

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทนี้เป็นการสรุปการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยเรื่องลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 โดยเรียงลำดับหัวข้อดังนี้ คือ วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1.1.1 เพื่อศึกษาลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 จำแนกตาม พื้นที่และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2. วิธีดำเนินการวิจัย

2.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ปีการศึกษา 2549 จำนวน 1,499 คนโดยวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 จำนวน 306 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับปรุงจากของ ทศนี วงศ์ยืน (2538) ซึ่งได้ศึกษาและวิจัยลักษณะที่แสดงความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้ดำเนินงานดังนี้

การศึกษา และสังเคราะห์ถึงลักษณะความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหาร เพื่อกำหนดลักษณะความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหาร กำหนดตัวแปร (Variable) และข้อรายการ (Items) โดยมีกิจกรรมที่สำคัญก็คือ การศึกษาทฤษฎี ผลงานวิจัย เอกสารที่เกี่ยวข้อง การสังเคราะห์ลักษณะความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหาร การกำหนดตัวบ่งชี้และเงื่อนไขของแต่ละลักษณะในเรื่องเกี่ยวกับ 1) บทบาท ความสำคัญและลักษณะและลักษณะพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ลักษณะของผู้บริหารที่มีโดยทั่วไป 3) แบบพฤติกรรมและลักษณะของผู้บริหาร ที่เอื้อต่อการพัฒนา 5) คุณลักษณะของ ผู้ประกอบการและผู้นำการเปลี่ยนแปลง 6) คุณลักษณะของผู้นำที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนา เมื่อวิเคราะห์เนื้อหา แจกแจงความถี่ และนำมาสังเคราะห์ได้ข้อสรุปลักษณะความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษา

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

3.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ และคำนวณค่าร้อยละ

3.2 วิเคราะห์ความคิดเห็นจากแบบสอบถามตอนที่ 2 โดยตรวจให้คะแนนค่าเฉลี่ย และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำเสนอในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนตามแนวคิดของเบสต์ (Best 1981 :182) โดยเอาค่าเฉลี่ย (Mean) เป็นตัวชี้วัด มีรายละเอียด ดังนี้

4.50–5.00 หมายถึง ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สูงที่สุด

3.50–4.49 หมายถึง ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สูง

2.50–3.49 หมายถึง ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ปานกลาง

1.50–2.49 หมายถึง ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ต่ำ

1.00–1.49 หมายถึง ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ต่ำที่สุด

3.3 ตรวจสอบสมมติฐานตามตัวแปรสภาพพื้นที่ในการปฏิบัติงาน โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)

3.4 ตรวจสอบสมมติฐานตามตัวแปร ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-test) และทดสอบรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ

4. สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

4.1 วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ลักษณะการศึกษาคือความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ในภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นนักพัฒนาการศึกษา อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีความเป็นนักพัฒนาการศึกษาสูงสุดในด้าน ความสามารถมองการณ์ไกล การคาดการณ์ ภายหน้า และมองเห็นวิธีการนำไปสู่เป้าหมายอยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ ความรอบรู้ในการกิจของสถานศึกษา อยู่ในระดับสูง และต่ำสุดคือความสามารถ ในการพูดและฟังอยู่ในระดับปานกลาง

4.2 เปรียบเทียบลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2

4.2.1 จำแนกตามพื้นที่ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมทั้ง 17 องค์ประกอบ พบว่าข้าราชการครู มีพรรณนะต่อ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ปกติกับพื้นที่พิเศษมีลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2.2 จำแนกตามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ในภาพรวม 17 องค์ประกอบ พบว่าข้าราชการครู มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานพบว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 มีลักษณะ ความเป็นนักพัฒนาการศึกษาในระดับปานกลางถึงสูง

2. ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 แตกต่างกันตามสภาพพื้นที่ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.1 เมื่อทดสอบสมมติฐานตามตัวแปรด้านสภาพการปฏิบัติงานพบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในพื้นที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 เมื่อทดสอบสมมติฐานตามตัวแปรด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อความเป็นนักพัฒนาการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

5. อภิปรายผล

จากการศึกษาลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 มีประเด็นที่ค้นพบกันดังนี้

5.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 มีลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู อยู่ในระดับปานกลางถึงสูง และเมื่อแยกพิจารณาตามกลุ่มผู้ประเมินทีละกลุ่ม คือ กลุ่มที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ปกติและกลุ่มผู้ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่พิเศษ พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ปกติมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงทุกด้าน และข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่พิเศษมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ถึง สูง จากข้อมูลทำให้เชื่อได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 เป็นผู้ที่มีลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษา อยู่ในระดับปานกลางถึงสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมีการนิเทศ ติดตามผล จากหน่วยงานต้นสังกัด ได้เพิ่มความดูแลอย่างใกล้ชิด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอี่ยม จันทร์สุขโข (2540: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 5 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน พบว่าผู้บริหารโรงเรียนผ่านการอบรมภารกิจ การบริหาร และมีการนิเทศติดตามอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารจำเป็นต้องกระตือรือร้น และพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ สอดคล้องกับ บุญรอด บุญสำเริง (2535: 63) ซึ่งให้แนวคิดในการที่ผู้บริหารจะเป็นนักพัฒนา จะต้องหมั่นฝึกหัดตัดสินใจไม่ให้ผิดพลาด คือ เมื่อจัดกิจกรรมต่าง ๆ จะต้องสามารถวินิจฉัยสั่งการด้วยความมั่นใจ โดยอาศัยข้อมูลข่าวสาร วิเคราะห์สถานการณ์และสาเหตุต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดปัญหานานาหลากหลายรูปแบบ จะต้องกล้าตัดสินใจ ไม่ลังเล หวาดหวั่น หรือย่อท้อต่อผลที่จะเกิดขึ้นภายหลังเมื่อตัดสินใจแก้ปัญหาไปแล้ว ฉะนั้นการแก้ปัญหา อย่างสร้างสรรค์ สามารถเผชิญปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ทั้งในด้าน

ส่วนตัวและการทำงาน มองเห็นปัญหาได้อย่างชัดเจน และเลือกวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม เป็นคุณลักษณะ ความเป็นนักพัฒนา สอดคล้องกับ ไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง (2535: 58-66) กล่าวว่า นักบริหารที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้ นักบริหารจะต้องมีอารมณ์มั่นคง มีบุคลิกภาพดี เป็นตัวของตัวเองมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีพลังกระตุ้นให้การทำงาน มีลักษณะแน่วแน่ และควบคุม อารมณ์ได้ มีพหุธิปัญญา การศึกษาดี มีความรู้ทางเทคนิค สามารถวิเคราะห์ สถานการณ์ในระดับมหภาคและจุลภาคได้ดี โดยมีความสามารถในการกระตุ้นและแนะนำ บุคคลอื่น ความเป็นเพื่อนและมีประโยชน์ต่อผู้อื่น ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น มีความนับไว ต่อสถานการณ์ทางสังคม มีความสามารถในการทำตนให้สำเร็จ มีทัศนคติที่ดีต่อการปรับตัว เกี่ยวกับสถานภาพของงาน มีความต้องการความสำเร็จในอนาคต มีนิสัยใจคอดี มีความซื่อสัตย์ และเชื่อมั่นในตนเอง เป็นที่ไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงาน

5.2 เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ใน พื้นที่ปกติและพื้นที่พิเศษ ที่มีต่อลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ในภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นต่อลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ปกติ สูงกว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ พิเศษ เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่าครูผู้สอนที่ปฏิบัติงาน ในพื้นที่ปกติกับพื้นที่พิเศษมีความคิดเห็น ต่อลักษณะ ความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหาร สถานศึกษาในด้านความสามารถมองการณ์ไกล การคาดการณ์ล่วงหน้าและมองเห็นวิธีการนำไปสู่ เป้าหมาย ความสามารถในการบริหารงาน การมีฝีมือ ในการสร้างสรรค์และแรงบันดาลใจ ให้เกิดขึ้นในตัว ผู้ได้บังคับบัญชา ความอดทนในการทำงาน ความเป็นคนใจกว้างยินดีรับฟังและ พยายามเข้าใจความคิดเห็นของบุคคลอื่น ความมุ่งมั่นในการพัฒนา การเป็นผู้มีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์สูง ความรอบรู้ในภารกิจของสถานศึกษา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่เหลือครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ปกติกับพื้นที่ พิเศษมีความคิดเห็นต่อลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารจัดการศึกษาในสภาพพื้นที่พิเศษมีความยุ่งยากและ ลำบากมากกว่าพื้นที่ปกติ จึงทำให้ข้าราชการครูในพื้นที่พิเศษมีความคิดเห็นต่อลักษณะความเป็น นักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ปกติ ซึ่งความยุ่งยาก ลำบากในการเดินทางความเสี่ยงภัย ความทุรกันดาร อาจเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษมีความคิดเห็นต่อลักษณะ ความเป็นนักพัฒนาการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา ในระดับปานกลางถึงสูงซึ่งตรงกันข้ามกับข้าราชการครู ในพื้นที่ปกติที่มี

ความคิดเห็นต่อลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับสูง เกือบทุกรายการ

5.3 เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันที่มีต่อลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2 พบว่าไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าก่อนที่จะเข้าสู่ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนต้องได้รับการอบรมพัฒนา เพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่ง เมื่อเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจึงดำเนินการบริหารงานตามแนวทางที่ได้รับมา อีกทั้งเมื่อมีโครงการหรืองานต่าง ๆ ที่ได้รับมาผู้บริหารต้องรับรู้ร่วมกัน จึงเป็นเหตุให้ประสบการณ์ในการบริหารไม่ก่อให้เกิดความแตกต่าง สอดคล้องกับสมบูรณ์ ขวัญทอง (2532: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานบทบาท ศึกษาธิการอำเภอเกี่ยวกับงานการศึกษา นอกโรงเรียน ในภาคใต้ของประเทศไทย ปรากฏผลดังนี้ ระดับการปฏิบัติงานที่เป็นจริงของ ศึกษาธิการอำเภอ ที่ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งต่างกัน ด้านการวางแผนและวิชาการ และด้านการติดตามและประเมินผล ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ชุรุสสา (2540: 4-5) ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา พ.ศ.2540 ในมาตรฐานที่ 3 ว่า ผู้บริหารการศึกษาจะต้องมีความมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ โดยพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารมีอาชีพจะต้องหาวิธีพัฒนาผู้ร่วมงานโดยการศึกษาจุดเด่น จุดด้อยของผู้ร่วมงาน กำหนดจุดพัฒนาของคน และเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับการพัฒนา ด้านนั้น ๆ ในมาตรฐานที่ 10 เพื่อให้ผู้บริหารการศึกษาได้มีมาตรฐานในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานให้เป็น ผู้รอบรู้ ทันสมัยทันโลก รู้อย่างกว้างขวางและมองไกล เป็นผู้บริหารมีอาชีพ จะต้องติดตาม ข่าวสาร ที่ทันสมัยและนำข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่ได้รับมาใช้ในการพัฒนางาน ผู้ร่วมงานได้อย่างเป็นปกติวิสัย และสามารถให้บริการข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศที่ทันสมัย และไวต่อการให้บริการ อย่างต่อเนื่องและพัฒนาอย่างเป็นระบบ เป็นที่ยอมรับของผู้รับบริการ

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

6.1.1 ควรเผยแพร่ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2 ให้ผู้บริหาร โดยทั่วไปทราบ

6.1.2 ควรมีการอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาให้กับผู้บริหารสถานศึกษา

6.1.3 ควรมีการประเมินผู้บริหารเป็นระยะ โดยพิจารณาผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อถือ อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานขององค์กรให้เกิดประสิทธิผล

6.1.4 ควรจัดเรียงลำดับความสำคัญก่อนหลัง ของลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาเพื่อให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ตัดสินใจนำผลการวิจัยไปพัฒนาผู้บริหารตามลำดับความสำคัญในกรณีที่มีหลายองค์ประกอบควรได้รับการพัฒนา

6.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

6.2.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ นอกเหนือจากที่ผู้วิจัยศึกษา ที่ส่งผลต่อลักษณะความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหารการศึกษา

6.2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากับผู้บริหาร โรงเรียนที่ไม่ได้เข้าโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา

6.2.3 ควรศึกษาลักษณะองค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา