

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

บทนี้กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป ดังต่อไปนี้

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และความคิดเห็นของข้าราชการครู ต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น ในด้านการร่วมประสานสัมพันธ์ การควบคุม และความรักใคร่ผูกพัน

5.2 วิธีดำเนินการวิจัย

5.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้ประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย

- (1) ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอบ้านไผ่ จำนวน 90 คน
- (2) ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านไผ่

จำนวน 270 คน โดยสุ่มอย่างง่ายจากโรงเรียน 90 โรงเรียน ๆ ละ 3 คน

5.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ชุด ชุดที่ 1 สำหรับผู้บริหาร ชุดที่ 2 สำหรับข้าราชการครู แต่ละชุดมี 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะพฤติกรรมผู้นำตามพื้นฐานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำนวน 54 ข้อ ของ Schutz แปลและเรียบเรียงโดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉันทนา คุปรัตน์

5.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามแก่ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 90 ฉบับ และข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านไผ่ จำนวน 270 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนมาทั้งหมด คือ ผู้บริหาร 90 ฉบับ ข้าราชการครู 270 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

(1) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

(2) วิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมผู้นำทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการแสดงออกในการร่วมประสานสัมพันธ์ (EI) ด้านการแสดงออกในการควบคุม (EC) ด้านการแสดงออกซึ่งความรักใคร่ผูกพัน (EA) ด้านความต้องการร่วมประสานสัมพันธ์ (WI) ด้านความต้องการในการควบคุม (WC) และด้านความต้องการความรักใคร่ผูกพัน (WA) โดยจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิ ตำแหน่ง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง วิเคราะห์ผลการประเมินของผู้บริหารโรงเรียน และข้าราชการครู วิเคราะห์ผลการประเมินของผู้บริหารเอง และวิเคราะห์ผลการประเมินของข้าราชการครูตามเกณฑ์การประเมินค่าพฤติกรรมพื้นฐานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของ Schutz

5.3 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยโดยสรุปมีดังนี้

(1) ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านไผ่ เป็นผู้บริหารชายทั้งหมด ส่วนมากมีอายุมากกว่า 50 ปี มีวุฒิระดับปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ และมีระยะเวลาดำรงตำแหน่งผู้บริหารมากกว่า 15 ปี

(2) ข้าราชการครู สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านไผ่ ส่วนมากเป็นชาย มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี มีวุฒิระดับปริญญาตรี และมีระยะเวลาดำรงตำแหน่งมากกว่า 15 ปี

(3) จากการที่ผู้บริหารโรงเรียนประเมินและข้าราชการครูประเมิน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมผู้นำตรงกันคือพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านไผ่ มีพฤติกรรมผู้นำด้านการแสดงออกซึ่งความรักใคร่ผูกพัน (EA)

อยู่ในระดับสูง ด้านการแสดงออกในการร่วมประสานสัมพันธ์ (EI) ด้านการแสดงออกในการควบคุม (EC) ด้านความต้องการในการควบคุม (WC) ด้านความต้องการความรักใคร่ผูกพัน (WA) อยู่ในระดับปานกลาง และด้านความต้องการในการร่วมประสานสัมพันธ์ (WI) อยู่ในระดับต่ำ

5.4 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น มีข้อควรอภิปราย และข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้คือ

5.4.1 เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

1) ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น เป็นผู้ชายทั้งหมด มีอายุมากกว่า 50 ปี มีวุฒิปริญญาตรี มีตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนสูงกว่า 15 ปี นับว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีประสบการณ์และวุฒิที่เหมาะสม กับตำแหน่งหน้าที่และการปกครองบังคับบัญชา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การบริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพ สำหรับในด้านอายุนี้ผู้บริหารที่มีอายุค่อนข้างสูงกว่า 50 ปี ผู้วิจัยเห็นว่า อาจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ต่อปัญหาช่องว่างระหว่างวัยกับครูบรรจุใหม่ ปัญหาขาดการกระตือรือร้น เห็นปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องปกติจนขาดการแก้ไขหรือปล่อยไว้ระยะเวลาเป็นเครื่องแก้ปัญห สำหรับคุณลักษณะผู้บริหารนั้นมีวุฒิปริญญาตรีเป็นจำนวนถึงร้อยละ 87.8 นับว่าผู้บริหารมีความรู้ความสามารถที่จะบริหารงานไปได้ดี แต่ถ้ามองถึงผู้บริหารที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรีนั้นมีจำนวนเพียงร้อยละ 5.6 เท่านั้น นับว่าน้อยมาก ผู้วิจัยเห็นว่าผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไปน่าจะส่งเสริมให้ผู้บริหารได้มีโอกาสได้ศึกษาต่อให้มากกว่านี้ เพราะการจะพัฒนาการศึกษานั้นต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ให้มีความสมดุลเท่าๆ กัน รวมถึงหากผู้บริหารที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรีก็จะช่วยเป็นที่ปรึกษาให้แก่คณะครูในโรงเรียน ในการทบทวนทางวิชาการของข้าราชการครูได้ดี และเป็นที่น่าเชื่อถือของผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าจะอาศัยประสบการณ์เพียงอย่างเดียว

2) ข้าราชการครู สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านไผ่ ส่วนใหญ่เป็นชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีวุฒิในระดับปริญญาตรี ระยะเวลาดำรงตำแหน่งสูงกว่า 15 ปี นับว่าข้าราชการครูเป็นผู้มีประสบการณ์ และวุฒิที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่สามารถที่จะมอง

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนได้เป็นอย่างดี สำหรับในด้านอายุนั้นข้าราชการครูอยู่ระหว่าง 31-40 ปี เป็นจำนวนมากถึงร้อยละ 55.2 ซึ่งอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ผู้วิจัยเห็นว่าข้าราชการครูอยู่ในวัยกำลังทำงาน มีความคิดเห็นเป็นส่วนตัวน่าจะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง ความคิดเห็นไม่น่าจะถูกครอบงำจากบุคคลหนึ่ง บุคคลใด ความคิดเห็นน่าจะเชื่อถือได้เป็นอย่างดี

5.4.2 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านไผ่ จากกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนและกลุ่มข้าราชการครู ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสอดคล้องกันทุกพฤติกรรม ดังต่อไปนี้

1) พฤติกรรมด้านการร่วมประสานสัมพันธ์ (EI, WI) พฤติกรรมด้านนี้ Schutz (1967:135-137) ระบุว่า เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากความต้องการจะเข้าไปรวมกลุ่ม อยู่ร่วมกัน พบปะหารือกัน หรืออาจเป็นการแยกตัวเองออกมาจากกลุ่มก็ได้ จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านไผ่ มีพฤติกรรมผู้นำด้านการแสดงออกในการร่วมประสานสัมพันธ์ (EI) อยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาได้ว่าเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในการอยู่ร่วมกับคนอื่น เป็นผู้ที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหาในการพบปะพูดคุยติดต่อกัน มีการปฏิสัมพันธ์ (Interact) ได้ง่าย สนับสนุนและสามารถเข้าไปร่วมงานกับผู้อื่นได้ดี สอดคล้องกับบทบาทของผู้บริหาร เนื่องจากเขาจะต้องเป็นผู้นำกลุ่มต้องมีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นต้องชักชวนให้ผู้อื่นร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมทั้งในโรงเรียนและในชุมชน ประกอบกับงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจกันต้องปรึกษาหารือ และยอมรับนับถือในความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ หรือสอดคล้องกับเจตนาของงานตามหลักการของกระบวนการประชาธิปไตย การมีพฤติกรรมผู้นำในการร่วมประสานสัมพันธ์ในระดับนี้ ย่อมแสดงถึงการเปิดโอกาสให้บุคคลหลายฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน และตนก็สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้หลายลักษณะ พร้อมทั้งจะยอมรับเมื่อเห็นว่าเหมาะสมสามารถปฏิเสธได้เมื่อเห็นว่าไม่เหมาะสม เชื่อมั่นและตระหนักในตนเองอยู่เสมอว่า มีความสำคัญซึ่งสอดคล้องกับวิมณา สูตรสุวรรณ (2521:569-570) กล่าวว่าผู้บริหารต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ แต่ในกรณีผลของการวิจัยปรากฏเช่นนี้ย่อมแสดงว่าพฤติกรรมของคนกลุ่มนี้มีลักษณะที่แสดงให้เห็นว่าได้ตระหนักถึงบทบาท และภาระหน้าที่ตามควรแก่พฤติกรรมของตนเอง

จากการพิจารณาเป็นรายสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างกลุ่มผู้บริหาร โรงเรียนและกลุ่มข้าราชการครู พบว่าผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษา อาเภอบ้านไผ่ มีพฤติกรรมผู้นำทั้งสองกลุ่ม ด้านการแสดงออกในการร่วมประสานสัมพันธ์ (EI) อยู่ในระดับปานกลางทุกสถานภาพ พิจารณาได้ว่าไม่มีปัญหาในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทุกคน พร้อมทั้งจะเป็นคนแสดงตนในบทบาทที่ได้นั้นกิจกรรมที่กลุ่มกำหนดเป็นการสอดคล้องกับ ลักษณะของผู้นำที่ต้องปรับตัวได้ดีกว่าคนทั่วไป กระตือรือร้นตื่นตัวอยู่เสมอ มีความสามารถ จูงใจให้ผู้อื่นร่วมมือปฏิบัติงานดังที่ โรสกา ซูพิกลชัย (2522:78) แสดงทัศนะไว้

แต่อย่างไรก็ตาม ถ้าพิจารณาถึงด้านความต้องการในการร่วมประสานสัมพันธ์ (WI) อยู่ในระดับต่ำ ทั้งสองกลุ่มตัวอย่างพิจารณาได้ว่าผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานการประถมศึกษา อาเภอบ้านไผ่ นั้นกับบุคคลอื่นเป็นคนไม่ชอบสังคม (under social) มีแนวโน้มที่จะคิดถึงตัวเองเสมอ และชอบทำตัวออกห่างจากคนอื่น ปลีกตัวเองออกไปจากสังคม ดำรงชีวิต โดยไม่ประสงค์จะพึ่งพาใคร และมีความวิตกกังวลว่าตนเองไม่พร้อมที่จะอยู่ในฐานะที่จะร่วม กิจกรรมทางสังคมได้

จากที่พบว่าผู้บริหารโรงเรียนมีความต้องการในการร่วมประสานสัมพันธ์ (WI) อยู่ใน ระดับต่ำ เป็นเรื่องที่ต้องได้รับการแก้ไขด่วน เพราะผู้บริหารต้องประสานงานกับบุคคลอื่น ดังนั้นจึงต้องพัฒนาบุคคลกลุ่มนี้ให้ตระหนักถึงการสร้างทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งแนะนำให้เห็น ประโยชน์และคุณค่าของการร่วมมือกับคนอื่นในการทำงาน รวมทั้งสร้างความสำนึกในความ สำคัญของทรัพยากรมนุษย์ที่หมายถึงความมีคุณค่าของคนทุกคนที่เป็นสมาชิกองค์กร และสืบเนื่อง ไปถึงการคัดเลือกบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในขณะนี้ ซึ่งการ ดำเนินการโดยใช้วิธีการสอบคัดเลือกทางด้านวิชาการ ถือเอาเกณฑ์การผ่านในแต่ละกลุ่มวิชา ที่สอบมาจัดลำดับเบื้องต้น ต่อจากนั้นก็ให้เข้ารับการอบรมตามหลักสูตรที่สถาบันพัฒนาผู้บริหาร กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ในขณะอบรมก็มีการทดสอบและประเมิน เพื่อนำคะแนนไปรวมกับ คะแนนการสอบนำมาจัดลำดับขั้นสุดท้าย เรียกเข้ารับตำแหน่งตามลำดับก่อนหลัง เท่าจำนวน ตำแหน่งที่ว่าง ควรจะได้เพิ่มเติมเกณฑ์การคัดเลือก เรื่อง ประสบการณ์ทางการสอน สาขา วิชาที่เรียนจบมาว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่หรือไม่ และการประเมินด้านมนุษยสัมพันธ์ จากผู้บริหารคนเดิม จากคณะครู และคณะกรรมการศึกษาของโรงเรียน อีกส่วนหนึ่งด้วย

นอกจากนี้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนควรจะได้รับวุฒิทาง การบริหารการศึกษาที่ศึกษาในรายวิชาที่เป็นประโยชน์ทางการบริหารโดยตรงเช่น พฤติกรรม และการพัฒนาองค์การ กลุ่มสัมพันธ์ มนุษยสัมพันธ์ จิตวิทยา สังคม นั้นหมายถึงว่าผู้ที่จะเป็นผู้ บริหารการศึกษา ควรเป็นผู้มีความรอบรู้ และพฤติกรรมที่เหมาะสมตามความคาดหวังของสังคม โดยบุคคลนั้นต้องแสดงให้เห็นที่ปรากฏแก่ผู้อื่นด้วยว่า รู้และทำได้ดีตามที่ควรจะเป็นโดยมิได้ เสแสร้งเพียงชั่วระยะที่กำลังฝึกอบรมหรือในระยะที่มีผู้อื่นจับตามองเพื่อให้เห็นพฤติกรรมนั้น เป็นเครื่องมือเข้าสู่ตำแหน่ง

2) พฤติกรรมด้านการควบคุม (EC, WC) พฤติกรรมในด้านนี้ Schutz (1967: 172-175) กล่าวว่า เป็นผลจากความต้องการด้านอำนาจ (power) อำนาจหน้าที่ (Authority) และอิทธิพล (Influence) เพื่อกระทำให้ผู้อื่นแสดงออกซึ่งพฤติกรรมอีกต่อ หนึ่ง ทำให้เข้าใจว่าการกระทำดังกล่าวอาจจะเป็นการบังคับ สั่งการหรือหวานล่อมาให้เกิด การกระทำก็ได้ จากผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษา อาเภอบ้านไผ่ มีพฤติกรรมผู้นำในการแสดงออกในการควบคุม (EC) และพฤติกรรม ผู้นำด้านความต้องการควบคุม (WC) อยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาได้ว่าเป็นผู้ประสบความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน คือไม่มองว่าการสั่งการและการรับคำสั่งเป็นเรื่องจำเป็นจริงๆ หรือ รับไม่ได้ เท่ากับเป็นการพิจารณาสถานการณ์ว่าตนควรปฏิบัติอย่างไร เมื่อต้อง เป็นผู้นำและผู้ตาม สามารถเป็นผู้นำที่ดีได้และเป็นผู้ตามที่ดีได้ มองว่าผู้อื่นมีความสามารถและรับผิดชอบงานที่ มอบหมายได้โดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด เชื่อถือในความสามารถที่ผู้อื่นมี และได้พิจารณาตัดสินใจ ในกิจกรรมต่าง ๆ แล้ว สอดคล้องกับบทบาทในการบริหารงานที่ต้องมีการมอบหมายงานและ กระจายอำนาจในการบริหารงานให้แก่ผู้ร่วมงาน ในขณะที่เดียวกันก็ไม่ชอบให้ผู้อื่นควบคุมบังคับ เพราะว่าคุณยังมีอำนาจในการบริหารให้แกผู้ร่วมงาน ในขณะที่เดียวกันก็ไม่ชอบให้ผู้อื่นควบคุม บังคับ เพราะว่าคุณยังมีอำนาจอยู่เหนือผู้อื่นในฐานะที่เป็นหัวหน้า (Leader) ขององค์กร เป็นค่านิยมที่มุ่งให้มีการยกย่องด้านอำนาจด้วย แต่ถ้ามองในแง่ที่โรงเรียนเป็นองค์การทาง วิชาการ การที่ผู้บริหารยอมรับภาวะการควบคุม และการแสดงออกการควบคุมเพียงระดับ ปานกลาง ย่อมเป็นความประสงค์ที่จะให้มีความเป็นอิสระทางวิชาชีพไม่ไปก้าวก่ายการสอน ตลอดเวลาเหมือนการดูแลพนักงาน หรือเจ้าหน้าที่ขณะปฏิบัติงานในสถานประกอบการที่ใช้ แรงงาน แต่ถ้าพิจารณาถึงบทบาทของหัวหน้าสถานศึกษาในฐานะผู้นำโรงเรียน จำเป็นต้องมี

การติดตามควบคุมกำกับงานการที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมด้านการควบคุม (WC) อยู่ในระดับปานกลางจึงอาจจะมองในแง่นี้ว่ายังไม่เข้มพอหรือไม่ได้ปฏิบัติงานหลักการข้อนี้อย่างชัดเจน

กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี แสดงออกในการควบคุม (EC) อยู่ในระดับต่ำ ผู้วิจัยพบว่า ในปัจจุบันครูมีวุฒิในระดับปริญญาตรีมากขึ้น ครูมีความรู้ความสามารถและกล้าแสดงออก ความคิดเห็น ความคิดริเริ่ม จึงทำให้ผู้บริหารที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีต้องยอมตามปล่อยตามสบาย ไม่นิยมในการใช้อำนาจ ดังนั้นผู้บริหารที่มีวุฒิสูง จึงน่าจะมีพฤติกรรมด้านการควบคุมมากกว่าผู้บริหารที่มีคุณวุฒิต่ำกว่า สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิจิตร ชีระกุล (1972 : 63) พบว่าครูใหญ่ที่มีวุฒิปริญญาโท มีพฤติกรรมทั้งด้านมุ่งงาน และมุ่งสัมพันธ์ดีกว่าครูใหญ่ที่มีวุฒิต่ำกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับ ราห์มิง อัมเรศ (2517 : 48) พบว่า สภาพการศึกษาที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้นำอย่างยิ่ง โดยเฉพาะครูใหญ่ที่เรียนผ่านสถาบัน มีพฤติกรรมผู้นำทั้งมุ่งงาน และมุ่งสัมพันธ์ดีกว่าครูใหญ่ ที่เรียนด้วยตนเอง ดังนั้น การศึกษาหรือคุณวุฒิจึงนับว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารระดับสูงควรคำนึงถึง

กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่มีอายุน้อยกว่า 31 ปี และมากกว่า 50 ปี มีพฤติกรรมผู้นำด้านการแสดงออกในการควบคุม (EC) อยู่ในระดับต่ำ ผู้วิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีอายุน้อย ไม่กล้าแสดงออกในการควบคุมนั้นคงจะมาจากสาเหตุหลายประการ เช่น ประสบการณ์ในการบริหารน้อย เพื่อนร่วมงานมีอายุมากกว่า ประสบการณ์มากกว่า ทำให้เกิดความเกรงใจบุคคลอื่นสูง จึงปล่อยให้บุคคลอื่นได้ปฏิบัติงานอย่างอิสระ ตัดสินใจเอง ส่วนตัวเองมองอยู่ห่างๆ และผู้ที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีการแสดงออกในการควบคุม (EC) อยู่ในระดับต่ำ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีอายุมากการควบคุมจะน้อยลง ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เมื่อมีอายุมากปฏิบัติงานมานาน มีประสบการณ์เกี่ยวกับผู้ร่วมงานมากอุปมาลักษณะ จนเป็นลักษณะปกติธรรมดา ทั้งผู้บริหารกับครูเคยร่วมงานกันมานานจะมีความสนิทสนมเป็นพื้นฐาน จึงไว้วางใจยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน ตลอดทั้งเป็นระยะที่ใกล้จะเกษียณอายุ มีความกระตือรือร้นน้อยลง ต้องการความรักใคร่สนับสนุน จึงปล่อยตัวตามสบายยอมตามมากกว่าใช้อำนาจครอบงำ เพื่อจะให้ได้มาซึ่งการสนับสนุนความรักใคร่สนับสนุน เป็นความสัมพันธ์ส่วนตัว จึงไม่ต้องการที่จะแสดงการควบคุมมาก

ผู้บริหารโรงเรียนในตำแหน่งครูใหญ่และผู้อำนวยการโรงเรียนมีพฤติกรรมผู้นำด้านการแสดงออกในการควบคุม (EC) อยู่ในระดับต่ำ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุมณฑา พงษ์มาลา (2528 : 98) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในตำแหน่งครูใหญ่นั้น บกครองบังคับบัญชาบุคลากร

จำนวนไม่มาก เนื่องจากโรงเรียนมีขนาดเล็กเป็นลักษณะของสภาพครอบครัว การควบคุมจึงไม่จำเป็นต้องสูงสำหรับในตำแหน่งผู้อำนวยการ การปกครองบังคับบัญชาบุคลากรจำนวนมาก เนื่องจากโรงเรียนมีขนาดใหญ่ บทบาทของการกระจายอำนาจความรับผิดชอบ จึงมีความจำเป็นมาก เพื่อบริหารงานให้รวดเร็ว และควบคุม ตรวจสอบให้ถูกต้องอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้อำนวยการจึงต้องมอบอำนาจในการควบคุมให้ผู้ช่วยแต่ละฝ่าย โดยผู้อำนวยการไม่ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิดด้วยตนเอง

ส่วนพฤติกรรมผู้นำด้านความต้องการในการควบคุม (WC) ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง เว้นแต่ที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียน อยู่ในระดับต่ำ กลุ่มตัวอย่างที่กล่าวมาที่มีพฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับต่ำไม่ต้องการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา มีแนวโน้มจะยอมตาม ยอมเสียอำนาจ ไม่ต้องการใช้ภาวะการตัดสินใจ ไม่ใช้อำนาจที่มีอยู่บังคับควบคุมผู้อื่นทั้งที่เป็นภาระที่ต้องการกระทำ อาจจะเป็นผลมาจากการเชื่อถือในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือไม่ก็ต้องการความรักใคร่ผูกพันมาก และอาจจะเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก โครงสร้างการทำงานไม่ซับซ้อน ไม่ต้องใช้ภาวะการควบคุมสูง แต่ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ถ้าองค์การใดขาดการควบคุมอย่างเหมาะสมไม่ว่าจะเป็นองค์การขนาดเล็ก หรือขนาดใหญ่ก็ตาม กิจกรรมขององค์การก็จะด้อยประสิทธิภาพลงไป เพราะเท่ากับดำเนินงานไม่ครบวงจร หรือไม่เต็มกระบวนการของการบริหารงาน และไม่สอดคล้องกับการจัดการเชิงระบบ (System approach) ที่ต้องมีการควบคุมเป็นองค์ประกอบ ส่วนกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิปริญญาตรี อายุมากกว่า 50 ปี ผู้ที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียน และผู้ที่ดำรงตำแหน่งมากกว่า 15 ปี มีพฤติกรรมผู้นำด้านความต้องการในการควบคุม (WC) อยู่ในระดับต่ำ พิจารณาได้ว่าเป็นผู้ที่ไม่ต้องการให้ผู้อื่นมาใช้อำนาจเหนือตนต้องการเป็นผู้มีความอิสระในการทำงาน แต่ในระบบราชการซึ่งโรงเรียนก็เป็นหน่วยงานในระบบนี้มีความจำเป็นที่ต้องให้บุคคล หรือหน่วยงานระดับสูงขึ้นไปควบคุมกำกับกับการปฏิบัติงานอีกส่วนหนึ่งด้วย

ผลการวิจัยที่ปรากฏผลด้านพฤติกรรมการควบคุม (EC, WC) ดังที่กล่าวแล้วนั้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า หน่วยงานบังคับบัญชาทั้งในระดับอำเภอ และระดับจังหวัดควรได้ตรวจสอบหาผู้บริหารโรงเรียนที่ควรได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้มีความเข้าใจในการบริหารอย่างถูกต้อง ให้เข้ารับการอบรมเพิ่มเติมตามหลักสูตรเฉพาะ หรือให้เข้ารับการศึกษารื่องการบริหารในหลักสูตรที่สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษากำหนดจัดขึ้นเป็นครั้งคราวตามที่เหมาะสม อีก

ทั้งยังต้องมีการจัดทำมีการนิเทศ ติดตาม ผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารหลักสูตรและ
 สมาชิกเสมอ แต่ทั้งนี้ต้องไม่ทำให้เกิดความรู้สึกว่าควบคุมมากเกินไปจนกลายเป็นเผด็จการเพียง
 แต่ทำให้เกิดความตระหนักในการใช้อำนาจในทางที่ถูกต้องอยู่ในเกณฑ์หรือระดับที่เหมาะสม เพื่อ
 ให้งานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่วนบุคลากรอื่นของโรงเรียนก็ควรได้
 เสริมสร้างความเข้าใจเรื่องกระบวนการควบคุมกำกับทางการบริหารโดยวิธีพิมพ์เอกสารเผยแพร่
 แพร่ให้ศึกษา หรือการนำบุคลากรทางการนิเทศการศึกษาทั้งศึกษานิเทศก์ ครูวิชาการกลุ่ม
 โรงเรียน ตลอดจนผู้บริหารการศึกษาระดับต่างๆ คอยชี้แนะให้เกิดความสอดคล้องกันบทบาท
 และภาระหน้าที่ของแต่ละคน หรือแต่ละตำแหน่งงานอย่างชัดเจนด้วย

3) พฤติกรรมความรักใคร่ผูกพัน (EA, WA) เป็นพฤติกรรมที่ Schutz (1967 :195-198) ให้ทัศนะไว้ว่าเป็นพฤติกรรมภายในภายนอกอันเนื่องมาจากความต้องการทาง
 อารมณ์ ความใกล้ชิดสนิทสนม และความเกลียด เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลต่อบุคคลและ
 เป็นองค์ประกอบหนึ่งของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน
 ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านไผ่ มีพฤติกรรมผู้นำด้านการแสดง
 ออกซึ่งความรักใคร่ผูกพัน (EA) อยู่ในระดับสูงและมีพฤติกรรมผู้นำด้านความต้องการความ
 รักใคร่ผูกพัน (WA) อยู่ในระดับปานกลางซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของประดิษฐ์ ทองคำลิว
 (2534:65) พิจารณาได้ว่าเป็นผู้มีแนวโน้มที่จะแสวงหาความรัก ความสนิทสนมกับผู้ร่วมงาน
 ทั้งในลักษณะที่จะดึงเข้ามาใกล้ชิด ให้ความรัก ความเอาใจใส่ และความสนใจเกินสมควร
 จนทำให้เกิดกลุ่มย่อย หรือกลุ่มผลประโยชน์ใหม่ในวงงานจนทำให้เกิดผลเสียต่อการปฏิบัติงาน
 ได้ เพราะจะทำให้การมอบหมายงาน การให้ประโยชน์ เกื้อกูลและรางวัลตอบแทนการปฏิบัติ
 งานในลักษณะต่างๆ เบี่ยงเบนไปจากหลักการของระบบคุณธรรม (Meritt system) ผู้ร่วม
 งานส่วนหนึ่งก็ขาดขวัญและกำลังใจได้ Schutz (1967:134) อ้างใน ประไพ สุวภิรมย์รัชติ
 (2529:156) ให้ทัศนะไว้ว่าประเด็นที่ว่าความร่วมมือสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการรวมกัน
 เบื้องต้นการควบคุมและการรักใคร่ผูกพัน เป็นการแสดงออกหลังจากได้สัมพันธ์กันแล้วเพื่อ
 ความสัมพันธ์ระหว่างกันดำรงอยู่ได้ และความรักใคร่ผูกพันเป็นพฤติกรรมทางอารมณ์ระหว่าง
 คน 2 คน ที่จะเกิดขึ้นในเวลาใดก็ได้ ทั้งในแง่มิตรภาพและความแตกแยก

ถ้าพิจารณาพฤติกรรมทั้งสองด้านที่พบจากการวิจัยจะเห็นว่า มีการแสดงออกซึ่งความ
 รักใคร่ผูกพัน (EA) อยู่ในระดับสูง แต่มีความต้องการความรักใคร่ผูกพัน (WA) อยู่ในระดับ

ปานกลางพิจารณาได้ว่าการพยายามที่จะให้ความสัมพันธ์กับผู้อื่นมากกว่าปกติในอีกด้านหนึ่ง ตนก็มีความต้องการให้ผู้อื่นเข้ามาสนิทสนมด้วยเพียงธรรมดาไม่ถึงกับเป็นพิเศษแต่ประการใด ดังนั้นแม้ว่าการแสดงออกซึ่งความรักใคร่ผูกพันที่แสดงออกอย่างเปิดเผยโดยไม่คิดถึงการปฏิเสธและความไม่น่ารักของตน เพื่อให้เกิดความยอมรับ แม้จะทำให้มิตรภาพของผู้อื่นเสื่อมไปก็ยังไม่กล้าที่จะกระทำ จนกว่าความต้องการของตนสัมฤทธิ์ผล และความต้องการนี้หากต้องถูกปฏิเสธ ก็จะมีความรู้สึกที่ไม่เป็นมิตรต่อกันในทันที ภาพเชิงบวกและภาพเชิงลบของบุคคลประเภทนี้จึงเกิดขึ้นกับผู้ที่อยู่ในแวดวงการทำงานของเขาเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยอีกด้านหนึ่งที่พบว่า มีพฤติกรรมความต้องการความรักใคร่ความผูกพัน (WA) อยู่ในระดับปานกลางก็จะเป็นภาพลักษณ์ที่ช่วยให้ความรู้สึกในทางลบลดความเข้มข้น เพราะการที่ผู้บริหารไม่ประสงค์ให้ผู้อื่นมาสนิทสนมด้วยจนมากเกินไปเท่ากับปิดกั้นโอกาสของผู้อื่นที่เข้ามาแสวงหาความรักหรือความสัมพันธ์ที่ลึกซึ้งไว้ส่วนหนึ่งด้วย คนอื่นๆ อีกหลายคนจึงมีแนวโน้มที่จะได้มีโอกาสรักใคร่ผูกพันกับผู้บริหารเท่าเทียมกันทุกคน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าในสถานการณ์เช่นนี้ ความสัมพันธ์ส่วนตัวของผู้บริหารกับผู้ร่วมงานจะไม่ก่อให้เกิดปัญหาในเรื่องการให้บำเหน็จความชอบโดยใช้ความสัมพันธ์เป็นพิเศษ เป็นข้อมูลการพิจารณา ซึ่งถือว่าถูกต้องเหมาะสม เพราะการพิจารณาจะต้องอยู่บนพื้นฐานของผลงาน มิใช่ความสัมพันธ์ส่วนตัว

จากการพิจารณาเป็นรายสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านไผ่ จากกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม มีพฤติกรรมด้านการแสดงออกซึ่งความรักใคร่ผูกพัน (EA) อยู่ในระดับสูงทุกสถานภาพ ยกเว้น

กลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการครู อายุต่ำกว่า 31 ปี อยู่ในระดับปานกลางผู้วิจัยพบว่า ผู้มีอายุน้อยย่อมต้องการที่จะปฏิบัติเป็นอิสระ ไม่เข้ากลุ่มพรรคพวกใดพรรคพวกหนึ่ง เป็นกลุ่มที่มีความมุ่งมั่นผลผลิตเพื่อหวังความสำเร็จของงานสูง จึงไม่ค่อยสนใจพฤติกรรมของบุคคลอื่น ไม่หวังผลตอบแทนในการทำงาน ไม่ชอบระบบสอพลอ และผู้บริหารก็ไม่ค่อยสนใจไม่เป็นห่วงในการปฏิบัติของผู้มีอายุน้อย เพราะว่าเป็นวัยที่กำลังมีไฟในการทำงานแรงอยู่ ไม่มีพิษมีภัยสำหรับผู้บริหาร จึงถือปฏิบัติในการแสดงออกซึ่งความรักใคร่ผูกพันเป็นกลางๆ ไม่ให้ความสำคัญเป็นพิเศษนัก

ผู้ที่ดำรงตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปี อยู่ในระดับปานกลาง คือ กลุ่มข้าราชการครู ผู้วิจัยพบว่าผู้ที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งน้อย คงจะมองพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารอยู่ในลักษณะ เป็น

กลางให้ความยุติธรรมแก่เพื่อนร่วมงานทุกคนเท่าเทียมกัน สามารถที่จะให้ความสนิทสนม
สัมพันธ์ที่มีต่อผู้บังคับบัญชาเหมือนกันทุกคน ไม่เอนเอียงไปกลุ่มอำนาจใดอำนาจหนึ่ง

ด้านความต้องการความรักใคร่ผูกพัน (WA) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่
แสดงออกในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลางทุกสถานภาพ ทั้งสองกลุ่ม ยกเว้น

จากกลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการครู ที่เป็นเพศหญิงมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมี
พฤติกรรมด้านความต้องการความรักใคร่ผูกพัน (WA) อยู่ในระดับต่ำ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า
ผู้บริหารโรงเรียน ทั้งหมดเป็นเพศชาย ทำให้ระมัดระวังตัวเองมาก ไม่ทำตัวสนิทสนมเป็นกัน
เองกับข้าราชการครูเพศหญิงมากนักกลัวว่าจะถูกมองไปในทางที่ไม่ดี อาจจะทำให้เกิดปัญหา
ตามมา ซึ่งการแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารในด้านนี้ถือว่าเป็นสิ่งถูกต้องแล้ว ซึ่งข้าราชการ
ครูที่เป็นเพศหญิงและผู้บริหารต่างก็มีครอบครัวกันเป็นส่วนมาก ทำให้ต่างฝ่ายต่างก็วางตัวเอง
ให้สังคมภายนอกมองภาพลักษณ์ของโรงเรียน ของตัวครูให้หน้าเคลารพับถือ ยกย่องเหมาะสม
กับที่เป็นบุชณียบุคคล

ผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 31 ปี และผู้ที่มีอายุมากกว่า 50 ปี จากกลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูมี
พฤติกรรมด้านความต้องการความรักใคร่ผูกพัน (WA) อยู่ในระดับต่ำ พิจารณาได้ว่าจากความ
คิดเห็นของข้าราชการครูที่มีอายุน้อยและมีอายุมาก ต่างก็มีความคิดเห็นตรงกัน ผู้วิจัยมีความ
เห็นว่าผู้บริหารที่มีลักษณะความต้องการความรักใคร่ผูกพันต่ำ จะทำให้ครูทุกคนทำงานเมื่อตน
เองทำดีมีความขยันขันแข็ง น่าจะมีผลตอบแทนที่ดีได้ และผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญสนิทสนม
กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ทำให้เกิดประชานิยมด้านความเข้าใจกันและกันได้ง่ายขึ้น และสอดคล้อง
กับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องร่วมมือและประสานงานกับทุกฝ่าย

ผู้ที่ดำรงตำแหน่งครูใหญ่ มีพฤติกรรมผู้นำด้านความต้องการความรักใคร่ผูกพัน (WA)
อยู่ในระดับต่ำ พิจารณาได้ว่าโรงเรียนที่มีผู้บริหารดำรงตำแหน่งครูใหญ่นั้น เป็นโรงเรียนขนาด
เล็ก มีครูไม่เกิน 5 คน ทำให้ผู้บริหารมีความเข้าใจ ผูกสัมพันธ์ได้ดีกับเพื่อนร่วมงานทุกคน
และส่วนมากจะอยู่ร่วมกันเหมือนพี่เหมือนน้อง หรือแบบพอบกครองลูก จึงไม่แบ่งพรรค แบ่ง
พวกทุกคนมีความสำคัญเท่าเทียมกัน ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนวางตัวเป็นกลาง

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการครู ที่มีระยะที่ดำรงตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปี และช่วง
ระหว่าง 11-15 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนด้านความต้อ
งการความรักใคร่ผูกพัน (WA) อยู่ในระดับต่ำ การที่ข้าราชการครูมองพฤติกรรมผู้บริหารใน

ด้านบวก จึงทำให้ผู้บริหารมีแนวโน้มที่จะเพิ่มการควบคุมในการทำงานมากขึ้น เพื่อให้การทำงานของผู้บริหารมีความสบายใจ เพื่อประสิทธิภาพของงานอันจะส่งผลทำให้เกิดลักษณะของผู้นำแบบเสรีนิยม ผู้วิจัยมีความเห็นว่า จากการที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมด้านความต้องการให้คนอื่นมาแสดงความรักต่อตนเองคงจะกลัวและป้องกันพวกที่มีนิสัยประจบสอพลอ ทำงานเอาหน้า ทำให้พวกที่ทำงานอย่างตรงไปตรงมา ขาดขวัญกำลังใจการทำงาน แต่เมื่อผู้บริหารมีพฤติกรรมความต้องการความรักใคร่ผูกพัน (WA) อยู่ในระดับต่ำน่าจะเป็นผลดีต่อตำแหน่งหน้าที่ในการบริหารงาน เป็นการทำงานที่มีการวางแผนงานล่วงหน้า หากใครทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพก็จะได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับพฤติกรรมผู้บริหารที่แสดงออกซึ่งความรักใคร่ผูกพันต่อบุคคลอื่นทุกคน และไม่ต้องการให้คนอื่นมาแสดงความรักใคร่ผูกพันต่อตนเอง ซึ่งจะไม่เป็นอุปสรรคในการบริหารงาน เกิดความสบายใจอย่างยิ่งในการทำงาน

แต่อย่างไรก็ตาม ความรักใคร่ผูกพันที่มีต่อกันและกันในระดับสูงเช่นนี้อาจจะทำให้เกิดลักษณะการเน้นตัวเอง (overpersonal) มากเกินไป แล้วผลที่ตามมา คือผู้บริหารโรงเรียนจะกลายเป็นคนที่ต้องการคำยกย่องสรรเสริญจนเกินจริงโดยไม่คำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ผู้ได้บังคับบัญชาจะกลายเป็นผู้มีพฤติกรรมเชิงประจบสอพลอผู้บริหาร ผู้บริหารก็จะถือตนเองเป็นศูนย์กลางความสนใจในหลายๆ สถานการณ์ จนอาจจะทำให้มองไม่เห็นแนวพัฒนางานจากการวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมทั้งปวง หรือไม่ยอมรับความเห็นของผู้อื่น การแสดงออกซึ่งความรักใคร่ผู้อื่นก็จะแสดงออกโดยมีเจตนาอื่นแฝงเร้น หรือเพื่อต้องการดึงเข้ามาเป็นพวก รอคอยหวังจะให้ตนเป็นผู้มีอิทธิพลต่อผู้อื่นหรือกลุ่มอื่นที่มีผู้สนับสนุนน้อยกว่า ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงควรได้รับการชี้แจง หรือเข้าร่วมประชุมสัมมนาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์การ การสร้างกลุ่มพัฒนาคุณภาพและกระบวนการบริหารเชิงระบบ เป็นต้น เพื่อสร้างความตระหนักแก่บุคคลกลุ่มนี้ทั้งในเรื่องความสำคัญของผู้ร่วมงานและความสำคัญของระบบงาน

5.5 ข้อเสนอแนะ

5.5.1 ข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ

(1) ควรจัดกิจกรรมทางสังคมให้ผู้บริหารได้มีโอกาสพบปะสนทนาแลกเปลี่ยน ความคิดหรือทำกิจกรรมอื่นด้วยกัน เพื่อให้ผู้บริหารได้พบเห็นศึกษาและเรียนรู้พฤติกรรมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งกันและกัน เพราะกิจกรรมทางสังคมจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงออกในสิ่งที่เขามีความรู้ ความสามารถ และแสดงออกในสิ่งที่เขาปรารถนาจะทำให้สำเร็จเป็นอย่างดี

(2) ควรเผยแพร่ผลงานการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อให้ผู้บริหารได้ตรวจสอบตนเองว่าตนมีพฤติกรรมเหล่านั้นมากน้อยแค่ไหน แล้วจะได้ทราบว่าควรจะได้พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีพฤติกรรมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในระดับที่เหมาะสม พฤติกรรมใด

(3) ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารโรงเรียนได้เข้ารับการอบรม และศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นกว่าระดับปริญญาตรี ในสาขาที่ตรงกับตำแหน่งหน้าที่ เพื่อให้ผู้บริหารจะได้เห็นโลกทัศน์ที่กว้างขึ้น มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารได้เปลี่ยนบุคลิกภาพ พฤติกรรมในทางที่พัฒนาขึ้น

(4) การอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียน ตามหลักสูตรที่กระทรวงศึกษาธิการ หรือหน่วยงานต้นสังกัดกำหนดขึ้น ควรบรรจุเนื้อหาการพัฒนาพฤติกรรมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไว้ในหลักสูตรด้วย เพราะจะทำให้ผู้บริหารได้เรียนรู้พฤติกรรมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้ลึกซึ้ง และสามารถนำไปปฏิบัติจริงได้

5.5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารโรงเรียน

(1) ผู้บริหารโรงเรียน ควรศึกษาผลการวิจัยครั้งนี้ไว้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพฤติกรรมผู้นำของตนเอง

(2) ผู้บริหารโรงเรียน ควรหาโอกาสพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคลอื่นให้มากขึ้น เพื่อสร้างวิสัยทัศน์กว้างไกลยิ่งขึ้น

(3) ผู้บริหารควรหาโอกาสเข้าร่วมประชุมสัมมนา อบรม หรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อนำวิชาความรู้ที่ได้รับนำมาปรับปรุงพฤติกรรมผู้นำของตนเองในการบริหารงาน

5.5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

- (1) ควรมีการศึกษาพฤติกรรมพื้นฐานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในระดับจังหวัดด้วย
- (2) ควรมีการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ลักษณะพฤติกรรมผู้นำกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนว่ามีความสัมพันธ์กันมากน้อยขนาดไหน
- (3) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมพื้นฐานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตามขนาดของโรงเรียนเพื่อเปรียบเทียบกัน โดยใช้ F-Test หรือ T-test



หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยขอนแก่น