

วารสารบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ปีที่..... ฉบับที่..... เดือน..... พ.ศ.

การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ตามความต้องการของครูสังกัดสำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร

นางสาวยุพดี การว้

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการของครูต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย จำนวน 155 คน โดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบ (t-test) และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับ 3 ลำดับแรกได้แก่ คือ ด้านการให้การยอมรับนับถือ รองลงมาคือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ และด้านการการมีความคิดริเริ่ม ตามลำดับ ส่วนการเปรียบเทียบความต้องการของครูที่มีเพศต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่พบความแตกต่างกัน และผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความต้องการของครูสังกัดสำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีความคิดริเริ่ม และ ด้านการโน้มน้าวจิตใจ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป กับครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี มีความต้องการพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี

ขึ้นไป มีความต้องการพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี ส่วนครูที่มีประสบการณ์ทำงานอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

คำสำคัญ : พฤติกรรมผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษา

ความนำ

ในการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) อยู่ในช่วงเวลาของการปฏิรูปประเทศเพื่อแก้ปัญหาพื้นฐานหลายด้านที่สั่งสมมานานท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลง รวดเร็วและการเชื่อมโยงกันใกล้ชิดมากยิ่งขึ้น รวมถึงการพัฒนาคนในภาพรวมให้เป็นคนที่มีสมรรถนะในทุกช่วงวัยที่สามารถบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงได้อย่างดีโดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทุนมนุษย์จากการยกระดับคุณภาพการศึกษา การเรียนรู้ การพัฒนาทักษะ และยกระดับคุณภาพบริการสาธารณสุขให้ทั่วถึงในทุกพื้นที่ พร้อมทั้งต้องส่งเสริมบทบาทสถาบันทางสังคมในการกล่อมเกลาสรางคนดี มีวินัย มีค่านิยมที่ดีและมีความรับผิดชอบต่องสังคม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี, 2560 หน้า 1) ซึ่งสอดคล้องกับ (เสาวนีย์ ยัมถนอม, 2554 หน้า 1) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าจะต้องพัฒนาด้านการศึกษาเพราะการศึกษาคือรากฐานของการพัฒนาในทุกๆ ด้านของประเทศ ไม่ว่าจะเป็น ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง เมื่อต้องการพัฒนาด้านการศึกษานั้นก็หมายถึงเด็ก ซึ่งในอนาคตจะเป็นผู้ใหญ่ในวันข้างหน้าเพื่อเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศชาติ บุคคลที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษานั้นก็คือ ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้ทำหน้าที่ ถ่ายทอดความรู้ คุณธรรมจริยธรรม และความสามารถในการดำเนินชีวิตในยุคปัจจุบันและอนาคต ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการศึกษาเพื่อให้บรรลุตามเป้าประสงค์ของการจัดการศึกษาไทยในปัจจุบัน

การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยจะต้องพัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ ให้เป็นคนที่รู้จักการคิดวิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักการเรียนรู้ด้วย

ตนเองสามารถเชื่อมโยงความรู้ ทักษะและค่านิยมที่ดีงาม เพื่อดำเนินชีวิต สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วมีคุณธรรม จริยธรรม รู้จักพึ่งตนเองและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข จึงต้องอาศัยการปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีความเตรียมพร้อมต่อการเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายจากกระแสโลกในยุคโลกาภิวัตน์ (จันทร์จิราพร บันเทิง, 2553 หน้า 1) ซึ่งมีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553 หน้า 3) มาตรา 6 ได้กำหนดไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข”

ในการจัดการศึกษานั้น โรงเรียนเป็นสถาบันหนึ่งของสังคม เป็นสิ่งที่สังคมสร้างหรือกำหนดให้มีขึ้นเพื่อให้ทำหน้าที่ตอบสนองความต้องการของสังคมในการพัฒนาเยาวชนในชาติให้เป็นคนดี มีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบ โรงเรียนมีบทบาทโดยตรงในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ มีหน้าที่โดยตรงในการพัฒนาให้เยาวชนหรือพัฒนาคนที่มีอยู่ในความรับผิดชอบของโรงเรียนให้เป็นคนที่สมบูรณ์ ทั้งทางร่างกาย ทางด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบทบาทสำคัญและมีส่วนรับผิดชอบอย่างใกล้ชิดต่อการจัดการศึกษาที่จะให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพเพราะความสำเร็จของการบริหารเป็นสำคัญ และปัจจัยสำคัญที่สุดในการบริหารงานต่างๆ คือ ผู้นำ หน่วยงานใดที่มีผู้นำที่มีความรู้ มีประสบการณ์ มีความสามารถรอบด้านย่อมประสบความสำเร็จ ดังนั้นพฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสมจึงเป็นสิ่งที่สำคัญในการขับเคลื่อนทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งบุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่น โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่นเป็นผู้นำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำเป็นผู้มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกหรือสั่งการบังคับบัญชา ประสานงานโดยอาศัยอำนาจหน้าที่เพื่อให้กิจการงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และนโยบาย (เทววัน ทิพย์กระโทก, 2555 หน้า 1)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความต้องการของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ใน 4 ด้าน ได้แก่ การมีความคิดริเริ่ม การให้การยอมรับนับถือ การให้ความช่วยเหลือ และการโน้มน้าวจิตใจ ว่ามีพฤติกรรมตามความต้องการของครูในระดับใด เพื่อนำข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร และเพื่อสะท้อนความต้องการของครูต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นและใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับปรุงพฤติกรรมผู้นำของตนเองในโอกาสต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาและเพื่อเปรียบเทียบความต้องการของครูต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ความต้องการของครูที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรมผู้นำ 4 ด้าน คือ ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ และด้านโน้มน้าวจิตใจ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ครูผู้สอนในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร จำนวน 266 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย จำนวน 155 คน โดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1. ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศและประสบการณ์ในการทำงาน

3.2. ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความต้องการของครูสังกัดสำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วยงาน 4 ด้าน ได้แก่ การมีความคิดริเริ่ม การให้การยอมรับนับถือ การให้ความช่วยเหลือ และด้านการโน้มน้าวจิตใจ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง Index of Congruence (IOC) และค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 โดย แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ข้อมูลส่วนบุคคล เนื้อหาที่จะทำวิจัย และข้อเสนอแนะ (คำถามปลายเปิด)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความต้องการของครูสังกัดสำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. เปรียบเทียบการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความต้องการของครูสังกัดสำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยใช้ t-test

4. เปรียบเทียบการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความต้องการของครูสังกัดสำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of

Variance) หากมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะเปรียบเทียบค่าคะแนนเป็นรายคู่ ตามวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe's Post hot Comparison)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปเป็นข้อๆ ได้ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 155 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมี ประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

2. ผลการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความต้องการของครูสังกัดสำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร มีความต้องการพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความต้องการพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในรายด้าน พบว่า ความต้องการพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการให้การยอมรับนับถือ ส่วนด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการการมีความคิดริเริ่ม และด้านการโน้มน้าวจิตใจอยู่ในระดับมาก

3. ผลการเปรียบเทียบ ความต้องการของครูที่มีเพศต่างกันมีความต้องการพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่พบความแตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความต้องการของครูสังกัดสำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีความคิดริเริ่ม และ ด้านการโน้มน้าวจิตใจ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป กับครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี มีความต้องการพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป มีความต้องการพฤติกรรมผู้นำของ

ผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี ส่วนครูที่มีประสบการณ์ทำงานอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความต้องการของครูสังกัดสำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร พบว่า ประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่าการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความต้องการของครูสังกัดสำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ใน 4 ด้าน คือ ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการให้การยอมรับนับถือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ และด้านการโน้มน้าวจิตใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันจะต้องมีพฤติกรรมของผู้นำเพื่อเป็นแบบอย่างและแนวทางในการปฏิบัติให้กับครูในสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องมีแนวคิดใหม่ๆ ในการทำงาน เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม และจะต้องจับไวทันต่อเหตุการณ์ต่างๆ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำงานร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษาจึงต้องรู้จักการให้เกียรติผู้อื่น รู้จักการชื่นชมผู้อื่น มีการให้ความช่วยเหลือเมื่อผู้อื่นขอความช่วยเหลือและนอกจากนี้แล้วยังต้องรู้จักการพูดโน้มน้าวเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีและมีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาและพัฒนางานทางด้านการศึกษาให้เจริญยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับอมรินทร์ ขำสุริย์ (2555 บทคัดย่อ, หน้า (1)) ที่ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ การให้การยอมรับนับถือ การประสานงาน การเข้าสังคมได้ดี การมีความคิดริเริ่ม การให้ความช่วยเหลือ การรู้จักปรับปรุงแก้ไข และการโน้มน้าวจิตใจ และสอดคล้องกับ ขำจิตต์ วุฒิสักดิ์ (2552, หน้า 59) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 2 พบว่า พฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการประสานงาน ด้านการเข้าสังคมได้ดี ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไขและด้านการมีความคิดริเริ่ม จากการพิจารณาคูณสมบัตีย่อยลงไปในแต่ละด้านดังนี้

ด้านที่ 1 การมีความคิดริเริ่ม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารต้องกล้าคิดและทำสิ่งที่ผิดแปลกไปจากที่ผู้อื่นคิดหรือทำอยู่ กล้านำเสนอแนวคิดใหม่ๆ ในการทำงานแล้ว โดยเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม มีแผนงานที่ดีและเป็นระบบในการปฏิบัติงาน มีการตรวจสอบข้อเท็จจริงเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก่อนที่จะแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบ เป็นผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น ขยันขันแข็ง มีความับไวทันต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 7 ข้อ อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ แต่เมื่อสรุปโดยภาพรวมปรากฏว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับได้แก่ ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีโอกาสแสวงหาความรู้อบรมเพิ่มเติมอยู่เสมอ รองลงมาคือ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการบริหารการศึกษาและเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่ดีกว่าเดิมให้บุคลากรนำไปปฏิบัติ จากผลการวิจัยอธิบายได้ว่า ถ้าหากผู้บริหารให้การส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีโอกาสแสวงหาความรู้อบรมเพิ่มเติมอยู่เสมอจะทำให้ครูมีความคิดริเริ่มเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับอัมรินทร์ ขำสุริย์ (2555, หน้า 62) ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า ผู้บริหารควรสนับสนุนหรือเสนอโครงการใหม่ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานก้าวหน้า และควรเอาใจใส่ในการหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งต่างๆ อยู่เสมอรวมถึงการเสียสละเวลา กำลังกาย กำลังใจกับงานที่ริเริ่มใหม่และควรแนะนำวิธีการปฏิบัติงานที่ดีกว่าเดิมให้ผู้ร่วมงานได้นำไปปฏิบัติและมีความสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับ เกียรติเกรียงไกร บุญทน (2557 หน้า 21-32) ได้สรุปว่า พฤติกรรมด้านความคิดริเริ่ม คือลักษณะของบุคคลที่มีความคิดริเริ่มมักไม่ชอบความจำเจ ซ้ำซาก แต่จะชอบปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงให้งานของเขามีชีวิตชีวาและมีความแปลกใหม่กว่าเดิม จึงจะเป็นบุคคลที่มีความศรัทธาที่จะทำงานที่ค่อนข้างซับซ้อน อาศัยความสามารถสูงให้สำเร็จได้ ผู้บริหารจึงต้องมีความคิด

ริเริ่มรวมไปถึงความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นความสามารถทางสมองที่คิดได้กว้างไกลและ
นอกกรอบ และไม่ปกติธรรมดาเหมือนความคิดทั่วไป แต่ต้องเป็นไปในทางที่ดี มีคุณค่า
เกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น เพื่อให้ผู้บริหารสามารถบริหารโรงเรียนได้อย่างดี
เยี่ยม

ด้านที่ 2 การให้การยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้
เนื่องจากผู้บริหารที่มีพฤติกรรมยอมรับผู้อื่น รู้จักให้กำลังใจ กล่าวคำชมเชย การให้
เกียรติยกย่องทั้งต่อหน้าและลับหลัง ยอมรับผลสำเร็จในการทำงาน ตลอดจนเห็น
ความสามารถของผู้ร่วมงาน มีการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานตรงตามความรู้และ
ความสามารถของผู้ร่วมงานแต่ละคน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พบว่าอยู่ในระดับ
มากที่สุด 9 ข้อ อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ แต่เมื่อสรุปโดยภาพรวมปรากฏว่าอยู่ในระดับมาก
ที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้ดังนี้ ได้แก่ ข้อ 3 ยกย่อง ชมเชย และให้
เกียรติผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ โดยแสดงออกด้วยความจริงใจ รองลงมา
คือ ข้อ 10 แสดงความเป็นมิตรและไม่ถือตัวแก่บุคคลทั่วไป และ ข้อ 6 มีการประชุม
ปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงานก่อนมีการดำเนินงานอยู่เสมอ สอดคล้องกับทฤษฎีความ
ต้องการของมาสโลว์ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2516 หน้า 417 อ้างถึงใน ตำราญ แสงจันทร์,
2551 หน้า 20) ในขั้นที่ 3 คือ ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ได้แก่ความ
ต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นมิตร และความจงรักภักดี
และขั้นที่ 4 คือ ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) ได้แก่ ความต้องการ
อยากเด่นในสังคม รวมถึงความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ การนับถือตนเอง ความ
เป็นอิสระและเสรีภาพ และการเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย ซึ่งสอดคล้องกับ
Griffiths (1956 อ้างถึงใน อัมรินทร์ ชำสุริย์, 2555 หน้า 26-28) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับ
พฤติกรรมผู้นำด้านการให้การยอมรับนับถือไว้ว่า ผู้นำหรือผู้บริหารที่มองเห็นและ
ยอมรับเกี่ยวกับความสามารถของผู้ร่วมงานแต่ละคน รู้จักนำเอาศักยภาพที่แฝงอยู่ใน
ตัวเองแต่ละคนมาใช้ให้เป็นประโยชน์เพื่อเป็นการสร้างทีมงานที่ดี รู้จักให้กำลังใจ
ยอมรับผลสำเร็จของผู้ร่วมงาน

ด้านที่ 3 การให้ความช่วยเหลือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก
ผู้บริหารที่แสดงออกถึงความห่วงใย เป็นที่ปรึกษาและช่วยเหลือในการปฏิบัติงานให้

เกิดความอบอุ่นแก่ ผู้ร่วมงาน ให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาทั้งเรื่องงานในหน้าที่ และเรื่องส่วนตัว ให้ความสนใจ เอาใจใส่ในการดำเนินการจัดหาเกี่ยวกับสวัสดิการและ บริการต่างๆ ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานเมื่อ มีโอกาส ติดตามนิเทศการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ เมื่อพิจารณาเป็นราย ข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ อยู่ในระดับมาก 6 ข้อ แต่เมื่อสรุปเป็นภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อ 9 ส่งเสริมความรู้ด้าน วิชาการต่าง ๆ แก่ครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ ข้อ 10 มีความ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่เพื่อนร่วมงานทุกคนด้วยความเสมอภาค และ ข้อ 6 ช่วยเหลือให้ คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานในการพัฒนางานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น ตามลำดับ ซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของ Yukl (2006, p. 404 อ้างถึงใน อภินันท์ บุญบก, 2558 หน้า 10- 15) ให้ทัศนะว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลืออยู่ในกลุ่มของแนวคิดภาวะผู้นำ ทางจริยธรรม (ethical leadership) โดยการรับใช้ผู้ตามเป็นความรับผิดชอบตามธรรมชาติ ของผู้นำและเป็นสิ่งจำเป็นของภาวะผู้นำทางจริยธรรม การรับใช้ในที่นี้หมายถึงรวมถึง การ ทำนุบำรุง (nurturing) การปกป้อง(defending) และการมอบอำนาจแก่ผู้ตาม (empowering) ผู้นำแบบมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือต้องใส่ใจความต้องการของผู้ตาม และ ช่วยให้ผู้ตามทำงานได้ดีขึ้น เติบโตมากขึ้น และเต็มใจยอมรับในความรับผิดชอบมาก ขึ้น ผู้นำเพียงแต่เข้าใจผู้ตามและตอบสนองสิ่งที่ผู้ตามต้องการ ผู้นำต้องยืนยันในสิ่งที่ดี และสิ่งที่ถูกต้อง รวมทั้งผู้นำต้องมอบอำนาจแก่ผู้ตาม และผู้นำต้องมีความสุจริต (honest) และเปิดเผย (open) กระทำในสิ่งที่สอดคล้องกับค่านิยม และแสดงความ ไว้วางใจในตัวผู้ตาม แล้วผู้นำจึงจะได้รับความไว้วางใจจากผู้ตามกลับมาด้วยเหตุนี้และ สอดคล้องกับทัศนะของ Griffiths (1956 p.245 อ้างถึงใน นัฐกานต์ รักชนบท 2556 หน้า 73) ที่กล่าวว่า ผู้นำหรือผู้บริหารต้องมีพฤติกรรมที่พร้อมเสมอที่จะให้ความช่วยเหลือ ผู้ใต้บังคับบัญชาในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ส่วนข้อที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดง พฤติกรรมออกน้อยที่สุดคือ ให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานในการแก้ไขปัญหาทั้ง ทางด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่และปัญหาส่วนตัว ตามกำลังความสามารถ ทั้งนี้อาจ เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาอาจจะมีมุมมองและแนวทางในการแก้ปัญหาแตกต่างกัน

และแตกต่างกันด้านเพศจึงมองเรื่องความเหมาะสมในการให้ความช่วยเหลือและการแก้ปัญหาให้กับผู้ร่วมงาน

ด้านที่ 4 การโน้มน้าวจิตใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารที่มีความสามารถในการพูดสื่อสาร การแสดงออกถึงความจริงใจต่อผู้ร่วมงานหรือประชาชนทั่วไป สามารถพูดโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานร่วมมือกันปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จของหน่วยงานหรือองค์กร สามารถพูดในที่ชุมชนกับคนทุกระดับโดยไม่ประหม่าหรือเคอะเขิน ใช้ภาษาได้ถูกต้องเหมาะสมกับกาลเทศะ มีอารมณ์ขันเป็นกันเองในการสนทนา พูดจาอ่อนหวานไพเราะน่าฟัง ใช้คำพูดและการกระทำที่น่าเชื่อถือและยอมรับกันโดยทั่วไป สามารถไกล่เกลี่ยเมื่อมีกรณีพิพาทระหว่างผู้ร่วมงานในหน่วยงานหรือองค์กร และมีทักษะการพูดเพื่อคลี่คลายบรรยากาศที่ตึงเครียดในที่ประชุมให้แจ่มใสขึ้นได้ และรู้จักวิธีพูดชักจูงให้ผู้ร่วมงานเกิดความสามัคคีให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ อยู่ในระดับมาก 9 ข้อ แต่เมื่อสรุปเป็นภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อ 1 ใช้กิริยา วาจา ท่าทางที่สุภาพกับผู้ร่วมงานรองลงมามีคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน 2 ข้อ คือ ข้อ 2 ใช้เหตุผลในการสั่งการใดๆ ในหน้าที่ ข้อ 7 ทำให้คณะครูรู้สึกยินดีได้เข้าร่วมทำงานในสถานศึกษา และ ข้อ 9 สามารถชี้แจงนโยบายให้ผู้ร่วมงานเข้าใจอย่างชัดเจน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ Griffiths (1956 อ้างถึงใน อัมรินทร์ ชำสุริย์, 2555 หน้า 26-28) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำด้านการโน้มน้าวจิตใจไว้ว่าระหว่างผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จกับผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จล้มเหลวมีสิ่งที่แสดงออกให้เห็นเด่นชัด คือ ความสามารถในการพูดโน้มน้าวจิตใจคนทั้งกลุ่มบุคคลในองค์กรและภายนอกองค์กร สิ่งที่ต้องแสดงออกให้บุคคลทั้งหลายรับรู้ โดยอาศัยความสามารถในการพูดของผู้นำหรือผู้บริหาร ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ขององค์กร สิ่งที่องค์กรจะทำหรือเป้าหมายและสิ่งที่ต้องการขององค์กร ผู้นำหรือผู้บริหารไม่สามารถพูดในสิ่งเหล่านี้อย่างชัดเจนแจ่มแจ้งด้วยวิธีการสื่อความหมายให้ผู้เกี่ยวข้องได้เข้าใจแล้ว ความร่วมมือหรือการมีส่วนร่วมของสาธารณชนคงจะไม่อำนวยต่อความสำเร็จของการเป็นผู้นำขององค์กรได้ ดังนั้น ผู้นำหรือผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการใช้ภาษา ซึ่งจะเป็นการสร้างเสน่ห์ให้ผู้อื่นเชื่อถือมี

ศรัทธาในตน มีความจริงใจในสิ่งที่ตนพูดเพื่อให้งานมีผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของของโกมล บัวพรหม (2553, หน้า 15) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงาน ว่ามีความสัมพันธ์ต่อกันในทางบวก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่างานที่ปฏิบัตินั้น ทำให้บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดความสมบูรณ์ของชีวิตมากขึ้นเพียงใด นั่นคือสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงและจัดให้มีขึ้น คือการเสริมสร้างความพอใจในการทำงาน ความพอใจเป็นความรู้ที่นึกถึงหรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน โดยก่อให้เกิดความพร้อมของบุคคลที่จะทำงาน ทำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ เกิดความศรัทธาและเชื่อมั่นในการที่ทำงาน มีความเสียสละอุทิศร่างกาย แรงใจให้แก่งานส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูง ตอบสนองความต้องการและบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร

2. ผลการเปรียบเทียบการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความต้องการของครูสังกัดสำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ในด้านเพศ โดยภาพรวมและรายข้อพบว่า ครูเพศชายและครูเพศหญิงมีความต้องการพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่าง ทั้งนี้เนื่องจากในปัจจุบันครูเพศชายและครูเพศหญิงมีความเท่าเทียมกันในหลายๆ ด้าน ทั้งด้านความคิดริเริ่ม ด้านการศึกษา และด้านการปฏิบัติงานในภาระงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษา และได้รับโอกาสจากผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนและส่งเสริมครูได้พัฒนาตนเองด้วยความเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวาสนา มะณีเรือง (2552, หน้า 73) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ครูที่มีเพศ แตกต่างกันมีความต้องการพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เสาวนีย์ ยิ้มถนอม (2554, หน้า 151) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความต้องการของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตทวีวัฒนา พบว่า ครูเพศชายและครูเพศหญิงมีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหาร ไม่แตกต่างกัน ที่กล่าวว่า ครูเพศชายและครูเพศหญิง มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม เป็นผู้ที่มีความไว้วางใจ

เชื้อถือ ศรีทธา จากบุคคลที่เกี่ยวข้องในยุคปัจจุบันเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภัทรกร หมื่นมะเริง (2553, หน้า 69) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ที่กล่าวว่า ผู้บริหารได้ผ่านการอบรมจากสถาบันพัฒนาผู้บริหารโดยไม่มีการแยกเพศ ผู้บริหารที่ผ่านการอบรมจะได้รับความรู้และการปฏิบัติเช่นเดียวกัน

3. ผลจากการเปรียบเทียบความต้องการพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานซึ่งแบ่งเป็นต่ำกว่า 10 ปี 10 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และมีความต้องการต่อ พฤติกรรมของผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ใน 4 ด้าน คือ ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการให้การยอมรับ ด้านการให้ความช่วยเหลือ และด้านการโน้มน้าวจิตใจ จากผลการวิเคราะห์พบว่าด้านการมีความคิดริเริ่ม ครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี กับครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีความต้องการต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีความต้องการต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี ส่วนครูที่มีประสบการณ์อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง และด้านการโน้มน้าวจิตใจ พบว่าครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี กับครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีความต้องการต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีความต้องการต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี ส่วนครูที่มีประสบการณ์อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง อาจสืบเนื่องมาจาก ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่มากกว่ามีโอกาสได้ทำงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษาหลายท่านจึงทำให้เห็นพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานที่แตกต่างกันออกไป สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จิรนนท์ ศักดิ์ศรีวัฒนา (2553, หน้า 92) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามทัศนะครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ที่กล่าวว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยไม่

กล่าวประเมินพฤติกรรมผู้นำน้อย หรืออาจเป็นเพราะครูประสบการณ์ทำงานน้อยยังทำงานร่วมกับผู้บริหารได้ไม่นานจึงประเมินพฤติกรรมของผู้บริหารไปในทางบวก ส่วนครูประสบการณ์ทำงานมากนั้นมีการทำงานร่วมกับผู้บริหารมานาน บางครั้งอาจมีความขัดแย้งในด้านการทำงานบ้างจึงทำให้การประเมินพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารต่ำกว่าครูประสบการณ์ทำงานน้อยปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษามีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูง ใช้หลักการและทฤษฎีการบริหารที่ไม่แตกต่างกันมากนัก มีวิธีการทำงาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อารีพร วิลามาศ (2555, หน้า 121-122) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารตามทัศนะของข้าราชการครูโรงเรียนต้นแบบหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝันสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ที่กล่าวว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากมีองค์ความรู้และมโนประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น ความรับผิดชอบในหน้าที่แตกต่างกัน ประสบการณ์ของแต่ละบุคคลที่ได้ปฏิบัติงานมีระยะเวลาไม่เท่ากัน ความรับผิดชอบในหน้าที่แตกต่างกัน จึงส่งผลต่อทัศนะของข้าราชการครูต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเขตธนบุรี กรุงเทพมหานครซึ่งจะส่งผลให้เกิดความร่วมมือและสร้างความเข้าใจอันดีต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของตนเองในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นที่ต้องการของครู เพื่อการบริหารงานมีประสิทธิภาพสูงสุดกับสถานศึกษา

1.3 การบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องมีพฤติกรรมการบริหารงานบนพื้นฐานหลักการที่ถูกถูกต้อง เหมาะสม และรอบคอบให้มากที่สุด

1.4 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทุกหน่วยงาน ควรมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้ผู้บริหารเกิดความตื่นตัวและกระตือรือร้นในการพัฒนาความสามารถของตนเอง พร้อมทั้งส่งเสริมให้ผู้บริหาร โรงเรียนมีการพัฒนาในเรื่องของความคิดริเริ่มต่อไปในอนาคต

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความต้องการของครูที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอื่น ได้แก่ ด้านการเข้าสังคมได้ดี ด้านการปรับปรุงแก้ไข และด้านการประสานงาน

2.2 ควรศึกษาความต้องการของครูที่มีต่อที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการประสานงาน

2.3 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนทั้งในทางตรงและทางอ้อมเพื่อนำผลมาพัฒนาโรงเรียนต่อไป

2.4 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อความต้องการของครูที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

- ลำราญ แสงจันทร์. (2551). ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการสถานศึกษาตามความต้องการของครู อำเภอนาทวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3. ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- จันทร์จิรา บันเทิง. (2553). การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี. ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นัฐกานต์ รักชนบท. (2556). การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกะเจ จันทร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. ปรินิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภัทรกร หมั่นมะเร็ง. (2553). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระแก้ว เขต 2. ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิสาชล งามวงศ์. (2553). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาคาทอลิก ตามความคิดเห็น ของครูผู้สอนสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลอุบลราชธานี. ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- วาสนา มะณีเรือง. (2552). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2. ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อัมรินทร์ ชำสุริย์. (2555). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1. ปรินิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- เสาวนีย์ ยิ้มถนอม. (2554). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความต้องการของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตทวีวัฒนา. ปรินิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

กรองแก้ว สาธุสนธิ์. (2557). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงทางการเรียนการสอนของครูที่เน้นการโน้มน้าวให้เกิดอุดมการณ์และการกระตุ้นทางปัญญา. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

เทวัน ทิพย์กระโทก. (2555). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

จำจิตต์ วุฒิสักดิ์. (2552). พฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการ โรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เกียรติเกรียงไกร บุญทน. (2557). ความคิดริเริ่มของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 30. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อภินันท์ บุษบก. (2558). การพัฒนารูปแบบผู้นำแบบมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือ (SERVANT LEADERSHIP) สำหรับหัวหน้างานระดับต้น ในโรงงานอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564). ค้นหาเมื่อวันที่ 17 มกราคม 2560. จากเว็บไซต์ <http://www.1dd.go.th>

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. ค้นหาเมื่อวันที่ 17 มกราคม 2560. จากเว็บไซต์ <http://www.sukhothai.go.th>

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). ค้นหาเมื่อวันที่ 17 มกราคม 2560. จากเว็บไซต์ <https://www.mwit.ac.th>

จิรนนท์ ศักดิ์ศรีวัฒนา. (2553). พฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามทัศนะ
ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 1 สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยบูรพา.

อารีพร วิลามาศ . (2555). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารตามทัศนะของข้าราชการครู
โรงเรียนต้นแบบหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี. ปรินิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

โกมล บัวพรหม. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต . ปรินิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.