

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้เป็นการสรุปผลการวิจัย เรื่องการศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน โดยนำเสนอตามลำดับดังนี้ คือ วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ตามกรอบแนวคิด ทฤษฎี 3 มิติ ของ Reddin

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนทั่วประเทศที่ ดำรงตำแหน่ง ครูใหญ่ ผู้อำนวยการ ผู้จัดการ ศึกษากาแทนในตำแหน่งผู้บริหาร ผู้รับใบอนุญาต จำนวน 310 คน ได้รับแบบทดสอบกลับคืน 263 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 84.84 เป็นแบบทดสอบที่สมบูรณ์ 261 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 84.19

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบทดสอบ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบทดสอบแบบภาวะผู้นำ MSDT (The Management Style Diagnosis Test) ของ Reddin ที่แปลและเรียบเรียงโดย อุทัย หิรัญโต (2520: 292 -303) จำนวน 64 ข้อ

3. วิธีรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจัดส่งแบบทดสอบถึงผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชนทั่วประเทศทางไปรษณีย์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สรุปผลการวิจัย เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบทดสอบ พบว่าผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 50 ปีขึ้นไป มากที่สุด รองลงมาอายุระหว่าง 41 - 49 ปี วุฒิการศึกษา พบว่าผู้บริหารโรงเรียนเอกชนมี

วุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรีมากที่สุด รองลงมาเป็นระดับปริญญาโท โดยดำรงตำแหน่งเป็นครูใหญ่มากที่สุด รองลงมาเป็นผู้จัดการ และดำรงตำแหน่งระหว่าง 1 - 5 ปี มากที่สุด

ตอนที่ 2 สรุปผลวิจัย การศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน แบบภาวะผู้นำที่มีผู้ระบุมากที่สุด และรองลงมาตามลำดับชั้น

2.1 ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนส่วนใหญ่มีแบบภาวะผู้นำแบบยึดระบบระเบียบ รองลงมาเป็นแบบนักพัฒนา

2.2 ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเป็นผู้บริหารที่ใช้แบบบริหารที่มีประสิทธิผลมาก อยู่ในระดับสูงกว่าผู้บริหารที่ใช้แบบบริหารที่มีประสิทธิผลน้อย

2.3 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตการศึกษาที่ 1 มีภาวะผู้นำแบบยึดระบบระเบียบ และแบบนักพัฒนา ร้อยละ 28.57 เท่ากัน รองลงมาเป็นแบบนักบริหาร

2.4 ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตการศึกษาที่ 2 ทั่วไปมีภาวะผู้นำแบบละทิ้งหน้าที่, แบบยึดระบบระเบียบ, แบบนักพัฒนา และแบบเผด็จการอย่างมีศิลป์ เท่ากัน

2.5 ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตการศึกษาที่ 3 ส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำแบบยึดระบบระเบียบ รองลงมาเป็นผู้บริหารแบบนักพัฒนา

2.6 ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตการศึกษาที่ 4 ส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำแบบนักบุญ ร้อยละ 50 รองลงมาเป็นผู้บริหารละทิ้งหน้าที่ และยึดระบบระเบียบ เท่ากัน

2.7 ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตการศึกษาที่ 5 ส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำแบบยึดระบบระเบียบ รองลงมาเป็นผู้บริหารแบบนักพัฒนา

2.8 ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตการศึกษาที่ 6 ส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำแบบยึดระบบระเบียบ รองลงมาเป็นผู้บริหารแบบประนีประนอม และแบบเผด็จการอย่างมีศิลป์

2.9 ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตการศึกษาที่ 7 ส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำแบบยึดระบบระเบียบ รองลงมาเป็นผู้บริหารแบบนักบริหาร

2.10 ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตการศึกษาที่ 8 ส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำแบบยึดระบบระเบียบ รองลงมาเป็นผู้บริหารแบบนักพัฒนา และแบบนักบริหาร เท่ากัน

2.11 ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตการศึกษาที่ 9 ส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำแบบยึดระบบระเบียบ รองลงมาเป็นแบบนักพัฒนาและแบบละทิ้งหน้าที่ เท่ากัน

2.12 ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตการศึกษาที่ 10 ส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำแบบละทิ้งหน้าที่ รองลงมามีภาวะผู้นำแบบยึดระบบระเบียบ และแบบนักพัฒนา แบบละเท่ากัน

2.13 ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตการศึกษาที่ 11 ส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำแบบยึดระบบระเบียบ รองลงมาเป็นผู้บริหารแบบนักพัฒนา แบบเผด็จการอย่างมีศิลป์ และแบบนักบริหาร แบบละเท่ากัน

2.14 ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตการศึกษาที่ 12 ส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำแบบนักพัฒนา และแบบนักบริหาร เท่ากัน รองลงมาเป็นแบบเผด็จการอย่างมีศิลป์

2.15 ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีภาวะผู้นำแบบยึดระบบระเบียบ รองลงมาเป็นภาวะผู้นำแบบนักพัฒนา

2.16 ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนส่วนใหญ่ที่มีคุณลักษณะ ในมิติมุ่งกิจสัมพันธ์อยู่ในเกณฑ์ต่ำถึงค่อนข้างต่ำ รองลงไปมีคุณลักษณะมุ่งกิจสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

2.17 ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนส่วนใหญ่ที่มีคุณลักษณะ ในมิติมุ่งมิตรสัมพันธ์อยู่ในเกณฑ์ต่ำถึงค่อนข้างต่ำ มุ่งมิตรสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และระดับสูง เท่ากัน

2.18 ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนส่วนใหญ่ที่มีคุณลักษณะ มุ่งประสิทธิผล อยู่ในเกณฑ์สูง รองลงไปมีคุณลักษณะมุ่งประสิทธิผลระดับปานกลาง

2.19 ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษามีมิติภาวะผู้นำส่วนใหญ่มุ่ง กิจสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย มีผู้บริหารส่วนใหญ่ มุ่งมิตรสัมพันธ์ในระดับน้อย และส่วนใหญ่ เป็นผู้บริหารที่มุ่งประสิทธิผลของงานอยู่ในระดับสูง

การอภิปรายผล

อภิปรายผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชน มีประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

1. ผลจากการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนส่วนใหญ่เป็นผู้นำในกลุ่มที่มีประสิทธิผลมาก กล่าวคือ ผู้วิจัยพบว่าร้อยละ 73.18 ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เป็นผู้นำที่จัดอยู่ในกลุ่มผู้นำที่มีประสิทธิผลมากกว่าระดับสูงกว่า กลุ่มที่มีประสิทธิผลน้อยเป็นประเภทผู้นำที่ทำงานมีผลงานอยู่ในระดับสูง กิจกรรมงานพัฒนามีความเจริญก้าวหน้าดี มีความมุ่งหวังในผลของงานมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ของพัฒนา สงวนกล้าจิตต์ (2526: บทคัดย่อ) มาลี อังคณาวิติ (2533: บทคัดย่อ) เวหา รัตนประสาท (2534: บทคัดย่อ) นิพนธ์ อุทก (2535: บทคัดย่อ) สัมฤทธิ์ เพชรสังคุณ (2539: บทคัดย่อ) ที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนใหญ่ใช้แบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลมาก ในระดับที่สูงกว่าผู้บริหารที่มีประสิทธิผลน้อย ในที่นี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่าถึงแม้งานวิจัยดังกล่าวจะเป็นการวิจัยเกี่ยวกับผู้บริหารโรงเรียนภาครัฐก็ตาม แต่ผลที่ได้กลับสอดคล้องเป็นอย่างดีกับผลการวิจัยในครั้งนี้ เพราะธรรมชาติของการเป็นผู้นำไม่ว่าจะเป็นของภาครัฐ หรือเอกชนก็ตามย่อมมีลักษณะของความเป็นผู้นำ เช่นเดียวกัน อีกประการหนึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ภาวะผู้นำในครั้งนี้เป็นเครื่องมือที่สร้างขึ้นเพื่อศึกษาภาวะผู้นำสำหรับภาคเอกชน และในวงการธุรกิจจึงสามารถนำมาใช้กับการวิจัยกับสถานศึกษาของภาคเอกชนได้ จากแนวคิดของ Reddin (1970: 215-234) เขาได้นำประสิทธิผลของงานมาจำแนกผู้นำเป็นลักษณะต่าง ๆ ได้ 8 แบบ โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มที่มีประสิทธิผลมาก และกลุ่มที่มีประสิทธิผลน้อย กลุ่มที่มีประสิทธิผลน้อย ได้แก่ ผู้ละทิ้งหน้าที่ นักบุญ ผู้เผด็จการ ผู้นำแบบประนีประนอม และกลุ่มที่มีประสิทธิผลมาก ได้แก่ ผู้บริหารที่มีแบบผู้นำเป็น ผู้ยึดระบบระเบียบ นักพัฒนา ผู้เผด็จการอย่างมีศิลป์ และนักบริหาร ในที่นี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนส่วนใหญ่ เป็นผู้นำที่อยู่ในกลุ่มที่มีประสิทธิผลมาก จะก่อให้เกิดความสำเร็จ และความเจริญก้าวหน้าในการบริหารงาน ในหน่วยงานซึ่งสอดคล้องกับความคิดของ มนูญ วงษ์นารี (อ้างถึงใน อรุณ วัชรธรรม, 2523: 192) ที่ว่าความอดุ่ยรอดและความเจริญก้าวหน้าขององค์การขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารหรือผู้นำภายในองค์การ ที่จะเลือกเทคนิคและวิธีการจัดการในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การของตน และยังสอดคล้องกับแนวคิดของอรุณ วัชรธรรม (2527: 188) ที่กล่าวว่า ผู้นำนั้นเปรียบประดุจดวงประทีปขององค์การ เป็นสัญลักษณ์เป็นตัวแทนขององค์การ และเป็นจุดรวมพลังของทุกองค์การ ฉะนั้นผู้นำย่อมเป็นหลักที่มีความสำคัญยิ่งต่อหน่วยงาน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลงานอันเป็นส่วนร่วม คุณภาพและคุณลักษณะของผู้นำย่อมจะมีผลสะท้อนต่อวิธีปฏิบัติงานและผลงานขององค์การ หรือหน่วยงานแต่ละแห่ง ดังนั้นจากผลวิจัยที่พบว่าผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนส่วนใหญ่เป็นผู้นำกลุ่มที่มีประสิทธิผลมาก จึง

สามารถปกป้องปกป้องได้ว่าองค์กรหรือสถานศึกษานั้นมีผู้นำที่ดีสามารถช่วยให้องค์กรอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าได้

จากผลการวิจัยที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนส่วนใหญ่ เป็นผู้นำกลุ่มที่มีประสิทธิผลจะทำให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนได้ผลดี มีความสำเร็จและสอดคล้องกับแนวคิดของ บรูนิ เฌรอยด (2539: 166) ที่ว่าการจัดการอาชีวศึกษาของรัฐและเอกชนต้องปรับตัวให้มีความพร้อมและมีประสิทธิภาพ คุณภาพเป็นมาตรฐานสากล ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าเมื่อผู้บริหารมีความมุ่งมั่นเรื่องประสิทธิผลแล้ว ผลสำเร็จย่อมเกิดกับสถานศึกษา ทั้งนี้ไม่ว่าผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จะเป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบใดก็ตาม เมื่อข้อค้นพบจากการวิจัยพบว่าเป็นผู้บริหารที่เน้นประสิทธิผลย่อมดีทั้งสิ้น โดยสอดคล้องกับความคิดของ อรุณ วัชรธรรม (2527: 244) ที่ว่าลักษณะหัวหน้างานนั้นจะดีหรือไม่เพียงใด ถ้าทำงานแล้วประสิทธิผลไม่ออก แสดงว่าลักษณะหัวหน้าที่มีอยู่ยังไม่ดี แต่ถ้าเกิดประสิทธิผลดี แม้ลักษณะหัวหน้าที่มีอยู่จะเป็นประเภทไม่เห็นหน้าทั้งคนและทั้งงาน หรือเน้นหนักแต่งานเรื่องคนไม่สนใจ ก็ยังถือว่าเป็นแบบบริหารที่อยู่ในประเภทใช้ได้ และยังคงสอดคล้องกับความคิดของ Reddin เมื่อนำเอาประสิทธิผลมาพิจารณาทำให้ได้ผู้นำที่มีประสิทธิผลมาก 4 แบบ และมีประสิทธิผลน้อย 4 แบบ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ผลจากการวิจัยที่พบว่าผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนส่วนใหญ่ จัดอยู่ในกลุ่มผู้นำที่มีประสิทธิผลแล้ว ผลที่เกิดจากการจัดการศึกษาของเอกชนย่อมจะได้ผลที่ดีตามลักษณะของความเป็นผู้นำนั้นด้วย

2. ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน มีภาวะผู้นำแบบยึดระบบระเบียบมากที่สุด กล่าวคือจากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนส่วนใหญ่ เป็นผู้นำแบบยึดระบบระเบียบ ร้อยละ 31.03 ลักษณะของผู้นำยึดระบบระเบียบมักจะทำงานโดยถือกฎเกณฑ์เป็นหลักในการบริหาร ถือเรื่องระเบียบวินัยเป็นเรื่องสำคัญและเป็นแนวทางให้ทุกคนยึดถือและปฏิบัติตามกัน โดย Reddin (1970: 213) ให้แนวคิดว่าผู้นำแบบยึดระบบระเบียบนี้คล้ายกับผู้นำแบบละทิ้งหน้าที่ คือไม่สนใจกับความสำเร็จของงานหรือสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงาน แต่สำหรับผู้นำแบบนี้จะเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในด้านการทำงานตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด มีทัศนคติให้ความสนใจกับงานแต่จะไม่นำตัวไปผูกพันกับปัญหาต่าง ๆ ผู้นำแบบนี้มักคิดว่าตนเองเป็นผู้ที่มีความสามารถมาก ชอบที่จะทำตามกฎข้อบังคับและดำเนินการอย่างถูกต้องที่สุด เป็นคนที่เข้มงวดถือข้อบังคับของงานในหน้าที่ว่ามีความสำคัญ และถือว่างานที่กำลังปฏิบัติ และงานที่ได้ทำลุล่วงไปแล้วเป็นแนวทางให้ผู้อื่นปฏิบัติตามต่อไป Reddin เห็นว่าผู้นำแบบยึดระบบระเบียบนี้จะประสบความสำเร็จมากถ้าบริหารราชการเป็นทหารหรือข้าราชการ ผู้นำแบบนี้มักไม่มี

ความคิดเห็นใหม่ ๆ และไม่ได้กระตุ้นให้เกิดผลผลิตใหม่ ๆ ด้านการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาไม่ดี มีความเชื่อว่าสัมพันธภาพอันราบรื่น และการมีแต่ความเกรงใจกันจะไม่มีผลอะไร การวางแผนระยะยาวไม่ดี ผู้นำแบบนี้จะพยายามที่จะดำเนินรอยตามแบบเก่าที่เคยทำซึ่งในกรณีนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำแบบผู้ยึดระบบระเบียบนี้ เพราะต้องการให้การดำเนินงานของสถานศึกษานั้น ๆ มีระบบระเบียบและทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาอยู่ในระเบียบเป็นแนวทางเดียวกัน อีกประการหนึ่งการจัดการศึกษาไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชนก็ตามจะมีลักษณะแบบเดียวกัน นั่นคือ มีลักษณะของความเป็นราชการเหมือนกัน มีสายงานบังคับบัญชาที่ชัดเจน ลักษณะงานแบบเดียวกัน จุดมุ่งหมายเพื่อการจัดการศึกษาเช่นกัน Ronald G. Corwin and Roy A. Edelfelt (อ้างถึง ในเสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2521: 40) ที่กล่าวไว้ว่า สถานศึกษาเป็นองค์การรูปนัย (Formal Organizations) ซึ่งมีลักษณะเด่น 3 อย่าง คือ เป็นองค์การแบบราชการ มีการแบ่งงานออกเป็น ส่วน ๆ มีระเบียบ กฎ และแบบแผนที่ต้องปฏิบัติตาม มีลำดับขั้นของการบังคับบัญชา มีการกระจายอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งจะสูงต่ำไม่เท่ากัน และกำหนดบทบาทให้บุคคลต้องแสดงตามบทบาท มีสมาชิกหลายประเภท และมีความแตกต่างกันหลายอย่าง เช่น อายุ ระดับการศึกษา ระดับความคาดหวัง ค่าความนิยม ตลอดจนจุดมุ่งหมายของการทำงาน จากลักษณะดังกล่าวจึงสอดคล้องกับแนวคิดของ Reddin ในจุดที่ว่า ลักษณะของผู้นำแบบผู้ยึดระบบระเบียบ จะประสบความสำเร็จหากทำงานรับราชการ หรือเป็นทหาร ทั้งนี้ เพราะสถานศึกษามีลักษณะเป็นองค์การแบบราชการเช่นกัน

จากการที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำแบบยึดระบบระเบียบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ โกลุม ว่องกลิกรณ (2534: บทคัดย่อ) ที่ทำการวิจัย เรื่องการศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ครูพึงพอใจในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาประเภทศิลปหัตถกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและนนทบุรี พบว่าภาวะผู้นำแบบราชการที่เปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมมือช่วยเหลือ โดยผู้นำยึดอยู่กับนโยบายและกฎระเบียบเป็นพื้นฐานของการบริหาร จะสร้างความพึงพอใจแก่ครูในด้านทำที่ต่อกฎระเบียบและข้อปฏิบัติต่าง ๆ ในส่วนนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนส่วนใหญ่ มีภาวะผู้นำแบบยึดระบบระเบียบ เพราะการยึดระบบระเบียบกฎข้อบังคับ ตลอดจนแนวนโยบายของแต่ละสถานศึกษาเป็นเรื่องที่จำเป็นและสำคัญ เนื่องจากโรงเรียนเอกชนทั่วไปต่างมีกฎระเบียบให้บุคลากร ได้ปฏิบัติตามเป็นแนวทางเดียวกัน การวางแผนนโยบายเป็นเสมือนกรอบให้ทุกคนได้ยึดไว้เป็นเกณฑ์ เช่นเดียวกับกฎระเบียบของทางราชการ ดังนั้นผู้บริหารส่วนใหญ่จึงยึดกฎเกณฑ์เป็นหลักในการบริหารงานและควบคุม อีกทั้งผู้บริหารเป็นผู้พึงใช้อำนาจในหน้าที่ในการปกครองได้

อย่างเต็มที่และเบ็ดเสร็จ โดยไม่มีกฎจากส่วนกลางอื่น ๆ เป็นตัวกำหนดเช่นเดียวกับ
 หน่วยงานของราชการ นอกจากนี้ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ
 กรรณิกาณ รักเสนาะ (2536: บทคัดย่อ) เรื่องพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัย
 พยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่าผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลมีพฤติกรรม
 ผู้นำแบบผู้ยึดระบบระเบียบ รองลงมาจากผู้นำแบบนักพัฒนา สุภกิจดี กิตติดิระพงษ์
 (2528: บทคัดย่อ) ที่ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน
 มัธยมศึกษา เขตการศึกษา 11 พบว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน
 มัธยมศึกษา เขตการศึกษา 11 มีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบผู้ยึดระบบระเบียบ และสอดคล้อง
 กับผลจากการวิจัยของ อารีรัตน์ หิรัญโต (2532: บทคัดย่อ) ทำการวิจัยแบบผู้นำ
 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ และความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรม
 อาชีวศึกษา ผู้วิจัยทั้งสามสรุปว่า ผู้นำแบบคุณกฎหรือยึดระบบระเบียบเป็นผู้นำที่บริหารงาน
 เป็นผลดีต่อแบบราชการ ซึ่งตรงกับแนวคิดของ Reddin ที่ว่าผู้นำแบบนี้จะทำตามกฎ
 ขอบบังคับและดำเนินการอย่างถูกต้องที่สุด เพราะจะทำให้โครงสร้างงานและการแบ่ง
 งานชัดเจนขึ้น ผู้บังคับบัญชามีการประสานงานดีขึ้น งานสามารถดำเนินไปด้วยดีแม้จะมีการ
 เปลี่ยนแปลงสมาชิกในองค์การ ลดการเล่นพรรคเล่นพวก ผลเสียคือ การบริหารงาน
 ขาดความคล่องตัว เนื่องจากติดกฎระเบียบเกินไปขาดความริเริ่มสร้างสรรค์ ความผูกพัน
 ของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อหน่วยงานของอาจจะไม่มากเท่าที่ และสอดคล้องกับแนวคิดของ
 Getzels และ Guba เกี่ยวกับผู้นำยึดสถาบันเป็นหลัก มักเป็นผู้นำที่ใช้อำนาจและระเบียบ
 ขอบบังคับของสถาบันเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานให้บุคลากรมีบทบาทตามที่สถาบัน
 กำหนด ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีลักษณะของผู้นำแบบนี้จะเน้นความสำคัญของ
 การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ มักอ้างระเบียบขอบบังคับต่าง ๆ บริหารงาน
 แบบรวมอำนาจ ประสิทธิภาพของการทำงานก็คือ การทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย
 ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Max Weber (อ้างถึงในอรุณ รักธรรม, 2531: 25-26)
 ผู้ให้กำเนิดระบบราชการอย่างมีระเบียบแบบแผน ได้กล่าวถึงลักษณะของระบบราชการ
 ดังต่อไปนี้คือ ระบบราชการมีการทำงานในลักษณะของความชำนาญพิเศษ ซึ่งถือเป็น
 หัวใจของระบบราชการการทำงานจะทำภายใต้กรอบของกฎหมาย ลักษณะการทำงาน
 ไม่สามารถยืดหยุ่นได้ต้องเป็นไปตามกฎหมายและระเบียบแบบแผนโดยเฉพาะอย่างยิ่งใน
 องค์การของรัฐ นอกจากจะมีกฎระเบียบขอบบังคับต่าง ๆ ดังกล่าวแล้ว การบริหารงาน
 ราชการยังมีขนบธรรมเนียมประเพณี เป็นเครื่องโน้มน้าให้มีการปฏิบัติอยู่ในกรอบของ
 ขนบธรรมเนียมประเพณีนั้น ๆ ด้วย ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่ผู้บริหารโรงเรียน
 อาชีวศึกษาเอกชนเป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบยึดระบบระเบียบเพราะต้องการความมี
 ระบบระเบียบของผู้ใต้บังคับบัญชา และต้องการใช้ระบบระเบียบเพื่อจัดการดูแลความ

เป็นระเบียบของคนด้วย เมื่อผู้บริหารแสดงออกถึงความเป็นผู้นำแบบยึดระบบระเบียบแล้ว
 ดังที่ผู้บริหารต้องการก็คือความเชื่อฟังและปฏิบัติตามแบบอย่างที่ตนเองถือปฏิบัติ

อย่างไรก็ตามผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
 เป็นผู้นำแบบยึดระบบระเบียบนั้น จัดได้ว่าเป็นผู้บริหารที่อยู่ในกลุ่มที่มีประสิทธิผลมาก
 ตามที่ William J. Reddin ได้กล่าวถึงแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลมากทั้ง 4 แบบ ซึ่งได้แก่
 ผู้ยึดระบบระเบียบ นักพัฒนา เผล็จการอย่างมีศิลป์ และนักบริหาร เพราะแบบภาวะผู้นำทั้ง
 4 แบบ จะได้ประสิทธิผลของงานมากกว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลน้อย

สำหรับในที่นี่ผู้วิจัยมีความเห็นว่าในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา
 เอกชน ผู้บริหารจะใช้แบบภาวะผู้นำต่างกันไปทั้งนี้เพื่อความเหมาะสมตามสถานการณ์
 สิ่งแวดล้อม ที่มากำหนดตามทฤษฎีนี้ถือว่า ไม่มีผู้นำทางการบริหารใดจะมีลักษณะหนึ่ง
 ลักษณะใดโดยเฉพาะ แต่มีหลาย ๆ ลักษณะรวมกันอยู่ในแต่ละคน บางคนอาจจะมีหลาย
 ลักษณะ แต่บางคนอาจมีลักษณะหนึ่งยึดมั่นตลอด บางคนอาจเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา
 ผลจากการที่คนอาจเปลี่ยนแปลงลักษณะได้นี้ ทำให้การทำงานของคนในสถานการณ์
 หนึ่ง ๆ มีประสิทธิภาพ ผลของงานแตกต่างกันออกไป อาจจะถูกออกมาในรูปที่ดี หรือไม่ก็
 ขึ้นอยู่กับผู้ร่วมงานสำหรับในการวิจัยที่พบว่าผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ มีภาวะผู้นำแบบ
 ยึดระบบระเบียบ อาจมีผลมาจากอายุการดำรงอยู่ในตำแหน่งผู้บริหาร ที่อยู่ระหว่าง 1- 5 ปี
 มากที่สุด ร้อยละ 31.42 และจากการที่ผู้บริหารอยู่ในตำแหน่งไม่นาน จึงใช้กฎระเบียบเป็น
 เครื่องมือในการควบคุม เพื่อให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย

จากกรณีนี้พิจารณาแล้ว หากผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ไม่ว่าจะระดับใดก็ตามมีภาวะ
 ผู้นำในกลุ่มที่มีประสิทธิภาพแล้ว เชื่อว่าผลของงานหรือการดำเนินการจัดการศึกษาย่อมได้
 ผลดีด้วย และหากมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหรือเปลี่ยนแบบผู้นำให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อม
 และสถานการณ์ได้แล้ว การศึกษาเอกชนจะมีแต่ความรุ่งเรืองตลอดไป ซึ่งจะเป็นการส่งผล
 ถึงการศึกษาของชาติด้วย

3. ผลการวิจัยที่พบว่าผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน มีภาวะผู้นำแบบ
 นักพัฒนาเป็นแบบรอง กล่าวคือ ผู้วิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
 เป็นนักพัฒนา ร้อยละ 20.31 จัดเป็นผู้นำแบบที่มีประสิทธิผลสูง ผู้วิจัยมีความเห็นว่า
 ผู้บริหารแบบยึดระบบระเบียบ หรือผู้บริหารแบบนักพัฒนาต่างมุ่งหวังถึงความสำเร็จของ
 องค์กรซึ่งตรงกับความต้องการและเป้าหมายของสถานศึกษาเอกชนที่จุดมุ่งหมายให้องค์กร
 การประสบผลสำเร็จ และผลสำเร็จของสถานศึกษาจะส่งผลต่อเยาวชน ประเทศชาติต่อไป
 ผลจากการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ (เรขา รัตนประสาท, 2534) เรื่อง
 พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนใหญ่มีพฤติกรรมภาวะผู้นำ

ผู้นำแบบนักพัฒนา ซึ่ง Reddin กล่าวว่าลักษณะของผู้นำแบบนักพัฒนา นักพัฒนาเป็นผู้ที่ไว้วางใจผู้ร่วมงานอย่างแท้จริง นักพัฒนาเป็นผู้ที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี และสามารถจูงใจบุคคลอื่นอีกด้วย นักพัฒนาจะรู้ดีว่างานชิ้นแรกของเขาคือ การพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน นักพัฒนาจะใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่กับผู้ใต้บังคับบัญชา งานในหน้าที่อาศัยความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Reddin (1970: 245) ที่ทำการวิจัยกับหัวหน้าฝ่ายวิจัยและนักพัฒนาจำนวน 62 คน ซึ่งเข้าร่วมสัมมนา ที่จัดโดยมหาวิทยาลัยไอไอโอ และสถานวิจัยแบบเคล ส่วนมากเป็นนักวิทยาศาสตร์ ผลปรากฏว่าที่ถือว่ามีประสิทธิภาพสำหรับอาชีพนี้คือ นักพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัฒนา สวอนกล้าจิตต์ (2526: บทคัดย่อ) เรื่องแบบผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และเช่นเดียวกับงานวิจัยของ มาลี อังคนานูวัตติ (2523) เรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารศาสตราจารย์ในโรงเรียนประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารศาสตราจารย์ในโรงเรียนประถมศึกษา เป็นแบบนักพัฒนา และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ สัมฤทธิ์ เพชรสังคุณ (2539: บทคัดย่อ) ที่ทำวิจัยเรื่องการศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามโครงการขยายโอกาส ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน มีผู้บริหารเป็นแบบนักพัฒนาเป็นความเหมาะสมมากประการหนึ่ง เพราะนักพัฒนา จัดเป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลมากเป็น ผู้ที่มุ่งมั่นที่จะพัฒนาความสามารถทั้งของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา จะทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า และจะสามารถบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างดียิ่ง อีกทั้งยังสอดคล้องกับความคิดของ Sergiovanni และ Carver ในเรื่องของบทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่กล่าวว่า ผู้นำมีบทบาทเป็นผู้นำการพัฒนาคนอื่น เป้าหมายที่เด่นชัดที่สุดประการหนึ่งของสถานศึกษาคือ การพัฒนาคน คนที่จะต้องพัฒนานั้นจะต้องมุ่งทั้งผู้เรียนและผู้สอนจะต้องพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนใหม่ขึ้นถ้าบุคคลในสถานศึกษาได้รับการพัฒนาทั้งความสามารถ และจิตใจจนถึงระดับที่น่าพึงปรารถนา เชื่อได้ว่าสถานศึกษาย่อมสามารถบรรลุเป้าหมายได้

4. อย่างไรก็ตามจากผลการวิจัยในครั้งนี้ยังพบว่ามีผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน มีภาวะผู้นำแบบละทิ้งหน้าที่ ภาวะผู้นำแบบละทิ้งหน้าที่ กล่าวคือ จากผลการวิจัยพบว่ามีผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีภาวะผู้นำแบบละทิ้งหน้าที่ ร้อยละ 12.26 จัดอยู่ในอันดับที่ 3 ของแบบภาวะผู้นำของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งจัดว่าอยู่ในระดับที่ค่อนข้างสูง ถือว่าการบริหารงานทางการศึกษาไม่สมควรจะมีผู้บริหารในลักษณะที่มีแบบภาวะผู้นำแบบละทิ้งหน้าที่ เพราะผู้นำประเภทนี้มักจะไม่สนใจทั้งงาน ทั้งคนหรือประสิทธิผลใด ๆ ลักษณะของภาวะผู้นำแบบละทิ้งหน้าที่นี้ Reddin กล่าวว่าผู้นำแบบละทิ้งหน้าที่

ขาดความสนใจในด้านความสำเร็จของงาน ตลอดจนสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงาน มีข้อเสีย คืออาจกระทำการอันเป็นที่ขัดขวางการทำงานของผู้อื่นโดยการแทรกแซงหรือปิดบังข้อเท็จจริง ในองค์กรใหญ่ ๆ มักจะมีผู้นำชนิดนี้อยู่มาก ผู้นำแบบละทิ้งหน้าที่ มักคิดว่าตนเองไม่ได้รับความยุติธรรม จึงละเลยงานในหน้าที่ หรือไม่ทำอะไรเลย ซึ่งทำให้งานเสียหายได้ ผู้นำประเภทนี้มีวิธีการทำลายองค์กรหลายวิธี เช่น การไม่ทำงาน หรือมีวิธีที่นุ่มนวลกว่าคือ การยืนยันว่าต้องมีการเปลี่ยนแปลงหรือมีฉะนั้นเขาจะยอมทำตาม แต่จะหาโอกาสบ่อนทำลายองค์กรที่ละน้อยการทำงานมุ่งผลน้อยที่สุด มีทัศนคติในการทำงานไม่ดี (อาษา เมฆสวรรค์, 2510) กล่าวว่าผู้ละทิ้งหน้าที่ ส่วนมากเกิดขึ้นเพราะเกิดอุปสรรคในการจัดการงาน และเกิดจากความไม่มีความสามารถของผู้บังคับบัญชาที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการดำเนินการใหม่ อันเป็นผลมาจากความเจริญก้าวหน้าของงาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการที่ผู้บริหารมีแบบภาวะผู้นำแบบละทิ้งหน้าที่นี้ อาจเกิดจากอุปสรรคในการจัดการงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการบังคับบัญชา หรือจากการเข้ารับตำแหน่ง ซึ่งลักษณะของผู้ละทิ้งหน้าที่ใกล้เคียงกับผู้นำแบบยึดระบบระเบียบ ตามที่ Reddin กล่าวไว้ว่า ผู้นำแบบยึดระบบระเบียบมีลักษณะคล้ายกับผู้นำละทิ้งหน้าที่ คือไม่สนใจกับความสำเร็จของงาน หรือสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงาน และจากการนำประสิทธิผลของงานมาพิจารณาตามแนวคิดของ Reddin แล้วจะพบว่าความแตกต่างกันระหว่างผู้นำแบบยึดระบบระเบียบกับผู้นำแบบละทิ้งหน้าที่ นั่นคือผู้นำแบบยึดระบบระเบียบ จัดอยู่ในประเภทผู้นำที่มีประสิทธิผลมาก และผู้นำแบบละทิ้งหน้าที่จัดอยู่ในประเภทของผู้นำที่มีประสิทธิผลน้อย ดังนั้นจึงถือได้ว่าการที่สถานศึกษาที่มีผู้นำแบบละทิ้งหน้าที่ย่อมไม่เป็นผลดีต่อผลการดำเนินงาน ซึ่งตรงกับความเห็นของ อรุณ รัชชธรรม (2527: 244) ที่ว่าลักษณะหัวหน้างานนั้นจะดีหรือไม่เพียงใด ถ้าทำงานแล้วประสิทธิผลไม่ออก แสดงว่าลักษณะหัวหน้าที่มีอยู่ยังใช้ไม่ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Reddin (1970: 249) จากผลการทดสอบหัวหน้างานระดับหัวหน้ากอง 175 คน ของบริษัทแห่งหนึ่ง ผลปรากฏว่า 25% มีลักษณะประกอบเป็นผู้นำที่ข้อค้นพบนี้ชี้ชัดว่าผู้บริหารระดับสูงจะต้องมีการตัดสินใจดำเนินการบางอย่างก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่

นอกจากนี้อาจมีปัจจัยอื่นที่ส่งผลได้เช่นการดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารที่ตอบแบบทดสอบส่วนใหญ่พบว่า ร้อยละ 50.58 เป็นครูใหญ่ทั้งนี้ สำหรับโรงเรียนเอกชน ผู้บริหารโรงเรียนมักจะมาจากการแต่งตั้ง โดยส่วนมากมาจากผู้จัดการ เจ้าของคณะกรรมการโรงเรียนและครูใหญ่ ตำแหน่งบริหารโรงเรียนนั้น เจ้าของและผู้จัดการมักจะเป็นบุคคลคนเดียวกันหรือเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2532) ดังนั้นในด้านความพร้อมตลอดจนประสบการณ์ในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารอาจไม่

เพียงพอ ซึ่งแตกต่างจากระบบราชการที่มีการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และมีการอบรม สำหรับผู้ที่เข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารด้วยเหตุผลดังกล่าว

กรณีนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า สถานศึกษาเอกชนแห่งใดที่มีผู้บริหารที่มีแบบภาวะผู้นำ แบบละทิ้งหน้าที่ควรวางวิธีในการที่จะพัฒนาตัวผู้บริหาร ให้เปลี่ยนแบบภาวะนำ เปลี่ยนทัศนคติ และแบบบริหารงานจากเดิม เพื่อค้นหาแบบที่เหมาะสมกับตนเองตลอดจน สิ่งแวดล้อม สถานการณ์ และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การให้มีความอยู่รอด และมีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

5. ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ส่วนมากมีเกณฑ์มุ่งกิจสัมพันธ์ และมุ่งมิตรสัมพันธ์ในเกณฑ์ต่ำ ขณะที่มุ่งประสิทธิผลในเกณฑ์ที่สูง จากการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนส่วนใหญ่ มุ่งประสิทธิผลของงานอยู่ในเกณฑ์สูง โดยมุ่งในเรื่องของงาน หรือเรื่องของคนน้อย ซึ่งตรงกับเป้าหมายของสถานศึกษาเอกชนในเรื่องของความเป็นธุรกิจอย่างหนึ่ง คือ ผลที่ได้ต้องคุ้มทุนที่ลงไป ดังนั้นผลที่ได้รับจึงตั้งไว้ เกณฑ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารีรัตน์ ทิรัญโร (2532) ที่ทำวิจัยเรื่อง แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษามีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งประสิทธิผล มากกว่าพฤติกรรมมุ่งงาน และมุ่งสัมพันธ์ และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยครั้งนี้ที่พบว่าผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนส่วนใหญ่ มีภาวะผู้นำแบบยึดระบบระเบียบ ทั้งนี้ Reddin ได้ให้ความเห็นว่าผู้นำแบบยึดระบบระเบียบจะไม่สนใจกับความสำเร็จของงาน หรือสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงานซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน มุ่งกิจสัมพันธ์ หรือมุ่งงานอยู่ในเกณฑ์ต่ำถึงค่อนข้างต่ำ อยู่ในระดับสูงคือร้อยละ 55.18 รองลงมาอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ร้อยละ 26.44 มีความสนใจในมิติมิตรสัมพันธ์ หรือมุ่งคน อยู่ในเกณฑ์ต่ำถึงค่อนข้างต่ำ อยู่ในระดับสูง คือ ร้อยละ 42.53 รองลงมาอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และค่อนข้างมากถึงมาก ร้อยละ 28.73 เท่ากัน และขณะที่ผลของมิติมุ่งประสิทธิผลอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างมากถึงมาก ร้อยละ 60.54 และจากตัวเลขที่ชี้ให้เห็นถึงความมุ่งประสิทธิผลในระดับสูงของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน อาจเป็นสิ่งที่สามารถบ่งบอกถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ค่อนข้างห่างเหินเพราะสิ่งที่ผู้บริหารถือว่าเป็นเรื่องสำคัญคือประสิทธิผลของงาน มุ่งความสำเร็จของงาน แต่การบริหารจะดีขึ้นถ้าผู้บริหารให้ความสนใจในทุกด้าน อรุณ วัชรธรรม, 2527: 254 กล่าวว่าคุณนาที่ตีความประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ เช่น มีความรู้ ความคิดริเริ่ม ความกล้าหาญ อดทน ความยุติธรรม และลักษณะอื่น ๆ และสิ่งสำคัญที่จะขาดไม่ได้คือ ผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ รู้จักใช้ศิลปะการจูงใจ โดยมุ่งให้เกิดความร่วมมือประสานงานกัน ผู้นำจะต้องเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ในเรื่องการทำงาน และสามารถตอบสนองความ

ต้องการให้กับผู้ใต้บังคับบัญชารู้จักใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ ฯลฯ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยในการเสริมสร้างภาวะผู้นำ และใช้ภาวะผู้นำให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยนี้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ส่วนใหญ่ใช้แบบภาวะผู้นำประเภทที่มีประสิทธิผลมากในระดับที่สูงกว่าแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลน้อย และแบบภาวะผู้นำที่ใช้มากที่สุดคือ แบบยี่กระบบระเบียบ ขณะเดียวกันพบว่าผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแบบภาวะผู้นำในมิติมุ่งกิจสัมพันธ์ มุ่งมิตรสัมพันธ์ อยู่ในเกณฑ์ต่ำ มุ่งประสิทธิผลอยู่ในเกณฑ์สูง แสดงว่าการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เน้นในเรื่องประสิทธิผลของงานสูง ซึ่งการบริหารงานไม่ว่าจะองค์กรใดก็ตามควรจะมีมุ่งกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์ด้วย เพื่อให้องค์กรนั้น ๆ อยู่รอด และมีเสถียรภาพที่ดี ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะไปยัง

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สถาบันการศึกษาอื่น ๆ ทบวง ฯลฯ ควรร่วมมือกันจัดการอบรมหรือจัดสัมมนาผู้บริหาร เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ วิธีการบริหาร วิธีการแก้ปัญหา ตลอดจนข้อเสนอแนะต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบางอย่างของผู้บริหาร หรือทำให้มีการเปลี่ยนทัศนคติไปได้ ทั้งนี้ ทั้งภาครัฐและเอกชนควรให้การสนับสนุน เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป โดยการอบรมจะต้องจัดอย่างต่อเนื่อง และมีการติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ สำหรับ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหรือทัศนคติไม่สามารถสำเร็จในครั้งเดียว ดังนั้นการอบรมจะต้องจัดหลายครั้งเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในตัวผู้บริหาร

2. ในการแต่งตั้งหรือการกำหนดตัวผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ไม่ว่าจะในระดับการศึกษาใดก็ตาม ควรมีการฝึกอบรม หรือเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่ตำแหน่งผู้บริหาร ด้วยการเข้ารับการฝึกอบรมผู้บริหารที่ทั้งภาครัฐ และภาคเอกชนจัดขึ้นเพื่อเป็นการปรับเปลี่ยนทัศนคติในการทำงานประการหนึ่ง และยังคงเสริมสร้างลักษณะของการเป็นแบบผู้นำที่มีประสิทธิผลมาก อีกประการหนึ่งด้วย

3. ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานภายหลังการจัดการอบรม การประชุม หรือ การสัมมนาทุกครั้ง ทั้งนี้เพื่อไม่ให้เป็นการสูญเปล่า จากการเข้าร่วมอบรม หรือสัมมนานั้น

4. ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องควรสำรวจตัวเอง และทดลองใช้แบบทดสอบ MSDT (The Management Style Diagnosis Test) ทดสอบอีกครั้ง เพื่อดูความเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในการใช้แบบภาวะผู้นำ

5. ควรมีการจัดอบรมและพัฒนาความเป็นผู้นำอย่างต่อเนื่อง เพื่อกระตุ้นพฤติกรรมต่าง ๆ ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานวิจัย

1. ควรมีการวิจัยเชิงลึกในเขตการศึกษาต่าง ๆ โดยการใช้แบบทดสอบของ Reddin
2. ศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมหรือแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารทั้งภาครัฐและเอกชน
3. ศึกษาเปรียบเทียบเกี่ยวกับภาวะผู้นำหรือพฤติกรรมผู้นำระหว่าง นักทฤษฎีท่านอื่น ๆ กับของ Reddin

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย