

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุป

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาครั้งนี้คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 2 ปีการศึกษา 2548 โดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วน โดยตรงกับจำนวนครูแต่ละแห่ง ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 248 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 2 และได้รับแบบสอบถามคืนมาจำนวน 238 ชุด นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้วิธีการของ Reddin และร้อยละ

ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 2 ตามทัศนะของครูผู้สอน เกินครึ่งมีพฤติกรรมการบริหารที่มีประสิทธิผลต่ำ (Less Effective) ซึ่งประกอบด้วยแบบผู้หนึ่งงาน ร้อยละ 27.73 แบบนักบุญ ร้อยละ 17.23 แบบผู้เผด็จการ ร้อยละ 3.78 แบบนักประนีประนอม ร้อยละ 1.68 และอีกส่วนหนึ่งเป็นพฤติกรรมการบริหารที่มีประสิทธิผลสูง (More Effective) ประกอบด้วยแบบผู้ยึดระเบียบ ร้อยละ 23.95 แบบนักพัฒนา ร้อยละ 23.53 แบบนักบริหาร ร้อยละ 1.26 แบบผู้เผด็จการแบบมีศิลป์ ร้อยละ 0.84

อภิปรายผล

การศึกษาครั้งนี้ ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 2

จากผลการศึกษาพบว่าพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 2 พบว่าเป็นผู้บริหารที่มีพฤติกรรมการบริหารแบบผู้หนึ่งงาน ร้อยละ 27.73 นั้น Reddin (อ้างใน สมยศ นาวิการ, 2545, หน้า 96)

ได้กล่าวถึงลักษณะของพฤติกรรมการบริหารแบบผู้หนึ่งงาน ว่าเป็นผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับงาน

และคนน้อยจะดูมองว่าชัดเจน การทำงานของบุคคลอื่นด้วยการไม่ให้ความร่วมมือ พร้อมกันนี้ สุทธิ สุทธิสมบุรณ์และสมาน รังสิโยภุชณ์ (2533, หน้า 57 - 61) ได้เขียนถึงผู้หนึ่งงานก็คล้ายกับนักเลียงงาน (Deserter) ที่ขาดความสนใจในความสำเร็จของงานและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ยิ่งกว่านั้นผู้นำแบบนี้นอกจากจะเป็นผู้เลียงงานแล้ว บางครั้งยังเป็นผู้ชัดเจน การปฏิบัติงานของผู้อื่นด้วยประการต่าง ๆ เช่น โดยการไม่ให้ความร่วมมือหรือปิดบังข้อเท็จจริง เป็นต้น ในหน่วยงานใหญ่ ๆ มักจะมีผู้นำแบบนี้อยู่มาก ผู้นำแบบนี้เป็นผู้ที่ไม่เอาทั้งคนและงาน จึงทำงานในลักษณะแบบขอไปทีหรือทำงานเพราะไม่สามารถที่จะหลีกเลี่ยงงานดังกล่าวได้ มีลักษณะเป็นผู้ทนทำงานเพื่อให้งานเสร็จ ๆ ไป โดยไม่คำนึงถึงเป้าหมายของงานและเพื่อนร่วมงานแต่อย่างใด และเป็นบางครั้งมักจะใช้กฎระเบียบต่างๆ มาเป็นข้ออ้างในการไม่ปฏิบัติงานหรือหลีกเลี่ยงในการปฏิบัติงานโดยอ้างว่าขัดระเบียบและในบางครั้งยังใช้ระเบียบ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ชัดขวางการทำงานของผู้ร่วมงาน เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นการทำลายขวัญและกำลังใจในการทำงานของผู้ร่วมงาน ผู้นำประเภทนี้ชอบมีตำแหน่งหน้าที่การงานแต่ไม่ชอบทำงาน และไม่ชอบที่จะให้คนอื่นประสบผลสำเร็จในการทำงาน

พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่มีพฤติกรรมการบริหารแบบผู้หนึ่งงานเป็นพฤติกรรมที่ให้ประสิทธิผลของงานต่ำ พฤติกรรมแบบนี้ผู้บริหารต้องรีบแก้ไขปรับปรุงพฤติกรรมที่เหมาะสมเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการบริหารให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษามีการพัฒนาปรับปรุงการทำงานให้การบริหารงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรให้มีความมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้นำขององค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีภาระหน้าที่การสร้างความร่วมมือกับทุกๆ ฝ่ายในองค์กร พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกในแต่ละสถานการณ์ย่อมมีความสำคัญ พร้อมกันนี้ คำรง คำจันทรบุญเรือง (2539, หน้า 70) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในเขตการศึกษา 8 พบว่า พฤติกรรมการบริหารที่มีประสิทธิผลสูง และไม่มีผู้บริหารที่พฤติกรรมการบริหารที่มีประสิทธิผลต่ำ เมื่อพิจารณาถึงคะแนนมิติการบริหาร พบว่า ส่วนใหญ่มีคะแนนมิติการบริหารด้านประสิทธิผลมาก ด้านภารกิจงานปานกลาง ด้านสัมพันธภาพต่ำ และยังคงแตกต่างจากผลการศึกษาของ พิบูล คำเพชรดี (2540, หน้า 55) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดการประถมศึกษา จังหวัดนครพนม พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารจัดอยู่ในประสิทธิผลสูง ประกอบด้วย แบบนักพัฒนา ร้อยละ 47.12 แบบผู้ยึดระเบียบ ร้อยละ 4.44 แบบนักบริหาร ร้อยละ 4.00 และผู้บริหารที่มีประสิทธิผลต่ำ ประกอบด้วย แบบนักบุญ ร้อยละ 35.56 แบบนักประนีประนอม ร้อยละ 4.44 และแบบผู้หนึ่งงาน ร้อยละ 4.00

นอกจากนี้ผลการศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 2 พบว่า คล้ายกับผลการศึกษาของ ประเวศ ทิพจร (2546, หน้า 46) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่ ตามทัศนะของตัวเอง มีพฤติกรรมกรรมการบริหารงาน ปรากฏดังนี้ แบบผู้หนึ่งงาน ร้อยละ 20.00 ในขณะที่ครูผู้สอนก็เห็นว่า เป็นแบบผู้หนึ่งงาน ร้อยละ 58.43

ส่วนพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาลำพูน เขต 2 พบว่า เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมกรรมการบริหาร แบบนักบุญ ร้อยละ 17.23 นั้น สุทธิ สุทธิสมบูรณ์ และสมาน รังสิโยกฤษณ์ (2533, หน้า 57 - 61) ได้กล่าวถึงผู้นำแบบนักบุญ (Missionary) ว่า ผู้นำแบบนี้มีลักษณะเป็นผู้มีจิตเมตตาและคำนึงถึง ความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน เหนือสิ่งอื่นใด ข้อเสียก็คือ ปรารถนาจะเป็น “คนดี” เสียจนไม่กล้าโต้แย้งการกระทำใด ๆ แม้แต่ เรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่ไม่เห็นด้วย พยายามจะดำเนินงานใน หน่วยงานเหมือนกับว่าเป็นสโมสร แห่งหนึ่ง ทั้งนี้เพราะเชื่อว่า ผลสำเร็จของงาน ไม่สำคัญเท่ากับความสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกัน และเชื่อว่า การดำรงรักษาให้การทำงานมีบรรยากาศอบอุ่น สบายใจและเป็นกันเอง จะทำให้ งานดำเนินไปโดยความราบรื่น การมีผู้นำแบบนี้จะทำให้การบริหารงานของหน่วยงานขาด ประสิทธิภาพ คือ ผลผลิตจะตกต่ำ เพราะผู้นำแบบนี้จะไม่กล้าตัดสินใจ โดยเฉพาะในเรื่อง ที่เกี่ยวกับบุคคลเพราะคิดว่า การโต้เถียงกันจะไม่ทำให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ที่ดีขึ้นมาได้ และคนที่ เป็นผู้ใหญ่แล้วก็ไม่สมควรที่จะโต้เถียงกับผู้ใด พร้อมทั้งจะเปลี่ยนใจเพียงเพื่อจะดำรง ไว้ ซึ่งความสงบเรียบร้อยเท่านั้น และก็นึกอยู่เสมอว่า นี่เป็นวิธีที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน

ในการปฏิบัติงานส่วนมากผู้นำจะใช้ระเบียบกฎเกณฑ์ควบคุมไปกับการทำงานจึงทำ ให้ผลการศึกษาด้านนี้ออกมาไม่เด่นชัด เนื่องจากการทำงานต้องมีข้อตกลงร่วมกันอยู่แล้วซึ่งจะทำ ให้ผลงานที่ออกมาจะได้ไม่ขาดประสิทธิภาพ

สำหรับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 2 พบว่า เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมกรรมการบริหาร แบบผู้เผด็จการ ร้อยละ 3.78 นั้น Reddin (อ้างใน สมยศ นาวิการ, 2545, หน้า 96) ได้กล่าวถึงลักษณะของ พฤติกรรมการบริหารแบบผู้เผด็จการว่า เป็นผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับงานมาก แต่ให้ ความสำคัญกับคนน้อย จะถูกมองว่าไม่มีความเชื่อมั่นในบุคคลอื่น และให้ความสนใจกับงานแต่ เพียงอย่างเดียวเท่านั้น เป็นลักษณะของผู้บริหารที่เปลี่ยนมาจากผู้นำแบบอุทิส หรือแบบเสียดล

(Dedicated) ผู้นำประเภทนี้มักจะมุ่งมั่นเพียงอย่างเดียว โดยไม่คำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและจะใช้คำสั่งในการปฏิบัติงาน ไม่มีคำไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน สร้างความหวาดกลัวให้กับผู้ร่วมงาน ใช้วิธีการข่มขู่ในการปฏิบัติงาน ผู้นำประเภทนี้จะมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง และไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเห็นว่าวิธีการทำงานของตนเองเป็นวิธีที่ดีที่สุด แต่อย่างไรก็ตามพบว่า ผู้นำประเภทนี้จะเป็นผู้มีอารมณ์ไม่คงที่ มีความเอาตามพยาบาทรุนแรง ชอบให้คนอื่นเอาใจแต่จะไม่ยอมเอาใจคนอื่น และเป็นคนที่ไม่ฟังเหตุผล ทั้งนี้ สฐิ สฐธิสมบูรณและสมานรังสิโยกฤษณ (2533, หน้า 57 - 61) ได้กล่าวถึงผู้นำนักเผด็จการ (Autocrat) ว่าผู้นำแบบนี้มีลักษณะเป็นผู้ดำเนินงานโดยมุ่งแต่ความสำเร็จของงานเพียงอย่างเดียวโดยมิได้คำนึงถึงเรื่องอื่นๆ ด้วย โดยที่ข้อเสียของผู้นำแบบนี้ก็คือ จะแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานผู้ใดเลย และมีความไว้วางใจในตัวบุคคลอื่นน้อยมาก ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานต่างกลัวและไม่ชอบ ทั้งนี้ผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำงานก็ต่อเมื่อรับคำสั่งเท่านั้น ผู้บริหารหรือผู้นำประเภทนี้ มีลักษณะที่เชื่อมั่นในตนเองมากที่สุด ชอบใช้อำนาจบังคับบัญชาและชอบออกคำสั่ง ไม่ค่อยจะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นการวินิจฉัยสั่งการมักจะเป็นไปตามอารมณ์ การตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ ผูกขาดอยู่ที่หัวหน้าเพียงผู้เดียวการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปในลักษณะกดขี่ ไม่ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น ความคิดของผู้บริหารต้องถูกที่สุด นอกจากนี้ ธงชัย สันติวงษ์ (2537, หน้า 410-413) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic Leadership) หมายถึง ผู้นำที่เน้นถึงการบังคับบัญชาและการออกคำสั่ง (Commanding and Order Giving) เป็นสำคัญ ผู้นำแบบนี้มักจะทำการตัดสินใจด้วยตนเองเป็นส่วนมาก และจะไม่ยอมมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชามากนัก สถานภาพของผู้นำชนิดนี้จะเป็นไปในลักษณะที่ว่าเป็นเจ้านาย (Boss) อย่างเด่นชัด ในการบังคับบัญชาหรือควบคุมงานของผู้นำชนิดนี้ ผู้นำดังกล่าวจะกระทำโดยมีการใช้อำนาจเป็นอย่างมาก และจะสร้างบรรยากาศของความเกรงกลัวต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

ขณะที่พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 2 พบว่า เป็นผู้บริหารที่มีพฤติกรรมการบริหาร แบบนักประนีประนอมร้อยละ 1.68 นั้น Reddin (อ้างใน สมยศ นาวิกาน, 2545ข, หน้า 95) ได้กล่าวถึง ผู้นำแบบผู้ประนีประนอม เป็นผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับงานและคนมาก จะถูกมองว่าเป็นนักตัดสินใจที่ไม่ดีและพยายามจะลดความกดดันและปัญหาเฉพาะหน้าต่าง ๆ มากกว่าการให้ความสำคัญระยะยาว นอกจากนี้ สฐิ สฐธิสมบูรณ และสมาน รังสิโยกฤษณ (2533, หน้า 57 - 61) เห็นว่านักประนีประนอม (Compromiser) จะยอมรับว่าการมุ่งทำงานให้สำเร็จและการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานนั้น เป็นสิ่งสำคัญยิ่ง แต่ก็ไม่มีความสามารถ หรือ ไม่ก็ไม่อยากผสานความคิดเห็น

ทั้งสองอย่างนี้เข้าด้วยกัน และไม่สามารถตัดสินใจหรือตกลงใจ ไปว่าจะใช้อย่างใด ลักษณะจึงเป็นคน โลดและชอบการประนีประนอม พฤติกรรมการบริหารแบบผู้ประนีประนอม เป็นแบบผู้บริหารที่เปลี่ยนมาจากผู้ประสาน (Integrated) ลักษณะของผู้นำประเภทนี้จึงมุ่งที่ปฏิบัติงานโดยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน แต่ก็ไม่สามารถที่จะดำเนินการได้ ทั้งนี้เนื่องจากผู้นำดังกล่าวขาดอำนาจในการตัดสินใจ ขาดความจริงจังจริงจัง ในการปฏิบัติงาน จึงใช้วิธีการประนีประนอมกับทุกฝ่ายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผล ดังนั้นบางเรื่องที่ผู้นำไม่สามารถดำเนินการได้จึงมักจะใช้วิธีการ ปิดบังความรับผิดชอบไปให้กับผู้ที่มีอำนาจเหนือกว่าเป็นผู้ที่รับผิดชอบแทน ผู้นำประเภทนี้เป็นบุคคลที่โหด เชื่อถือไม่ได้ซึ่งถ้าเกิดขึ้นในหน่วยงานเล็กคงจะไม่ส่งผลกระทบต่องาน แต่เมื่อเกิดในหน่วยงานใหญ่จะทำให้เกิดผลเสียต่อผู้ร่วมงานและงานก็จะขาดประสิทธิภาพ

ส่วนทางด้านพฤติกรรมที่มีประสิทธิผลสูงจะเห็นว่าพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 2 พบว่า เป็นผู้บริหารที่มีพฤติกรรมการบริหาร แบบผู้ยึดระเบียบ ร้อยละ 23.95 นั้น Reddin (อ้างใน สมยศ นาวิการ, 2545ข, หน้า 95) กล่าวว่า ผู้ทำงานตามระเบียบ เป็นผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับงานและคนน้อย แต่จะบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ จะถูกมองว่าให้ความสำคัญกับกฎและระเบียบวิธีปฏิบัติงานที่วางไว้อย่างเคร่งครัด คล้ายกับเนาวรัตน์ แยมแสงสังข์ (2542, หน้า 120) ที่บอกว่า ผู้นำแบบเน้นระเบียบ (Organizational Man) จะเน้นระเบียบกฎเกณฑ์อย่างเข้มงวด ชอบทำงานเป็นพิธีการ ไม่ชอบทำงานที่ขัดต่อระเบียบแบบแผน ส่วนข้อเสียของผู้นำแบบนี้ก็คือ ไม่เป็นผู้สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ไม่มีการยืดหยุ่น การติดต่อสื่อสารใช้ช่วงเวลายาว แต่ข้อดีก็คือ เป็นการส่งเสริมความยุติธรรม การทำงานจะเป็นไปตามกำหนด ง่ายต่อการควบคุม ดังนั้นลักษณะของผู้นำในลักษณะดังกล่าว จึงมักจะเป็นผู้นำที่เป็นข้าราชการ หรือ ทหาร เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งการบริหารหน่วยงานสถานศึกษาในปัจจุบันผู้บริหาร จะต้องยึดกรอบและระเบียบต่าง ๆ

ในการปฏิบัติงานเนื่องจากการตรวจสอบจากหลายฝ่ายทั้งภายในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา สำหรับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 2 พบว่า เป็นผู้บริหารที่มีพฤติกรรมการบริหาร แบบนักพัฒนา ร้อยละ 23.53 นั้น สุทธิ สุทธิสมบุญและสมาน รังสิโยภฤกษ์ (2533, หน้า 57 - 61) ได้กล่าวว่า นักพัฒนา (Developer) มีลักษณะเป็นผู้ไว้วางใจผู้ร่วมงานอย่างแท้จริง และมีประสิทธิภาพมากกว่าผู้นำแบบนักบุญ ข้อแตกต่างกันที่สำคัญก็คือ นักพัฒนาเป็นผู้ที่ทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานได้ดีและสามารถจูงใจคนอื่นได้ด้วย เพราะรู้ว่างานชิ้นแรกก็คือ การพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน ส่วนมากมักจะเป็นผู้ทำงานแบบ “ปิดทองหลังพระ” โดยจะมุ่งพัฒนาตัวบุคคล เช่น สอนคน

ธรรมดาให้เป็นหัวหน้างานได้ โดยไม่มีใครรู้ว่าเป็นผลงานมาจากตนจนกระทั่งพ้นจากหน้าที่ไปแล้วรวมถึง Reddin (อ้างใน สมยศ นาวิกาน, 2545ข, หน้า 95) ให้ความเห็นว่าคุณพัฒนาเป็นผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับคนมาก แต่ให้ความสำคัญกับงานน้อย พฤติกรรมตรงนี้จะถูกมองว่ามีความเชื่อมั่นผู้ใต้บังคับบัญชาและมุ่งอยู่ที่การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความสามารถ นอกจากนี้ กำจรเดช พรหมสวัสดิ์ (2543, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษา พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลสูงประกอบด้วยนักพัฒนา ร้อยละ 50.98 ผู้ยึดระเบียบ ร้อยละ 13.72 และนักบริหาร ร้อยละ 7.84 สำหรับประเภทที่มีประสิทธิผลต่ำ ประกอบด้วย ผู้หนีงานและนักบุญมีจำนวนเท่ากันคือ ร้อยละ 9.80 ผู้ประนีประนอม ร้อยละ 5.88 และผู้เผด็จการ ร้อยละ 1.96

โดยที่พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 2 พบว่า เป็นผู้บริหารที่มีพฤติกรรมการบริหาร แบบนักบริหาร ร้อยละ 1.26 นั้น สุทธิ สุทธิสมบุญธรรมและสมาน รังสิโยกฤษณ์ (2533, หน้า 57 - 61) ได้กล่าวว่า นักบริหารที่ดี (Executive) จะต้องมึลักษณะเป็นผู้รู้จักใช้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้ประโยชน์มากที่สุด และจะวางมาตรฐานการทำงานไว้สูง แต่ในด้านการปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอาจจะแตกต่างกันไปบ้าง เป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน โดยคำนึงถึงความสำเร็จของงานและความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงานและการทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำแบบนี้ ยินดีจะรับฟังปัญหาและข้อโต้แย้งต่างๆ ที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน เพราะรู้ดีว่าการรับฟังปัญหาและข้อโต้แย้งต่าง ๆ นี้ เป็นความจำเป็นและเป็นเรื่องธรรมดาที่ต้องมีขึ้นจะไม่ใช้อำนาจกดขี่บังคับ ไม่เคยขู่เสี้ยม และไม่เคยหลีกเลี่ยงข้อขัดแย้งใด ๆ เมื่อรู้ว่าคุณคิดเห็นที่แตกต่างกันนั้นสามารถจะขจัดไปได้ รวมทั้งข้อขัดแย้งต่าง ๆ ก็สามารทำความเข้าใจกันได้เช่นกัน และเมื่อเขาทำสำเร็จ ผู้ร่วมงานทุกคนก็ยอมรับ พร้อมกันนี้ ดำรงคำจันทรบุญเรือง (2539, หน้า 71) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในเขตการศึกษา 8 พบว่า เป็นผู้บริหารที่มีพฤติกรรมการบริหารที่มีประสิทธิภาพสูง ประกอบด้วย แบบนักบริหาร ร้อยละ 92.28 แบบผู้เผด็จการแบบมีศิลป์ ร้อยละ 4.21 และแบบนักพัฒนา ร้อยละ 3.51 เมื่อพิจารณาคะแนนมิติการบริหาร พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่มีคะแนนด้านมิติประสิทธิผลมาก ด้านมิติการงานปานกลาง ด้านมิติมิตรสัมพันธ์ต่ำมาก ทั้งยังพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีอายุมาก มีวุฒิการศึกษาสูง มีระยะเวลาและประสบการณ์ดำรงตำแหน่งมานานจะเป็นผู้ที่มีคะแนนด้านมิติประสิทธิผลสูงกว่ากลุ่มอื่น

ส่วนทางด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 2 พบว่า เป็นผู้บริหารที่มีพฤติกรรมกรรมการบริหาร แบบผู้เผด็จการ แบบมีคิลปี ร้อยละ 0.84 นั้น สุธี สุทธิสมบูรณ์และสมาน รังสิโยภุชณ์ (2533, หน้า 57 - 61) ได้กล่าวว่า นักเผด็จการมีคิลปี (Benevolent Autocrat) ผู้นำแบบนี้มีลักษณะเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในวิธีปฏิบัติงาน และการดำเนินงานของตนเองอย่างแน่วแน่ จะมีส่วนช่วยและสร้าง ประสิทธิภาพในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ มีความชำนาญในการสั่งงาน และทุกคนนำไปปฏิบัติโดยที่ไม่ทำให้ผู้บังคับบัญชาเกิดความขุ่นเคืองไม่พอใจ มีลักษณะเป็นผู้เผด็จการแต่ทำงานอย่างมีคิลปี นุ่มนวล และมีประสิทธิภาพมากกว่า โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนมากยังพัฒนาตนเองไปสู่ผู้นำลักษณะนี้มีน้อย

จากภาพรวมพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 2 นั้น สอดคล้องกับ วีระวงศ์ สุวรรณพันธ์ (2540, หน้า 51-52) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเถิน จังหวัดลำพูน พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งในด้านมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ตามการรับรู้และคาดหวังของครูผู้สอนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มาก สำหรับแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคาดหวังของครูผู้สอนแยกตามภารกิจของงานบริหารพบว่าผู้บริหารควรมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการงานตามภารกิจอย่างถ่องแท้ เพื่อเป็นผู้นำในการพัฒนา สามารถให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูผู้สอน นอกจากนั้นควรพัฒนาความรู้ ความสามารถในการวางแผน การนิเทศ การติดตาม ควบคุม และประเมินผล เพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในคราวต่อมา ชัยวัฒน์ ใจจิตร (2546, หน้า 52-53) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านโฮ่ง จังหวัดลำพูน ตามการรับรู้และความคาดหวังของครูผู้สอน พบว่า ครูผู้สอนรับรู้และคาดหวังว่าผู้บริหารโรงเรียนได้แสดงหรือ ควรแสดงภาวะผู้นำด้านมุ่งงานบ่อยครั้ง โดยให้ครูปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน และให้ครูทราบถึง หน้าที่ที่ควรปฏิบัติ แต่บางครั้งผู้บริหารโรงเรียนก็ได้ปฏิบัติงานตามอารมณ์ของตนเองและปกครองอย่างเข้มงวด ส่วนพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ ครูผู้สอนรับรู้ว่าผู้บริหารโรงเรียนได้แสดงออกเป็นครั้งคราวในความเป็นกันเองและง่ายที่จะเข้าหา ทำให้ครูรู้สึกเป็นกันเองเมื่อมีการพบปะสนทนา และรับฟังความคิดเห็นจากคณะครูในเรื่องสำคัญ ๆ ก่อนนำไปปฏิบัติ แต่บ่อยครั้งก็พบว่า ผู้บริหารเป็นคนเก็บตัว ขอมรับความคิดเห็นใหม่ได้ช้า ปฏิบัติงานโดยไม่ปรึกษาหารือกับครู และปฏิเสธที่จะอธิบายการทำงานของตน ซึ่งครูผู้สอนคาดหวังว่าผู้บริหารควรปฏิบัติบ่อยครั้งในเรื่องที่ได้แสดง

ออกเป็นครั้งคราวในเรื่องดังกล่าวข้างต้น โดยภาพรวมครูผู้สอนรับรู้ที่ ผู้บริหารโรงเรียน ได้แสดง พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งงานบ่อยครั้ง ด้านมุ่งสัมพันธ์เป็นเพียงครั้งคราว และก็คาดหวังว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรแสดงออกถึงภาวะผู้นำทั้งด้านมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์บ่อยครั้ง

พฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้ศึกษาครั้งนี้ มีประสิทธิผลต่ำกว่าค่อนข้างมีมากกว่าพฤติกรรมกรรมการบริหารงานที่มีประสิทธิผลสูงนั้น อาจเนื่องมาจาก ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนประสบการณ์ จึงทำให้บุคคลที่เป็นผู้นำมีประสิทธิผลต่ำ แต่อย่างไรก็ตามผู้นำที่มีประสิทธิผลต่ำนั้นอาจจะมีการปรับปรุงตัวเองให้ดีขึ้นมาได้ ในโอกาส ต่อๆ ไป ทั้งนี้ส่วนหนึ่งอยู่กับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ของแต่ละสถานศึกษา ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารงาน เช่น บุคลากรในสถานศึกษา ชุมชน ทรัพยากรที่ใช้ในการบริหาร รวมถึงปัญหาและอุปสรรคในการระดมทุน เพื่อพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งหากผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้และประสบการณ์สูง จะสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการบริหารให้เหมาะสมกับ สถานการณ์และสิ่งแวดล้อมเพื่อให้ได้ผลของงานที่มีประสิทธิผลสูง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 2 ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น เช่น กรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองควรได้มีโอกาสในการให้ข้อมูลในการศึกษา เพื่อจะได้ทราบความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่หลากหลาย
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 2 ควรส่งเสริมสนับสนุนพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด ทางด้านการพัฒนาพฤติกรรมในการบริหารให้ดีขึ้น ทั้งการจัดการฝึกอบรม การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน หรือการสนับสนุนให้มีการศึกษาค้นคว้าที่ สูงขึ้น
3. ผู้บริหารควรมุ่งพัฒนาตนเองเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนให้เอื้อต่อ การบริหารงาน ได้แก่ การศึกษาเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร การศึกษาอบรม ตามโครงการต่าง ๆ หรือการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้มีความรู้และประสบการณ์พร้อม กับนำไปพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสำรวจพฤติกรรมกรรมการบริหารของตนเอง ควบคู่ไปกับการใช้ผลการวิจัยครั้งนี้ เพื่อปรับปรุงพฤติกรรมกรรมการบริหารงานให้เหมาะสม