

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับเจตคติต่อการออกไปอนุญาตประกอบวิชาชีพครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ สรุปผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. ความสำคัญของการวิจัย
3. สมมุติฐานของการวิจัย
4. วิธีดำเนินการวิจัย
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สรุปผลของการวิจัย
7. อภิปรายผล
8. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ของผู้บริหารที่มีประสบการณ์และขนาดโรงเรียนต่างกัน
2. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบเจตคติของผู้บริหารต่อการออกไปอนุญาตประกอบวิชาชีพครูของผู้บริหารที่มีประสบการณ์และขนาดโรงเรียนต่างกัน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ของผู้บริหารกับเจตคติต่อการออกไปอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

ความสำคัญของการวิจัย

1. ใช้ผลการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำ เป็นแนวทางในการพิจารณาคัดเลือกและพัฒนาผู้บริหารสำหรับผู้บริหารระดับสูงและผู้มีหน้าที่ในการพิจารณาคัดเลือกผู้บริหาร
2. ใช้ผลการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำ เป็นข้อมูลองค์กรที่มีอำนาจออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหาร เกี่ยวกับองค์ประกอบของพฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์ในการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการประเมินคุณภาพ

3. ใช้ผลการศึกษาเจตคติของผู้บริหารโรงเรียน เป็นข้อมูลสำหรับองค์กรที่มีอำนาจหน้าที่ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ในระหว่างการทำประชาพิจารณ์ก่อนจะสรุปเป็นกฎหมายบังคับใช้

4. ใช้ผลการศึกษาเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน และครูให้มีความพร้อมเข้าสู่ระบบประกันคุณภาพการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

5. ใช้ผลการศึกษาเป็นข้อมูลสำหรับผู้ที่จะศึกษาค้นคว้าเอกสารและผลของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารและบริหารงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน จะมีพฤติกรรมผู้นำแตกต่างกัน

2. ผู้บริหารที่มีประสบการณ์และบริหารงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันจะมีเจตคติต่อการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูแตกต่างกัน

3. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์กับเจตคติต่อการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามซึ่งถามผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2542 จำนวน 422 คน จากผู้บริหารทั้งสิ้น 843 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมีจำนวนสามตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการด้านประสบการณ์บริหารและขนาดของโรงเรียนที่ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่อยู่ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 47 ข้อ เพื่อศึกษาเจตคติต่อการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์

เมื่อผู้วิจัยสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จแล้วได้เสนอให้คณะกรรมการผู้ควบคุมและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เสนอแนะ แล้วนำไปทดลองใช้กับผู้บริหารโรงเรียนประถม

ศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอรัตนบุรี สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ซึ่งไม่ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.9491 แล้วจึงคัดเลือกให้เหลือเพียง 30 ข้อ

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากสถาบันราชภัฏบุรีรัมย์ ถึงผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อขอความอนุเคราะห์หรือออกหนังสือขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างทุกสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ / กิ่งอำเภอ โดยผู้วิจัยไปส่งหนังสือและแบบสอบถามพร้อมขอรับคืนด้วยตนเอง จากแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 422 ชุด ได้รับคืนมาทั้งสิ้น 422 ชุด เมื่อตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วพบว่า มีความสมบูรณ์ 422 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยวิเคราะห์ค่าสถิติของข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพผู้บริหารโรงเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์และขนาดโรงเรียน โดยใช้ค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามขนาดโรงเรียนและประสบการณ์บริหาร แปรพฤติกรรมผู้นำโดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนน ด้านใดมีค่าไม่เกิน 2.00 จะมีแบบผู้นำด้านนั้นต่ำ แต่ถ้าค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมด้านใดมีค่ามากกว่า 2.00 จะมีแบบผู้นำด้านนั้นสูง โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายเป็นระดับพฤติกรรมผู้นำ

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เจตคติต่อการออกไปอนุญาตประกอบวิชาชีพครูของผู้บริหารโรงเรียน โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของเจตคติต่อการออกไปอนุญาตประกอบวิชาชีพครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายเป็นระดับเจตคติ

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยเจตคติต่อการออกไปอนุญาตประกอบวิชาชีพครูกับพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียน เมื่อประสบการณ์บริหารและขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (Two - Way ANOVA) กรณีแต่ละห้อง (Cell) มีจำนวนตัวอย่างไม่เท่ากัน

กรณีพบว่า ค่าเฉลี่ยของเจตคติต่อการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ตามตัวแปรที่เปรียบเทียบกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยได้เปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้ F-Test ตามวิธีการของ LSD

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์กับเจตคติต่อการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู โดยใช้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product - moment correlation)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏผลสรุปได้ดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงทั้งสองแบบ โดยค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์เท่ากับ 3.12 ซึ่งสูงกว่าแบบมุ่งงานที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 2.72
2. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ตามประสบการณ์บริหารมีค่าเฉลี่ยของคะแนนอยู่ในระดับค่อนข้างสูงทั้งสองแบบ โดยค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์เท่ากับ 3.12 ซึ่งสูงกว่าแบบมุ่งงานที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 2.72
3. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามขนาดโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยของคะแนนอยู่ในระดับค่อนข้างสูงทั้งสองแบบ โดยค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์เท่ากับ 3.12 ซึ่งสูงกว่าแบบมุ่งงานที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 2.82
4. เจตคติต่อการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 2.98
5. เจตคติต่อการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์บริหารมีค่าเฉลี่ยของคะแนนอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 2.98
6. เจตคติต่อการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามขนาดโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยของคะแนนอยู่ในระดับมากทั้งสามขนาด โดยโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.01 , 2.94 และ 2.99 ตามลำดับ
7. ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ย พบว่า
 - 7.1 ผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีพฤติกรรมผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า .001

7.2 ผู้บริหารที่มีประสบการณ์บริหารต่างกัน มีพฤติกรรมผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า .001

7.3 เจตคติต่อการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูของพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ เมื่อโรงเรียนมีขนาดต่างกันโดยภาพรวมพบว่า มีเจตคติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

7.4 เจตคติต่อการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูของพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานเมื่อโรงเรียนมีขนาดต่างกันพบว่า มีเจตคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7.5 เจตคติต่อการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูของพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ เมื่อโรงเรียนมีขนาดต่างกันพบว่า มีเจตคติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

7.6 เจตคติต่อการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูของพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ เมื่อประสบการณ์บริหารต่างกันพบว่า มีเจตคติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

8. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์กับเจตคติต่อการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู พบว่า

8.1 พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน มีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

8.2 พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การอภิปรายผล

จากการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับเจตคติต่อการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์บริหารและปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงทั้งสองแบบ โดยค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.12$) สูงกว่าพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน ($\bar{X} = 2.72$) ในตาราง 4 ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลวิจัยของ ไพฑูรย์ คักดีแก้ว (2534 : 73) ที่พบว่า ระดับความต้องการพฤติกรรมผู้นำมีมิติมุ่งงานกับมิติมุ่งสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามความต้องการของครู อาจารย์สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่ อยู่ในระดับสูงทั้งสองมิติและมีระดับความต้องการพฤติกรรมผู้นำมีมิติมุ่งสัมพันธ์สูงกว่ามิติมุ่งงานและยังสอดคล้องกับ ไพฑูรย์ มนตรี (2534 : 96-105) วิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร

โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ดอยู่ในระดับสูง ทั้งแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ แต่ขัดแย้งกับผลวิจัยของ สุชาติ อินทรโชติ (2539 : 69) ที่พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสายสามัญ ในกรุงเทพมหานคร มีพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง และ อมลวรรณ วีระธรรมโม (2541 : 78-79) วิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสงขลา ทั้งมิติกิจสัมพันธ์และมิติมิตรสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ แสดงพฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับค่อนข้างสูงทั้งแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์

ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานนั้นผู้บริหารโรงเรียนอาจจะพยายามจัดระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงาน กำหนดการปฏิบัติงานให้ได้ ตามเกณฑ์และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมุ่งเน้นที่ผลงานและผลสำเร็จของงานเป็นหลัก ผู้บริหารกับผู้ร่วมงานจะทำงานด้วยความเข้าใจในการดำเนินงานตามนโยบาย การติดต่อสื่อสาร วิธีดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี (วิจิตร ชีรกุล, 2518 : 19-21) ส่วนพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์จะมุ่งเน้นที่การสร้างมนุษยสัมพันธ์และมีสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงาน เป็นสำคัญ จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมและได้มีการพัฒนาศักยภาพในด้านต่าง ๆ ของการปฏิบัติงาน มีความเชื่อมั่นและกล้าคิด กล้าตัดสินใจ โดยผู้บริหารเปิดโอกาสให้เต็มที่ ผู้บริหารต้องพยายามสร้างหรือปลูกฝังค่านิยมในการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่น ภายใต้อิทธิพลของผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ แต่ก็ต้องมีพฤติกรรมแบบมุ่งงานด้วยจึงจะทำให้ผลงาน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2538 : 114) ขณะเดียวกันผู้บริหารโรงเรียนก็เป็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้นและเป็นตัวจักรสำคัญที่จะ ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย จึงจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหารและการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีซึ่งผู้ที่มาดำรงตำแหน่งนี้ ต้องได้รับการฝึกอบรมเพื่อให้มีความรู้ความสามารถต้องงานในหน้าที่และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในหน่วยงาน ไม่มีลักษณะการยึดตัวบุคคลเป็นหลัก โดยที่ผู้บริหารโรงเรียนเองก็ต้องอยู่ภายใต้ หลักเกณฑ์ของระบบราชการเช่นเดียวกัน ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนจึงอยู่ที่ ความสามารถที่จะใช้คนอื่นให้ทำงาน เพราะผู้บริหารไม่ได้รอบรู้ในด้านวิชาการทุกสาขา จึงจำเป็นต้องอาศัยเทคนิคในการรู้จักใช้คนซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2534 : 1-2) ที่ว่า ผู้นำต้องเป็นผู้ที่รักษาหรือประสานให้สมาชิกในหน่วยงาน รวมกันอยู่ได้ เป็นผู้นำในการควบคุมให้กลุ่มคนปฏิบัติภารกิจของหน่วยงานให้บรรลุ วัตถุประสงค์ เป็นผู้อำนวยการความสะอาดให้กลุ่มได้ดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยผู้บริหาร คอยเป็นผู้ประสานงาน เพื่อให้ทุกคนทำงานด้วยความสบายใจซึ่งจะส่งผลให้ครูทุกคนเกิดความ ภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในการทำงาน มีความเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถให้เกิดผล ประโยชน์แก่โรงเรียนมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีพฤติกรรมผู้นำ

แบบมุ่งสัมพันธ์ควบคู่ไปกับแบบมุ่งงานในระดับที่เหมาะสม อันจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ

การที่พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน อาจจะมีผลมาจาก ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถควบคุมตนเองในการปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยไม่ต้องแสดงพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ และมีจุดเน้นการบริหารจะเน้นที่กระบวนการกลุ่มซึ่งทุกคนมีส่วนร่วม (สมยศ นาวีการ, 2525 : 1) จึงต้องแสดงพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ให้เกิดการยอมรับนับถือ ในความคิดและการกระทำของผู้ร่วมงาน ให้เกียรติซึ่งกันและกันซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้ร่วมงานพึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน มากกว่าการปฏิบัติงานที่ยึดระเบียบแบบแผน

จึงน่าจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเอง โดยแสดงพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ในการบริหารงานให้เหมาะสมกับโอกาส สถานการณ์และสิ่งแวดล้อม และน่าจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานระดับสูง โดยเฉพาะสถาบันที่มีหน้าที่กำหนดเกณฑ์มาตรฐานเฉพาะตำแหน่งเพื่อพิจารณาคัดเลือกผู้บริหารการศึกษาและปรับปรุงหลักสูตรเพื่อพัฒนาทั้งก่อนและหลังการดำรงตำแหน่ง ขณะเดียวกันผู้บริหารโรงเรียนควรมุ่งส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ใหม่ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์และพัฒนาสู่มาตรฐานระดับมืออาชีพ ตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 ต่อไป

2. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ผู้บริหารพบว่า มีค่าเฉลี่ยของคะแนนอยู่ในระดับค่อนข้างสูงทั้งสองแบบ โดยค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.12$) สูงกว่าพฤติกรรม ผู้นำแบบมุ่งงาน ($\bar{X} = 2.72$) และผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์บริหารต่างกัน มีพฤติกรรมผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลวิจัยของ พิชยา รักพรหม (2534 : 141-142) ที่พบว่า ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดทั่วประเทศเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่งและวุฒิการศึกษา มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง แต่เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานกับแบบมุ่งสัมพันธ์ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งขัดแย้งกับผลการวิจัย ในครั้งนี้ และผลวิจัยของ สุภาณี ไพศาลศิลป์ (2535 : 78) ที่พบว่า ข้าราชการ ในมหาวิทยาลัยในภาคใต้ที่มีประสบการณ์ทำงานในมหาวิทยาลัยต่ำกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความต้องการพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารระดับกลางในมิติมุ่งงานและมีดี

มุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง โดยแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งขัดแย้งกับผลการวิจัยในครั้งอื่นเช่นเดียวกัน

ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ปัจจุบันผู้ที่เข้ามาดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (ส.ป.ช.) ทั้งตำแหน่งครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ และผู้อำนวยการโรงเรียนนั้น จะต้องผ่านกระบวนการสรรหาภายใต้ระบบคุณธรรม ที่มีการคัดเลือกโดยการสอบและประเมินคุณลักษณะตามเกณฑ์มาตรฐานคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ที่สำคัญคือ ทุกคนต้องผ่านการอบรมตามหลักสูตรไม่น้อยกว่า 23 วัน ตามที่คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) กำหนด จึงจะได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ตามลำดับก่อนหลังเมื่อผ่านกระบวนการสรรหาแล้ว ซึ่งคุณสมบัติดังกล่าวจะครอบคลุมกับพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์อยู่แล้ว ขึ้นอยู่กับการนำไปประยุกต์ใช้เมื่อผู้นั้นดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน เพราะพฤติกรรมผู้นำทั้งสองแบบจะต้องใช้ควบคู่กันไป (เอกชัย กี่สุขพันธ์. 2538 : 114)

ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์บริหารต่างกัน มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยส่วนใหญ่จะพึ่งสำเร็จการศึกษาจากสถาบันต่าง ๆ เช่น สถาบันราชภัฏ มหาวิทยาลัย เป็นต้น โดยอาจจะมิได้มีวุฒิปริญญาตรีและปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา จึงมีความรู้ในหลักการและทฤษฎีการบริหารเป็นอย่างดี หรือผู้บริหารบางคนอาจจะผ่านประสบการณ์บริหารที่ไม่ใช่ตำแหน่งครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ และผู้อำนวยการโรงเรียนมาก่อน แต่มีประสบการณ์บริหารจากตำแหน่งอื่น เช่น ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ศึกษาจังหวัด หัวหน้าศูนย์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ เป็นต้น เมื่อบุคคลกลุ่มดังกล่าวมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและผ่านกระบวนการสรรหาเข้ามาดำรงตำแหน่งครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการโรงเรียน จึงอาจจะนำหลักการและทฤษฎีผนวกกับประสบการณ์ที่แต่ละคนสั่งสมมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้เปิดโอกาสให้ข้าราชการในสังกัดทุกคนสามารถพัฒนาตนเองสู่ความก้าวหน้าในตำแหน่งต่าง ๆ ภายในกรมได้ตามศักยภาพและคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง ดังนั้นผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้ที่มีประสบการณ์น้อยในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน อาจจะสามารถบริหารในตำแหน่งอื่นมาก่อนแล้ว จะเห็นได้จากค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน ($\bar{X} = 2.86$) และแบบมุ่งสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.21$) ในตาราง 5 ของผู้บริหารที่มีประสบการณ์ไม่เกิน 5 ปี มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงกว่าประสบการณ์ 6-10 ปี 11-15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ที่มีประสบการณ์บริหารไม่เกิน 5 ปีแสดงพฤติกรรมผู้นำ

แบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าประสบการณ์ 6-10 ปี 11-15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป

ส่วนผู้บริหารที่มีประสบการณ์ไม่มากอาจจะโดดเด่นในด้านความรับผิดชอบ เนื่องจากมีความรู้ ความสามารถในเชิงปฏิบัติจนอาจจะทำให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ มีความสามารถในการแก้ปัญหา ไม่วิตกกังวลต่อการปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยาก หรือซับซ้อน มีความเชื่อมั่นในการตัดสินใจของตนเอง ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารที่มีประสบการณ์ไม่มาก อาจจะไม่ค่อยสนใจศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิให้กับตนเองมากนัก จึงอาจจะเป็นสาเหตุที่ทำให้แสดงพฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับที่แตกต่างกัน เพราะผู้บริหารที่ไม่เรียนรู้ เพื่อเพิ่มคุณวุฒิให้ตนเองและมีการศึกษาอบรมอย่างต่อเนื่อง อาจจะช่วยเสริมปัญญาให้สามารถวิเคราะห์งานและปัญหาต่าง ๆ ได้ดีกว่าผู้ที่ให้ความสำคัญต่อเรื่องดังกล่าวน้อย โดยถือประสบการณ์เป็นสำคัญ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์บริหารต่างกัน จึงแสดงพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จึงน่าจะเป็นประโยชน์กับผู้บริหารโรงเรียนโดยทั่วไปว่า การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษา ผสมกับประสบการณ์ในการบริหารงาน จะช่วยเสริมให้ผู้บริหารมีโลกทัศน์ที่เปิดกว้างยิ่งขึ้น สามารถวิเคราะห์ปัญหาหรือสร้างองค์ความรู้ในบริบทของผู้นำทางการศึกษา รู้เท่าทันต่อกระแสเปลี่ยนแปลงของโลกและสามารถประมวลความรู้เพื่อพัฒนางานบริหารหรือแสดงพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ได้อย่างสมดุล

3. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามขนาดโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยของคะแนนอยู่ในระดับค่อนข้างสูงทั้งสองแบบ โดยค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.12$) สูงกว่าพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน ($\bar{X} = 2.82$) และผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพบว่า ผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีพฤติกรรมผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไพฑูริย์ มนตรี (2534 : 96-105) ที่พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันเป็นดังนี้ ผู้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีความเห็นว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับค่อนข้างสูงทั้งแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ โดยค่าเฉลี่ยพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าแบบมุ่งงานและพฤติกรรมผู้นำทั้งสองแบบมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งขัดแย้งกับผลการวิจัยบางส่วนของ สุชาดา อินทรโชติ (2538 : 69) ที่พบว่า คะแนนพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันไม่แตกต่างกัน ส่วนคะแนนพฤติกรรม

ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยของโรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ขนาดของโรงเรียนมีปัจจัยในการบริหารที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมผู้นำต่างกัน เช่น ทรัพยากรบุคคล งบประมาณ วัสดุ และการจัดการ เป็นต้น โรงเรียนขนาดใหญ่อาจเน้นโครงสร้างขององค์การและระเบียบปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก เพราะโรงเรียนขนาดใหญ่มีบุคลากรจำนวนมาก การอยู่ร่วมกันในโรงเรียนมีลักษณะเป็นสังคมทฤษฎีภูมิผู้บริหารไม่ค่อยมีโอกาสได้พบปะกับครูเป็นการส่วนตัว แต่จะมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้บริหารระดับสูงทั้งในและนอกสังกัดในโอกาสต่าง ๆ เช่น การสัมมนา พบปะสังสรรค์ และอื่น ๆ การปฏิบัติงานของครูเป็นการปฏิบัติหน้าที่ตามสายบังคับบัญชาเป็นส่วนใหญ่ ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กจะมีบุคลากรจำนวนน้อย ลักษณะของสังคมภายในโรงเรียนเป็นแบบปฐมภูมิผู้บริหารโรงเรียนใกล้ชิดสนิทสนมและคุ้นเคยกับครูอย่างทั่วถึงและเป็นการส่วนตัว โรงเรียนที่มีขนาดต่างกันจึงอาจจะมีปัญหาและสภาพแวดล้อมตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ไม่เหมือนกัน ดังนั้นผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน จึงมีพฤติกรรมผู้นำต่างกันไปตามสถานการณ์และสภาพแวดล้อม แต่ถึงอย่างไร ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ก็มีพฤติกรรมผู้นำทั้งสองแบบอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน นั่นหมายความว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กต่างก็แสดงพฤติกรรมผู้นำทั้งสองแบบควบคู่กันไป แต่อาจจะพยายามแสดงพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ให้มากที่สุด (โรงเรียนขนาดใหญ่ $\bar{X} = 3.01$ ขนาดกลาง 3.14 และขนาดเล็ก 3.12 ตามลำดับ) ตามความเหมาะสมกับโอกาสและสถานการณ์

จึงน่าจะเป็นประโยชน์ ถ้าผู้บริหารโรงเรียนแสดงพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเข้าใจและมีเจตคติที่ดีต่อผู้บริหาร อันจะทำให้ผลสำเร็จของงานมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบสู่การประกันคุณภาพทางการศึกษาในโอกาสต่อไป

4. เจตคติต่อการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยของคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.98$)

ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนได้ติดตามข้อมูลข่าวสารในวงการศึกษานเป็นอย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระแสการปฏิรูปการศึกษาที่มีการเผยแพร่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 อย่างต่อเนื่องผ่านสื่อสารต่าง ๆ หรือโดยการเผยแพร่ที่หน่วยงานทางการศึกษาทั้งระดับชาติ จังหวัด และอำเภอจัดขึ้น จึงทำให้ผู้บริหารมีความรู้และตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบคือ ปฏิรูป

4 องค์ประกอบ (Components) ใหญ่ ได้แก่ การบริหารจัดการ หลักสูตร กระบวนการ เรียนรู้ และครูและผู้บริหาร (ลรัฐ ศิลปอนันต์, 2541 : 10-11) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิรูปครู ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะส่งผลต่อการปฏิรูปการศึกษาในหลาย ๆ ประเทศ ที่ดำเนินการประสบผลสำเร็จ ผู้นำและผู้บริหารประเทศต้องมีวิสัยทัศน์และบทบาทสำคัญที่จะผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา เพื่อเป็นฐานกำลังในการพัฒนาชาติ (เจือจันทร์ จงสถิตอยู่, 2541 : 11) ซึ่งการพัฒนาครูเพื่อให้ได้มาตรฐานวิชาชีพเหมือนที่หลายประเทศดำเนินการดังกล่าว ส่วนหนึ่งคือ การให้ครูมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ภายใต้มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพที่กฎหมายกำหนด จึงเป็นกระแสการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่อาจทำให้ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำทางการศึกษาในระดับปฏิบัติ มีเจตคติต่อการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความรู้ที่ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความตระหนักและมีความต้องการในการพัฒนาวิชาชีพครูซึ่งมีค่าเฉลี่ยรายข้อของคะแนนเจตคติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.62$) คือ บุคลากรทางการศึกษาต้องมีความรู้เรื่องพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติเป็นอย่างดีและด้านแนวโน้มพฤติกรรม ที่จะส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณภาพสู่มาตรฐานวิชาชีพคือ จะสร้างขวัญและกำลังใจครูที่ปฏิบัติงานดีเด่น ($\bar{X} = 3.53$)

จึงน่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรที่มีบทบาทในการออกกฎหมายหรือมีอำนาจออกและเบิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและผู้บริหารการศึกษา ในการพิจารณากำหนดรูปแบบ วิชาชีพและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ด้วยความรอบคอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดในแวดวงวิชาชีพครูและต่อสังคมโดยรวม โดยให้ส่งผลถึงคุณภาพของผู้เรียนอย่างแท้จริงเพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนาประเทศต่อไป

5. เจตคติต่อการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำนวนตามประเภทการบริหาร มีค่าเฉลี่ยของคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.98$) และผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประเภทการบริหารต่างกัน มีเจตคติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประเภทการบริหารต่างกัน อาจจะมีความรู้ในหลักการและความสำคัญเรื่องการมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูคล้ายกัน โดยอาจจะมีตระหนักในเรื่องวิกฤตวิชาชีพครูที่คนดี คนเก่งไม่เลือกเรียนครู สถาบันผลิตครูไม่สามารถสร้างแรงจูงใจในการเรียน คุณภาพบัณฑิตลดลง ระบบปฏิบัติงานของครูประจำการขาดการพัฒนาเท่าที่ควร เมื่อหันทดลองปฏิบัติงาน 1 ปี สามารถเป็นครูได้จนเกษียณอายุหากไม่มีโทษทางวินัยถึงขั้นปลดออกหรือไล่ออก ภาระงานมากแต่ค่าตอบแทนต่ำ ทำให้ครูมีภาระหนี้สิน ขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ส่งผลให้การพัฒนาคณะของประเทศไทยไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ แต่การพัฒนาประเทศก็ยังคงต้องการ

ครูเพื่อรับบทบาทในการพัฒนาคนเสมอ การจะยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูให้มีมาตรฐานวิชาชีพเหมือนวิชาชีพชั้นสูงอื่น จึงน่าจะจัดระบบให้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ซึ่งอาจจะเป็นแรงจูงใจให้คนดี คนเก่ง เข้าสู่วงการวิชาชีพครูด้วยความมั่นใจและมั่นคงในวิชาชีพ ครูที่อยู่ในระบบอยู่แล้วก็จะพัฒนาความรู้ความสามารถ คุณภาพการปฏิบัติงานและความประพฤติ ตามกรอบจรรยาบรรณครูก็น่าจะดียิ่งขึ้น (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. 2542 : 6-7) ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ที่แม้จะมีประสบการณ์บริหารต่างกัน แต่ก็อาจจะมีความตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาวิชาชีพครูตามหลักการเดียวกัน จึงมีเจตคติต่อการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูอยู่ในระดับมากและมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จึงน่าจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู จะให้เป็นข้อมูลในระหว่างการทำข้อสรุปเป็นกฎหมายบังคับใช้ โดยรับฟังความคิดเห็นสาธารณะอย่างหลากหลาย เพราะผลการวิจัยครั้งนี้มีกระแสเห็นด้วยของผู้บริหารที่แม้จะมีประสบการณ์บริหารต่างกันก็มีเจตคติต่อเรื่องการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูอยู่ในระดับมากและมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

6. เจตคติต่อการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยของคะแนนอยู่ในระดับมากทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ($\bar{X} = 3.01, 2.94$ และ 2.99 ตามลำดับ) ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพบว่า โดยภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนมีเจตคติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานมีเจตคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีเจตคติแตกต่างกับเจตคติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก และเจตคติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางกับขนาดเล็กไม่แตกต่างกัน ส่วนเจตคติของพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ส่วนใหญ่อาจจะตระหนักในความสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาและได้ศึกษาพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นอย่างดี โดยเฉพาะหน่วยงานระดับจังหวัดและอำเภอ ได้มีการจัดอบรม สัมมนาเกี่ยวกับเรื่องทิศทางการศึกษาตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรในสังกัดโดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นบุคคลสำคัญที่จะสร้างความเข้าใจกับบุคลากรในหน่วยงานระดับปฏิบัติได้เป็นอย่างดี เช่น กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศใช้มาตรฐานคุณวุฒิครู 5 ระดับคือ NTQ 1-5 เมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม พ.ศ. 2542 เพื่อเตรียมพัฒนาบุคลากรครูในสังกัดเข้าสู่ระบบคุณวุฒิ โดยคุณวุฒิแต่ละระดับมีตัวบ่งชี้ที่ชัดเจน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542 : 1-3) การอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูโดยใช้แบบฝึก 14 เล่ม ของคุรุสภาหรือการคัดเลือกครูแกนนำ

ครูต้นแบบ และครูแห่งชาติ ที่ดำเนินการจากหลาย ๆ ฝ่าย เป็นต้น การดำเนินการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว ผู้บริหารโรงเรียนทุกระดับล้วนมีบทบาททั้งสิ้น ดังนั้นจึงอาจจะส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน โดยภาพรวมมีเจตคติต่อการออกไปอนุญาตประกอบวิชาชีพครูอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อเปรียบเทียบเจตคติของพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์พบว่า เจตคติของพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเหตุผลที่กล่าวข้างต้น ส่วนพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน มีเจตคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเจตคติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่แตกต่างกับเจตคติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่อาจจะมีโอกาสนำบุคลากรในโรงเรียนไปศึกษาดูงานหรืออาจจะเชิญวิทยากรมาให้ความรู้เชิงปฏิบัติการอยู่บ่อย ๆ แล้วประมวลความรู้ นำจุดดีจุดเด่นต่าง ๆ มาพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนสู่การพัฒนาวิชาชีพอย่างเป็นระบบ เนื่องจากโรงเรียนขนาดใหญ่มีทรัพยากรบริหารที่ค่อนข้างมีความพร้อมกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก ประกอบกับหน่วยงานระดับนโยบาย อาจจะคัดเลือกโรงเรียนขนาดใหญ่เป็นโรงเรียนนำร่องโครงการต่าง ๆ เสมอ จึงส่งผลให้ผู้ที่ก้าวหน้าในวิชาชีพครู เช่น ตำแหน่งอาจารย์ 3 ส่วนมากจะอยู่ที่โรงเรียนขนาดใหญ่ โดยผู้บริหารโรงเรียนอาจจะมีการประชุมคุณภาพครูจากผลงานที่ปรากฏ ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อบุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการแข่งขันและพัฒนางานในหน้าที่ ส่วนโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก อาจจะมีปัจจัยต่าง ๆ ในการบริหารใกล้เคียงกัน แต่อาจจะแตกต่างจากโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยผู้บริหารโรงเรียนกับครูจะมีความใกล้ชิดกัน จึงอาจจะส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนที่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีเจตคติต่อครูและต่อการพัฒนาวิชาชีพด้วยการให้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีเจตคติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อาจจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนอาจจะให้โอกาสครูพัฒนาตนเองตามศักยภาพโดยอิสระภายใต้คุณภาพที่พึงประสงค์

จึงน่าจะเป็นประโยชน์ หากผู้บริหารโรงเรียนมีความมุ่งมั่นเพื่อพัฒนาคุณภาพครูตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยไม่ยึดติดอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ในการบริหารมากเกินไป แต่อาจจะอาศัยการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในชุมชนหรือสังคมโดยรวมและแม้จะปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ก็สามารถที่จะพัฒนาตนเองและครูสู่คุณภาพการมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูได้

7. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์กับเจตคติต่อการออกไปอนุญาตประกอบวิชาชีพครูพบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานมีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนพฤติกรรมผู้นำ

แบบมุ่งสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน มีความสัมพันธ์กับเจตคติต่อการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีประสบการณ์บริหารที่ต่างกันและมีการพัฒนาตนเองไม่เหมือนกัน บางคนอาจมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถอยู่เสมอ ประกอบกับมีคุณสมบัติของผู้นำที่ดี เช่น มีภูมิรู้ ภูมิธรรมและภูมิฐาน (กิติมา ปรีดีติลก. 2524 : 235) ตลอดจนความตระหนักในเรื่องมาตรฐานการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นด้านผลผลิตคือ ลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียนตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ด้านปัจจัย ได้แก่ คน อุปกรณ์ งบประมาณ สถานที่ เทคโนโลยีที่จำเป็น ต้องมีใช้เพื่อนำไปสู่ผลผลิตที่มีคุณภาพ และมาตรฐานด้านกระบวนการ ได้แก่ ระบบ วิธีการ เทคโนโลยีเชิงระบบที่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น (สมศักดิ์ สินธุเวชญ์. 2541 : 27-32) หากผู้บริหารมีความตระหนักในบทบาทดังกล่าวแตกต่างกัน ก็อาจจะส่งผลให้มีกระบวนการทั้งในการบริหารงานแตกต่างกันไป โดยเฉพาะกระบวนการปฏิรูปการศึกษาที่ผู้บริหารต้องพัฒนางานให้มีการประกันคุณภาพการศึกษาซึ่งมีกระบวนการที่เป็นกลไกสำคัญ ประกอบด้วย การควบคุมคุณภาพการศึกษา การตรวจสอบและการแทรกแซงคุณภาพการศึกษา และการประเมินคุณภาพการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2541 : 3-4) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการที่ผู้บริหารโรงเรียนจะพัฒนางานให้บรรลุจุดหมายได้นั้น มีความจำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปพร้อม ๆ กันด้วย แต่ผู้บริหารแต่ละคนอาจมีเจตคติเกี่ยวกับวิชาชีพครูแตกต่างกันไป เช่น ปัญหาวิชาชีพครูเกี่ยวกับกระบวนการผลิตที่มีประสิทธิภาพต่ำ กระบวนการใช้ครู ได้แก่ ค่าตอบแทนครูต่ำ ระเบียบปฏิบัติไม่เอื้อต่อการพัฒนางานและพัฒนาตนเองสู่ครูมืออาชีพ ขาดระบบการติดตามและประเมินผลที่ดีและชุมชนมีส่วนร่วมในการใช้ครูน้อย ตลอดจนปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่ทำให้มีประสิทธิผลต่ำ ได้แก่ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถต่ำ ขาดการพัฒนาตนเอง ขาดระบบตรวจสอบและประเมินผลผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนต่ำ ขาดทรัพยากรเพื่อการบริหาร และขาดการพัฒนาผู้บริหารระดับมืออาชีพ (ดีเรก พรสิมว. 2542 : 9-14) ที่สำคัญคือ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานจำนวน 106 คน จากกลุ่มตัวอย่าง 422 คน อาจจะมุ่งเน้นที่ผลงานและผลสำเร็จของงานเป็นหลัก โดยไม่คำนึงถึงตนมากนัก มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงและเป็นผู้มีบทบาทในการกำหนดวัตถุประสงค์ของกลุ่ม (ชวน สุวรรณลิขิต. 2531 : 23) จึงอาจจะมีเจตคติต่อครูเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานในทางลบมากกว่าทางบวก อาจจะมีเชื่อมั่นในหลักการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ที่ผู้จะได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครุนั้น ต้องมีคุณสมบัติหรือคุณภาพการปฏิบัติงานและความประพฤติตามกรอบจรรยาบรรณครูตามเกณฑ์มาตรฐานที่กฎหมายกำหนด เช่น แบบแผนพฤติกรรมจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539

เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537 และมาตรฐานคุณภาพครู 5 ระดับของกระทรวงศึกษาธิการ เป็นต้น แต่อาจจะไม่มีค่านิยมเชื่อมั่นระบบราชการที่ระบบอุปถัมภ์ยังแอบแฝงอยู่ในทางปฏิบัติ โดยเจตคติของผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.88$) แต่เจตคติเชิงนิเสธรายข้อ ที่ผู้บริหารมีความเห็นด้วยมากแต่ค่าคะแนนต่ำ ได้แก่ ถ้าระดับนโยบายไม่มีการดำเนินการอย่างจริงจังจะทำให้ครูขาดความเชื่อมั่น ($\bar{X} = 0.73$) หากระบบการประเมินและตรวจสอบไม่ดีพอคุณภาพของครูจะไม่ดีขึ้น ($\bar{X} = 0.75$) ถ้าครูไม่เชื่อมั่นในระบบจะไม่สนใจพัฒนางาน ($\bar{X} = 0.83$) และหากคุณภาพชีวิตของครูยังเหมือนเดิมสถานภาพทางสังคมจะไม่ดีขึ้น ($\bar{X} = 0.90$) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียน มีความเห็นด้วยมากในการให้ครูต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ แต่อาจจะยังไม่มีเชื่อมั่นในระบบและกระบวนการที่จะได้มาของใบอนุญาตดังกล่าว ซึ่งจะต้องสนองเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 53 และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 81 นั่นคือ การพัฒนาครูต้องให้มีคุณภาพได้มาตรฐานที่จะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนเป็นหลัก (ค่าหามาณ คนโต, 2543 : 64-65) ดังนั้นจึงทำให้เจตคติของผู้บริหารโรงเรียนที่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานมีค่าเฉลี่ยของคะแนนไม่เป็นไปในแนวเดียวกัน จึงมีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งขัดแย้งกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับเจตคติต่อการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์จำนวน 316 คน จากกลุ่มตัวอย่าง 422 คน อาจจะมีคุณสมบัติเฉพาะตัวด้านมนุษยสัมพันธ์คือ ชอบสร้างศรัทธาความเชื่อถือ เป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไป มีการพบปะสังสรรค์ในโอกาสต่าง ๆ ทั้งระดับผู้บังคับบัญชา เพื่อนฝูงหรือกับผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศมีความเป็นมิตร การสื่อสารที่เป็นระบบเปิดอาจส่งเสริมประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง จึงทำให้มองโลกในแง่ดี เปิดโลกทัศน์ที่จะรับรู้ได้ทุกด้านพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงเมื่อมีโอกาส สถานการณ์ สิ่งแวดล้อมหรือปัจจัยที่เหมาะสมประกอบกับกระแสการปฏิรูปการศึกษา ที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาครูให้ได้มาตรฐานระดับมืออาชีพ มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูเป็นหลักประกันคุณภาพความระบบการประกันคุณภาพทั้งภายในและภายนอก ภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542 : 14) และในขณะเดียวกันผู้บริหารก็ได้รับการอบรม สัมมนาจากหน่วยงานต้นสังกัดที่จัดขึ้นอยู่บ่อย ๆ อาจส่งผลกระตุ้นให้ผู้บริหารตื่นตัวในการติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวในวงการศึกษาอย่างต่อเนื่องจากค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อโดยภาพรวม ที่ผู้บริหารมีเจตคติอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาต้องมีความรู้เรื่องพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.62$) และข้าพเจ้าจะสร้างขวัญและกำลังใจครูที่ปฏิบัติงานดีเด่น ($\bar{X} = 3.53$) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ส่วนใหญ่

พร้อมที่จะพัฒนาตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มีมาตรฐานคุณภาพตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แต่เนื่องจากเจตคติของคนนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยพื้นฐานทางจิตวิทยาที่สามารถสร้างพลังอำนาจในตัวบุคคลให้ยอมปฏิบัติตามการอย่างใดอย่างหนึ่งในระดับที่แตกต่างกัน ดังนั้นในขณะที่พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน มีความสัมพันธ์กับเจตคติต่อการออกไปอนุญาตประกอบวิชาชีพครูอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เพราะค่าเฉลี่ยของคะแนนไม่คล้อยตามกัน แต่ค่าเฉลี่ยของคะแนนผู้บริหารโรงเรียนที่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ กลับมีความสัมพันธ์กับเจตคติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เพราะค่าเฉลี่ยพฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ในขณะที่ค่าคะแนนเฉลี่ยของเจตคติก็คล้อยตามกันด้วย

อย่างไรก็ดี พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนทั้งแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ ก็มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์การเท่าเทียมกัน โดยผู้บริหารที่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานจะมีประสิทธิภาพในกลุ่มปกครองยาก ส่วนผู้บริหารที่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์จะมีประสิทธิภาพในกลุ่มปกครองไม่ยากนัก (ดวงเดือน พันธุมนานิน, 2519 : 30)

จึงน่าจะเป็นประโยชน์สำหรับองค์กรที่เกี่ยวข้อง ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาหรือกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการในการออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ตามแนวทางและเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ โดยเฉพาะผู้บริหารกลุ่มที่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน เพื่อให้มีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาวิชาชีพครูบนพื้นฐานและหลักการที่กฎหมายกำหนด ซึ่งหน่วยงานระดับนโยบายจะต้องสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นทั้งระบบ และน่าจะเป็นประโยชน์กับผู้สนใจทั่วไปที่จะศึกษาค้นคว้าผลของการวิจัยครั้งนี้

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับเจตคติต่อการออกไปอนุญาตประกอบวิชาชีพครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ควรจะได้ศึกษาผลการวิจัยนี้ เพื่อพัฒนารูปแบบการแสดงพฤติกรรมผู้นำของตนเองให้เหมาะสมกับบุคคล เวลา โอกาส สถานการณ์และสิ่งแวดล้อมในการบริหาร

2. ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีประสบการณ์บริหารและขนาดของโรงเรียนต่างกันพบว่แบบของผู้นำมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ ดังนั้นองค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาผู้บริหารควรเร่งพัฒนาบุคลากรกลุ่มดังกล่าวให้มีคุณภาพยิ่ง ๆ ขึ้นไป

เพื่อผลสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาให้เป็นรูปธรรมในอนาคตตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

3. ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน โดยภาพรวมมีเจตคติต่อการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ผู้บริหารโรงเรียนที่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน มีเจตคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนผู้บริหารโรงเรียนที่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มีเจตคติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์บริหารต่างกัน มีเจตคติต่อการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเจตคติด้านความเข้าใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางซึ่งต่ำกว่าด้านความรู้และด้านแนวโน้มพฤติกรรม ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรมุ่งมั่นพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาครูระดับมืออาชีพ ให้ผู้เรียนมีคุณภาพสู่มาตรฐานระดับโรงเรียน ระดับชาติและระดับสากลในอนาคต ขณะเดียวกันองค์กรที่เกี่ยวข้องในการออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูควรกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม สามารถนำไปสู่การปฏิบัติที่ได้มาตรฐานคุณภาพอย่างแท้จริง เพราะหากครูขาดความเชื่อมั่นในระบบตั้งแต่ขั้นก่อนการออกหรือตรวจสอบและเพิกถอนใบอนุญาต ฯ แล้ว การปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบอาจจะไม่บรรลุเป้าหมายตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และไม่อาจจะเชื่อได้ว่าการมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูจะทำให้ครูมีมาตรฐานคุณภาพมากกว่าที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบัน

4. ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ มีความสัมพันธ์กับเจตคติต่อการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูในทางบวก โดยพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน มีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งระดับนโยบาย ระดับเขตพื้นที่การศึกษาและหรือระดับจังหวัด ควรจะมีการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนและรีบดำเนินการอย่างเร่งด่วนกับกลุ่มเป้าหมายคือ ผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นตัวจักรสำคัญที่จะส่งผลให้การปฏิรูปการศึกษาของชาติประสบความสำเร็จได้ เนื่องจากเป็นผู้มีบทบาทในหน่วยงานระดับปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มที่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน เพื่อให้มีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาการศึกษาทั้งระบบ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. ควรศึกษาคุณภาพของครูที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
3. ควรศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพของนักเรียนกับการเรียนการสอนของครูที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University