำกับติดตามมากกว่าที่จะไปเจาะลึกในรายละเอียดของ

เรื่องนั้น ๆ ด้านผู้นำที่ยึดบุคคลเป็นหลัก ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก มีภาวะผู้นำสูงกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง และผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางมีภาวะผู้นำ สูงกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาขนาดเล็กไม่มีสายการบังคับบัญชา เพราะมีข้าราชการครูในสถานศึกษาจำนวนน้อย ทำให้ทุกคนต้องรับผิดชอบงานหรือโครงการต่าง ๆ อย่างมากมาย จะพบเห็นการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน มีการพบปะพูดคุยกันอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นการพูดคุยในเรื่องทั่วไป ในเรื่องกรณีพิเศษกับติดตามอยู่อย่างสม่ำเสมอเป็นประจำ ทำให้มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอย่างใกล้ชิด สร้างทัศนคติต่อผู้บริหารสถานศึกษา ในทางบวก และชื่นชมในความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านผู้นำที่ยึดการประสานประโยชน์เป็นหลัก ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีภาวะผู้นำ สูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดเล็ก ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางมีภาวะผู้นำสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาได้พิจารณาทั้งประโยชน์ของสถานศึกษา และประโยชน์ของบุคลากรทั้งสองอย่างพร้อมกัน มีการประนีประนอมในเรื่องทุกเรื่อง มีการบริหารงาน แบบประสานประโยชน์ จะเน้นความสำคัญของการบรรลุถึงจุดหมาย แต่ในขณะเดียวกันก็ให้ความสำคัญแก่ผู้ร่วมงานด้วย จะมีการพิจารณาทั้งประโยชน์ของสถานศึกษา และประโยชน์ของบุคลากรทั้ง 2 อย่างพร้อม ๆ กันไป แล้วจะลุ่มล้วยไม่ให้ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดต้องเสียหายเกินไป ได้ประโยชน์ทั้งสถานศึกษา และบุคลากร ไปพร้อมกัน

ดำรง ศรีอร่าม (2543) ที่ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 จำแนกตามขนาด โรงเรียน ผู้บริหารมีพฤติกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ ทวน มารศรี (2536) ที่ได้ทำการวิจัยการปฏิบัติงานบริการอนามัยของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา พบว่า การปฏิบัติงานบริการอนามัยของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกันปฏิบัติงานบริการอนามัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ วรศักดิ์ เด็กสงวน (2535) ได้วิจัยความต้องการของผู้บริหาร โรงเรียนค่อบทบาทสมาคมผู้ปกครองและครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 พบว่า ความต้องการของผู้บริหาร โรงเรียนค่อบทบาทสมาคมผู้ปกครองและครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 จำแนกตามขนาด โรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

เพื่อให้การบริหารงานของสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ดำเนินการบริหารงานและจัดการศึกษาไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 ด้านผู้นำที่ยึดสถาบันเป็นหลัก ผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ควรมีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งและความสามารถของบุคลากร เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และจะส่งผลให้งานสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ด้านผู้นำที่ยึดบุคคลเป็นหลัก ผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ควรชี้แจงเหตุผลเกี่ยวกับการทำงานในด้านต่าง ๆ ของตน เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เข้าใจถึงสาเหตุของการตัดสินใจในการบริหารงานอย่างเปิดเผย และเป็นที่ยอมรับของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานภายในสถานศึกษาดำเนินไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ด้านผู้นำที่ยึดการประสานประโยชน์เป็นหลัก ผู้บริหารควรมีบุคลิกภาพที่แน่นอน มีความเอื้ออารี มีไมตรีที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และช่วยทำให้บุคลากรในหน่วยงานมีอารมณ์ดี ช่วยสร้างบรรยากาศ ก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามทฤษฎีอื่น เพื่อนำผลการวิจัยมาปรับปรุงและพัฒนาการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

2.3 ควรศึกษาแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

2.4 ควรศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของครู