



## สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและขอเสนอแนะ

ในบทนี้ จะเป็นการสรุปผลการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และอาจารย์เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร โดยจะกล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐาน ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล ขอเสนอแนะ และขอ เสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย มีดังนี้

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและอาจารย์ เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

### สมมติฐานของการวิจัย มีดังนี้

พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและอาจารย์แตกต่างกัน

### วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และอาจารย์ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร โดยวิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย มีกลุ่มตัวอย่างประชากรที่เป็นผู้บริหาร 66 คน และอาจารย์ 396 คน รวม 462 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเองควยการศึกษาคนควยจากตำรา เอกสาร และประสบการณ์ของผู้วิจัยเอง แลวนำไปขอความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและแก้ไข เสร็จแลวนำไปให้ผู้ชำนาญการจำนวน 8 ท่าน แสดงความคิดเห็น เสนอแนะ แลวนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข จากนั้นไคนำไปทดลองใช้กับผู้บริหาร และอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา ในโรงเรียนภูมิภาคไกลเคียงและส่วนกลาง ที่มีโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 5 โรงเรียน รวม 25 คน ไคคาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .97

3. การส่งและการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยไคจัดส่งแบบสอบถามโดยทางไปรษณีย์ ไครับคืนทางไปรษณีย์ส่วนหนึ่ง และผู้วิจัยไปขอรับคืนเองมาอีกส่วนหนึ่ง แบบสอบถามส่งไปจำนวน 462 ฉบับ ไครับคืนและเป็นฉบับที่สมบูรณ์ใช้ในการวิจัยไค 380 ฉบับ คิคเป็นร้อยละ 82.25

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ไคโดยไคการอยละ ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาวิเคราะห์ไคโดยไคค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ส่วนการทดสอบสมมติฐานในเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและอาจารย์เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ใช้การทดสอบควยค่าที (t - test)

### สรุปผลของการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างประชากรมีระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งในขวง 1-4 ปี มีจำนวนมากที่สุด คี้อยละ 52.83 ของกลุ่มผู้บริหาร

อาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างประชากรมีระยะเวลาที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษานั้นอยู่ในช่วง 5-8 ปี จำนวนมากที่สุดคือร้อยละ 30.28 รองลงมาคือช่วง 1-4 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.08 ของกลุ่มอาจารย์ทั้งหมด

เมื่อพิจารณาโดยรวมทั้งผู้บริหารและอาจารย์แล้วปรากฏว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 1-4 ปี มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 28.95 และรองลงมาคือช่วง 5-8 ปี มีอัตราส่วนใกล้เคียงกันคือ ร้อยละ 28.16

2. วุฒิทางการศึกษา ปรากฏว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารมีวุฒิปริญญาตรีมากที่สุดถึงร้อยละ 67.92 รองลงมาเป็นปริญญาโท มีร้อยละ 30.19 ของกลุ่มผู้บริหาร กลุ่มอาจารย์มีวุฒิปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 85.32 รองลงมาคือวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีร้อยละ 8.87 ของกลุ่มอาจารย์ทั้งหมด

เมื่อพิจารณาโดยรวมทั้งผู้บริหารและอาจารย์แล้ว ปรากฏว่ามีวุฒิปริญญาตรีมากที่สุดถึงร้อยละ 82.89 รองลงมาเป็นปริญญาโท มีร้อยละ 9.21

ตอนที่ 2 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลในเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและอาจารย์เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้ง 7 คาน สรุปได้ดังนี้

1. พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารคานผู้นำในฐานะผู้มีควมริเริ่ม ปรากฏว่า ทั้งผู้บริหารและอาจารย์เห็นว่า ผู้บริหารปฏิบัติออกมาให้เห็นอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ ผู้บริหารทำงานโดยทุ่มเททั้งเวลา กาย และใจให้กับงาน สนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์และทันต่อเหตุการณ์ สามารถหาทางปฏิบัติหรือแก้ปัญหาได้ทันทีเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน นำเอาวิธีจัดการและดำเนินการที่ดีมาใช้เสมอ จัดระบบและเสนอแผนงานและโครงการได้อย่างเป็นระเบียบเรียบร้อยและชัดเจน ริเริ่มโครงการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ

2. พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารค่านำในฐานะผู้รู้จักการปรับปรุงแก้ไข ปรากฏว่าทั้งผู้บริหารและอาจารย์เห็นว่า ผู้บริหารได้ปฏิบัติออกมาให้เห็นอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูไปรวมประชุมอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ เปิดโอกาสและสนับสนุนบุคลากรให้ไปศึกษาต่อโดยไม่ขัดต่อระเบียบ สนับสนุนให้มีการศึกษา กูงาน เพื่อปรับปรุงการทำงาน กระตุ้นและชักจูงบุคลากรให้ปรับปรุงวิธีการทำงานอยู่เสมอ

ส่วนที่ผู้บริหารปฏิบัติออกมาให้เห็นอยู่ในระดับน้อยมี 2 เรื่องคือ การจัดประชุมปฏิบัติการและแลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาการภายในโรงเรียน และการแสวงหาที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้คำแนะนำ เมื่อมีปัญหาในการทำงานของบุคลากร

3. พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารค่านำในฐานะเป็นผู้ให้การยอมรับนับถือ ปรากฏว่าทั้งผู้บริหารและอาจารย์เห็นว่า ผู้บริหารปฏิบัติออกมาให้เห็นอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ ความสำเร็จของการบริหารงาน ผู้บริหารมักจะยกย่องให้เป็นผลงานของคณะผู้ร่วมงาน ชมเชยและให้เกียรติบุคคลที่ปฏิบัติงานได้อย่างจริงจังและเปิดเผย แสดงความยินดีและให้กำลังใจเมื่อผู้ใดบังคับบัญชาทำงานได้สำเร็จ มองเห็นความสามารถของแต่ละคนและมอบหมายงานได้ถูกต้องใจกว้างในการรับรู้ถึงความทุกข์และปัญหาของบุคลากร ไม่กล่าวร้ายทั้บดหรือนินทาผู้ใดบังคับบัญชา

มีข้อที่นำสังเกตในพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารค่านำนี้ คือในเรื่องความสำเร็จของการบริหารงาน ผู้บริหารมักจะยกย่องให้เป็นผลงานของคณะผู้ร่วมงาน ผู้บริหารเห็นว่าได้ปฏิบัติออกมาให้เห็นในระดับมากที่สุด แต่อาจารย์เห็นว่าอยู่ในระดับมาก

4. พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารค่านำในฐานะเป็นผู้ให้การช่วยเหลือ ปรากฏว่าทั้งผู้บริหารและอาจารย์เห็นว่า ผู้บริหารปฏิบัติออกมาให้เห็นอยู่ในระดับมาก

เรียงตามลำดับในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ ผู้บริหารแสดงออกถึงความห่วงใยเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีปัญหาเดือดร้อน ให้ความอบอุ่นใจแก่บุคลากรที่บรรจุหรือย้ายเข้ามาใหม่ ให้ความสำคัญและกระตุ้นบุคลากรให้กล้าเผชิญและแก้ปัญหาด้วยตนเอง สนใจและเอาใจใส่ในเรื่องสวัสดิการและบริการต่าง ๆ ในโรงเรียน ให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาค่านวิชาชีพและส่วนตัวแก่ผู้น้อย และ เอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง

มีข้อสังเกตในพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารค่านนี้ ในเรื่องการเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงนั้น ผู้บริหารเห็นว่าได้ปฏิบัติออกมาให้เห็นในระดับมาก แต่อาจารย์เห็นว่าปฏิบัติน้อย

5. พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารค่านนี้ในฐานะเป็นนักพูดที่เก่ง ปรากฏว่าทั้งผู้บริหารและอาจารย์เห็นว่า ผู้บริหารปฏิบัติออกมาให้เห็นอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ ผู้บริหารสามารถพูดในที่ชุมชนและกับคนทุกระดับ ได้โดยไม่ประหม่า ใ้ภาษาได้ถูกต้องเหมาะสมกับฐานะ กาลเทศะและสถานการณ์ของผู้ฟัง สามารถพูดโน้มน้าวให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน สามารถสั่งงานชี้แจงเรื่องต่าง ๆ ได้ชัดเจน สามารถแทรกอารมณ์ขันให้น่าฟังและนารวมสนทนาด้วย สามารถในการพูดอย่างมีเหตุผลในการประชุม หรือสั่งการทั่วไป และสามารถพูดให้เกิดบรรยากาศแจ่มใสในขณะที่เกิดความเครียด

6. พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารค่านนี้ในฐานะเป็นผู้ประสานงาน ปรากฏว่า ทั้งผู้บริหารและอาจารย์เห็นว่า ผู้บริหารปฏิบัติออกมาให้เห็นอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ ผู้บริหารกระตุ้นและชักจูงบุคลากรให้รวมกำหนดนโยบายและแผนงาน มอบหมายและโน้มน้าวให้บุคลากรเต็มใจรับงานได้อย่างเหมาะสม จัดทำโครงการ ลักษณะขอบข่ายขั้นตอนและกำหนดเวลาของงานในบุคลากรทราบ สื่อสารให้ผู้ร่วมงานเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนตามที่กำหนดไว้ อำนวยความสะดวก

รวดเร็วในด้านการเครื่องมืออุปกรณ์และระบบสื่อสาร ไม่แสดงว่าตนเองเก่งทุกอย่าง  
จัดให้มีการพัฒนาบุคลากรระดับต่าง ๆ ใดมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องงานเพื่อ  
ประโยชน์ต่อการประสานงาน

ส่วนที่ผู้บริหารปฏิบัติออกมาให้เห็นอยู่ในระดับน้อย คือ การจัดให้บุคลากร  
ได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์กันเพื่อสร้างไมตรีสัมพันธ์นอกเวลางาน ผู้บริหารเห็นว่าได้  
ปฏิบัติออกมาให้เห็นในระดับมาก แต่อาจารย์เห็นว่าปฏิบัติน้อย

7. พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านผู้นำในฐานะเป็นผู้เข้ากับสังคมได้  
ดี ปรากฏว่าทั้งผู้บริหารและอาจารย์เห็นว่า ผู้บริหารปฏิบัติออกมาให้เห็นอยู่ในระดับ  
มาก เรียงตามลำดับในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ ผู้บริหารแสดงออกด้วยความเป็นมิตรและ  
ไม่ถือตัวต่อผู้ร่วมงาน เขารวมสังคมนับหน่วยงานหรือสมาคมอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี  
มีวาจาสุ่ยเป็นที่ยึดถือฟังพาได้ มีใจกว้าง เสียสละเวลาและทุนทรัพย์ให้กับ  
ส่วนรวมเสมอ เป็นที่รู้จักของคนในและนอกวงการอาชีพ รวมสังสรรค์กับบุคลากร  
ในหน่วยงานนอกเวลาตามโอกาสอันควร

8. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ  
อาจารย์เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้ง 7 ด้าน  
ปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ 5 ด้าน คือ  
ด้านผู้นำในฐานะผู้มีควมริเริ่ม ผู้นำในฐานะผู้จัดปรับปรุงแก้ไข ผู้นำในฐานะเป็น  
ผู้ให้การยอมรับนับถือ ผู้นำในฐานะเป็นผู้ให้การช่วยเหลือ และผู้นำในฐานะเป็นผู้  
ประสานงาน ส่วนที่ไม่มีมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 2 ด้าน  
คือ ผู้นำในฐานะเป็นนักพูดที่เก่งและผู้นำในฐานะเป็นผู้เข้ากับสังคมได้ดี จึงสรุปได้ว่ามี  
ความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับ  
พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัศึกษามีความแตกต่างกัน

## การอภิปรายผลและขอเสนอแนะ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามผลของการวิจัยปรากฏว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งในโรงเรียนนั้นอยู่ในช่วง 1 - 4 ปี มีจำนวนมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการย้ายสับเปลี่ยนผู้บริหารโรงเรียนเพื่อดำรงตำแหน่งแทนผู้เกษียณอายุ สับเปลี่ยนตำแหน่งในกรณีที่ผู้บริหารโรงเรียนดำรงตำแหน่งในโรงเรียนเดิมนานเกินไป และในโรงเรียนที่มีปัญหา แต่เมื่อพิจารณาจากตัวอย่างเป็นอาจารย์แล้ว กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงเรียนนั้นอยู่ในช่วง 5 - 8 ปี มีจำนวนมากที่สุด จึงเป็นสิ่งที่น่าคิดว่าผู้บริหารโรงเรียนจะตองปฏิบัติงานกับกลุ่มครูซึ่งอยู่ประจำในโรงเรียนมาก่อน ผู้บริหาร ดังนั้นผู้บริหารที่ย้ายเขาไปดำรงตำแหน่งใหม่ในโรงเรียนนั้น ๆ จำเป็นต้องศึกษาโครงสร้างทางอำนาจของกลุ่มอาจารย์ที่มีอยู่เดิมว่า มีการเกาะกลุ่มกันในลักษณะใด บุคคลใดเป็นผู้มีอิทธิพลหรือมีอำนาจว่ามีเหนือกลุ่มครู-อาจารย์ในโรงเรียน เพื่อศึกษาพฤติกรรมว่ามีลักษณะต่อต้านหรือให้ความสนับสนุนการทำงานของตนเองเพื่อองค์การหรือไม่เพียงใด ทั้งนี้เพื่อว่าผู้บริหารโรงเรียนจะได้แสดงออกทางพฤติกรรมของตนต่อบุคคลเหล่านั้นได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

ด้านวุฒิทางการศึกษา ผลการวิจัยปรากฏว่า ทั้งผู้บริหารโรงเรียนและอาจารย์มีวุฒิปริญญาตรีมากที่สุด ซึ่งนับว่าอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน สำหรับผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิปริญญาโทมีเพียงร้อยละ 30.19 ของกลุ่มผู้บริหารเท่านั้น จึงยังเป็นสิ่งที่น่าวิตกสำหรับอนาคต เพราะสภาพปัจจุบัน วิทยาลัยครูทั้งหลายได้เปิดสอนถึงระดับปริญญาตรีหมดทุกแห่งแล้ว มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่ขยายและยกระดับการศึกษาถึงระดับปริญญาโทและเอกมีจำนวนมากขึ้น ครู-อาจารย์ในปัจจุบันก็มีความตื่นตัวที่จะพัฒนาและยกระดับการศึกษาของตนเองให้สูงขึ้น อีกทั้งศาสตร์ทางสาขาวิชาบริหารการศึกษา ก็ได้รับความสนใจจากสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ โดยเปิดให้มีการสอนถึง

ระดับปริญญาโทมากขึ้น จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจะต้องชวนขยายที่จะพัฒนาและยกระดับความรู้ของตนเองให้สูงขึ้นมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพื่อประโยชน์ในการบริหารโรงเรียนใหม่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และสามารถจัดปัญหาเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาครู-อาจารย์ที่มีวุฒิสสูง ซึ่งเป็นปัญหาส่วนหนึ่งในหลาย ๆ ปัญหาที่ปรากฏในการบริหารงาน

## ตอนที่ 2

1. ผลการวิจัย พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนค้ำผู้นำในฐานะผู้มีควมริเริ่ม ปรากฏว่า อยู่ในระดับมาก จึงเป็นสิ่งที่น่ายินดีว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร มีความตื่นตัวและเอาใจใส่ในการริเริ่มปฏิบัติงานใหม่ มีการจัดงานให้เป็นระบบระเบียบชัดเจนขึ้น ทุ่มเวลา ภายและใจในการปฏิบัติงาน ทั้งสนับสนุนงานกิจกรรมที่เป็นประโยชน์และทันต่อเหตุการณ์ อย่างไรก็ตาม จากการพิจารณาค่าเฉลี่ยแล้วยังอยู่ในระดับมากที่มีค่าไม่สูงนัก ผู้บริหารโรงเรียนจึงควรจะได้พยายามพัฒนาพฤติกรรมในค้ำนี้ให้มากขึ้นอีก และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยทางฝ่ายของอาจารย์แล้ว ก็ยังมีตัวเลขอยู่ในระดับมากที่มีค่าต่ำอยู่ ดังนั้นผู้บริหารควรจะได้พิจารณาพฤติกรรมในแต่ละขอ เช่น การริเริ่มโครงการใหม่ในการปฏิบัติงานของโรงเรียนเสมอ ( $\bar{x}_2 = 2.65$ ) ซึ่งจะเห็นว่า แม้อาจารย์จะเห็นวามากแต่ค่าเฉลี่ยก็ยังต่ำค่อนข้างน้อย ซึ่งอาจจะเป็นที่คาดหวังของอาจารย์ที่ต้องการเห็นผู้บริหารได้ปฏิบัติออกมาให้เห็นมากกว่านี้ อย่างไรก็ตามการที่ผู้บริหารมีความคิดเห็นในกลุ่มตนเองว่าปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ถ้าผู้บริหารปฏิบัติมากจริง แต่อาจารย์เห็นวามน้อย ก็อาจจะเป็นเพราะการสื่อสารภายในที่ผู้บริหารจัดให้ครูได้รับทราบข่าวสารความเคลื่อนไหวในการปฏิบัติงานน้อยไป จึงควรแก้ไขที่ระบบการสื่อสารภายในให้ดีขึ้น



2. พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารทางด้านผู้นำในฐานะผู้จัดการปรับปรุงแก้ไข จากผลการวิจัยปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างประชากรทั้งสองกลุ่มเห็นว่ปฏิบัติออกมาให้เห็นอยู่ในระดับมาก ตั้งแต่การแก้ไขเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้ศึกษาต่อคุณาน ปรับปรุงวิธีการทำงานอยู่เสมอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสาเหตุในสภาพปัจจุบันที่โลกาวมาแล้วถึง เรื่องของการที่สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยได้ขยายตัวและยกระดับการศึกษาขึ้นสู่ปริญญาตรี โท เอก ทั้งทางคานแนวนอน คือ ปริมาณของสถาบันระดับปริญญาตรี โท เบิ่รับนักศึกษามากขึ้น และแนวตั้งคือการยกระดับการศึกษาปริญญาโทและเอก โดยการเปิดสาขาวิชามากขึ้นในหลายมหาวิทยาลัย หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐบาลและเอกชนได้จัดให้มีการสัมมนาอบรมในศาสตร์เฉพาะตามหน้าที่ของปฏิบัติงานมากขึ้น โดยอาศัยสื่อมวลชนประชาสัมพันธ์การดำเนินงานให้ได้รับรู้กันมากขึ้น ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูต้นตัวในการที่จะยกระดับความรู้ความสามารถของตนเอง และมองเห็นความสำคัญของการปรับปรุงงาน แทนที่จะปล่อยให้หน่วยงานคงอยู่กับที่ ไม่มีการพัฒนาเปรียบเสมือนการขังน้ำไว้ในที่จำกัดเป็นน้ำนิ่งจนกลายเป็นน้ำเน่า จึงต้องเขย่าให้มีการเคลื่อนไหวเพื่อให้น้ำได้ไหลถ่ายเท สิ่งแวดล้อมโดยรอบก็จะคมีชีวิตชีวาขึ้น ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมในปัจจุบันในกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีโอกาสได้รับความรู้จากสื่อสารมวลชน และแรงกระตุ้นสูงจากสถาบันอุดมศึกษา จึงทำให้หยุดอยู่นิ่งไม่ได้ ต้องพยายามแก้ไขปรับปรุงและพัฒนา เพื่อให้ทันกับเหตุการณ์ในสังคมปัจจุบัน จึงเป็นแนวโน้มที่ดีที่จะได้เห็นผู้นำทางการศึกษาของประเทศไทย มีคจามต้นตัวสูง อย่างไรก็ตามก็ยังมีข้อที่ปรากฏออกมาว่าผู้บริหารได้ปฏิบัติออกมาให้เห็นอยู่ในระดับน้อยคือ เรื่องการจัดประชุมปฏิบัติการและการแลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาการในโรงเรียน รวมทั้งการแสวงหาที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้คำแนะนำเมื่อมีปัญหาในการทำงาน ทั้งสองเรื่องนี้มีความสำคัญมากในด้านการจัดระบบการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งการที่จะให้งานวิชาการดำเนิน

ไปโดยควยคั้นั้น จำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องให้ความเอาใจใส่สูงในการที่จะช่วยอำนวยความสะดวกให้กับอาจารย์ ซึ่งถ้าไม่สามารถจัดควยตนเองได้ ก็ควรจะได้แสวงหาและเชิญผู้เชี่ยวชาญทางสาขาต่าง ๆ มาให้ความช่วยเหลือครู-อาจารย์ เพื่อเป็นการชวแกปัญหาให้กับครู เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู-อาจารย์ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มคะแนนนิยมให้กับตัวผู้บริหารเอง และเป็นการสร้างเสริมพฤติกรรมภาวะผู้นำในคานการเขาสังคมโคคี่ของผู้บริหารอีกควย

3. จากผลการวิจัยในคานเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมในฐานะเป็นผู้ให้การยอมรับนับถือ ปรากฏผลออกมาว่า ผู้บริหารได้ปฏิบัติออกมาให้เห็นอยู่ในระดับมาก แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ได้ปฏิบัติสิ่งทีตรงกับความตองการของมนุษย์ตรงตามทฤษฎีของ มาสโลว์ (Maslow) ทีกล่าวถึงลำดับชั้นความตองการของมนุษย์จากระดับต่ำถึงระดับสูงไว้ 5 ประการคือ (1) ความตองการทางคานร่างกาย (2) ความตองการทางคานความปลอดภัย (3) ความตองการทางคานสังคม (4) ความตองการทีจะได้รับการยกย่องในสังคม (5) ความตองการทีจะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิของตน<sup>1</sup> ดังนั้นพฤติกรรมภาวะผู้นำทางคานนี้ เป็นสิ่งทีผู้บริหารได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมากอยู่แล้ว จึงน่าจะรักษาแนวพฤติกรรมนี้ไว้ให้คิตต่อไป โดยพยายามระมัดระวังว่า การแสดงออกในการให้การยอมรับนับถือนั้นตองเป็นไปควยความจริงใจ ไม่กระทำเพราะเพ็ผลประโยชน์ส่วนตนทีแอบแฝงไว้แต่ทำเพื่อหน่วยงาน และประโยชน์ของส่วนรวมเท่านั้น มีข้อทีน่าสังเกตอีกว่า พฤติกรรมคานเกี่ยวกับการให้การยกย่องผลงานว่าเป็นความสำเร็จของคณะครูที

<sup>1</sup>A.H. Maslow, Motivation and Personality (New York : Harper Row, 1954), pp. 80 - 91.

รวมมือกัน ซึ่งผู้บริหารเห็นว่าปฏิบัติมากที่สุด อาจารย์เห็นว่าปฏิบัติมาก เป็นเรื่องที่น่าประทับใจผู้บริหารประสบความสำเร็จ แต่ครูยังอยากเห็นพฤติกรรมค่านี้นี้ใหม่มากกว่าที่เป็นอยู่ ผู้บริหารจึงควรหาทางให้อาจารย์ได้ทราบถึงความสำเร็จของงานโดยการแจ้งให้ทราบในที่ประชุม และมีการกล่าวยกย่องชมเชยครู-อาจารย์ ต่อหน้าที่ประชุมให้มากยิ่งขึ้น

4. พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารค่านำในฐานะเป็นผู้ให้การช่วยเหลือผลการวิจัยพบว่า ทั้งผู้บริหารและอาจารย์เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาได้ปฏิบัติออกมาให้เห็นอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน คือผู้บริหารมีความห่วงใยให้ความอบอุ่นแก่บุคลากรที่บรรจุใหม่ ให้ความสำคัญกระตุ้นอาจารย์ให้แก้ปัญหาเป็น สนใจเรื่องสวัสดิการของบุคลากร ช่วยเหลือแก้ปัญหาทางวิชาชีพและส่วนตัว มีขอที่ผู้บริหารเองคิดว่าปฏิบัติออกมาให้เห็นมาก แต่อาจารย์เห็นว่าปฏิบัติน้อยคือ คำนึงการดูแลเอาใจใส่เรื่องทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องนี้จะเป็นความจริงตามสภาพของสังคมปัจจุบันในกรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะโรงเรียนในเมืองหลวงที่มีขนาดใหญ่เป็นจำนวนมาก ซึ่งมีจำนวนบุคลากรที่บังคับบัญชามากเกินไป ประกอบกับผู้บริหารมีภารกิจทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนที่จะต้องรับผิดชอบมากมายหลายด้าน ทำให้ไม่อาจเอาใจใส่ดูแลครูอาจารย์ทุกคนได้อย่างทั่วถึง ดังปรากฏผลในการวิจัยฉบับนี้ในค่านที่ 6 เรื่องผู้นำในฐานะเป็นผู้ประสานงาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า อาจารย์เห็นว่าผู้บริหารปฏิบัติออกมาให้เห็นน้อยในด้านการจัดให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมิตรสัมพันธ์นอกเวลางาน ความเห็นทางเป็นเหตุให้ผู้บริหารไม่อาจทราบถึงทุกข์สุขของบุคลากรได้อย่างถ้วนทั่วทุกคน ดังนั้น แม้จะมีภารกิจมากเพียงใดก็ตามผู้บริหารก็ยังคงควรจะได้หาและจัดโอกาสให้ได้มีการพบปะสังสรรค์กับครู-อาจารย์ และให้ครู-อาจารย์ได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์กันนอกเวลางานก็จะเป็นการช่วยสร้างความเข้าใจ ผูกพันมิตรต่อกันในหมู่ครู-อาจารย์ และจะช่วยใหญ่ผู้บริหารเข้าใจปัญหา

รวมทั้งความทุกข์ของครู-อาจารย์ในโรงเรียนของตนไ้มากยิ่งขึ้น และได้รู้ถึงความ  
ต้องการของครู-อาจารย์ได้เป็นอย่างดี เพราะธรรมชาติมนุษย์มักจะไว้วางใจบุคคล  
ที่ใกล้ชิด รุ้อชยาศัยซึ่งกันและกัน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องหาโอกาสใกล้ชิด  
คลุกคลีกับครู-อาจารย์ที่ร่วมมือปฏิบัติงานด้วยกันไ้มากยิ่งขึ้น

5. จากผลของการวิจัยพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารทางคาน  
ผู้นำในฐานะเป็นนักพูดที่เก่ง กลุ่มตัวอย่างประชากรทั้งสองกลุ่มเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียน  
ได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือผู้บริหารสามารถพูดในที่ชุมชนกับคนทุกระดับ ใ้ภาษาได้  
ถูกต้องกับฐานะกาลเทศะและสถานการณ์ พูดเพื่อให้เกิดความร่วมมือ สิ่งงานได้ชัดเจน  
มีอารมณ์ขัน รู้จักใช้เหตุผล และสามารถพูดให้เกิดบรรยากาศแจ่มใสคลายความเครียด  
ได้ ซึ่งพฤติกรรมผู้นำในคานนี้ มีส่วนที่ตรงกับลักษณะประจำตัวของผู้นำตามที่ นพพงษ์  
บุญจิตราคุลย์ กล่าวไว้ว่า "ผู้นำจะต้องเป็นผู้เข้าไปมีส่วนร่วมในคานกิจกรรมในสังคม  
ให้ความร่วมมือ รู้จักปรับตัวและมีอารมณ์ขัน"<sup>1</sup> และ "รู้อสภาพการณ์ รู้อภาวะทางจิตใจ  
ของคานในระดับต่าง ๆ รู้อฐานะ รู้อทักษะและความต้องการ ความสนใจของผู้อที่บังคับ  
บัญชา"<sup>2</sup> ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร มีโอกาสที่จะได้ฝึกฝนทาง  
คานการเป็นนักพูดที่เก่งได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้เพราะมีสมาคมฝึกการพูดต่าง ๆ มากมาย  
ได้จัดรายการฝึกอบรมทางการพูดให้กับบุคคลโดยทั่วไปเป็นประจำ ซึ่งถ้าผู้บริหาร  
ทานใจรู้อลึกตัวว่าขาดทักษะหรือต้องการเพิ่มทักษะทางคานนี้ก็น่าจะให้ความสนใจในการ  
เข้ารับการฝึกอบรม ทั้งจะเป็นโอกาสอันดีสำหรับผู้บริหารที่จะมีผลพลอยได้เพิ่มขึ้น คือ  
การรู้อจักกับบุคคลในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ เพิ่มขึ้น อันอาจจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหาร  
โรงเรียนได้อีกส่วนหนึ่งด้วย

<sup>1</sup> นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์, หลักการบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร :  
บริษัท เอส.เอ็ม.เอ็ม. จำกัด, 2525), หน้า 96.

<sup>2</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 96.

6. ผลการวิจัยที่พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำในฐานะเป็นผู้ประสานงาน ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาได้ปฏิบัติออกมาให้เห็นอยู่ในระดับมากคือ ในเรื่องของการชักจูงให้รวมกำหนดนโยบายและแผนงาน มอบหมายและโน้มน้าวให้บุคลากรเต็มใจรับงาน จัดทำโครงการลักษณะขอบข่ายขั้นตอนและกำหนดระยะเวลา สื่อสารให้ผู้ร่วมงานเข้าใจบทบาทหน้าที่ อำนาจความสะดวกด้านเครื่องมือและอุปกรณ์การสื่อสาร ไม่ทำงานคนเดียว พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจงาน ทั้งหมดที่กล่าวมานั้นตรงกับหลักและทฤษฎีที่ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ กล่าวไว้ว่า การประสานงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการและองค์ประกอบของการบริหารในด้านต่าง ๆ คือ การประสานงานจะเกี่ยวกับการวางแผนและนโยบาย การประสานงานเกี่ยวข้องกับการติดต่อสื่อสาร การสื่อสารที่ดีจะนำไปสู่ความเข้าใจอันดี ความเข้าใจอันดีจะก่อให้เกิดความร่วมมือและการประสานงานซึ่งจะส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าของงาน การประสานงานยังเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบทางเวลาและเทคนิคของการบริหารคือ ด้านการทำแผนภูมิ การพรรณนางานและทรัพยากรการบริหารมี คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหาร<sup>1</sup> ดังนั้นเมื่อผู้บริหารได้ปฏิบัติในสิ่งดังกล่าวอยู่ในระดับมาก จึงน่าจะเชื่อได้ว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมทางภาวะผู้นำในฐานะผู้ประสานงานได้เป็นอย่างดี แต่มีข้อสงสัยก็คือ ด้านการจัดให้บุคลากรมีโอกาสพบปะสังสรรค์กัน เพื่อสร้างไมตรีสัมพันธ์นอกเวลางานนั้น ผู้บริหารเห็นว่าได้ปฏิบัติออกมาให้เห็นอยู่ในระดับมาก แต่อาจารย์เห็นว่าอยู่ในระดับน้อย จึงเป็นเรื่องที่น่าพิจารณาว่า ผู้บริหารควรจะต้องปรับปรุงแก้ไขในด้านนี้หรือไม่ เพราะตามหลักทฤษฎีแล้ว องค์การอย่างไม่เป็นทางการนั้นจะเกิดขึ้นในทุกองค์การซึ่งมีทั้งสนับสนุนและต่อต้าน และผู้บริหารก็ไม่สามารถหลีกเลี่ยงองค์การอย่างไม่เป็นทางการได้ ดังนั้นการจัดให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์

<sup>1</sup> เรื่องเดียวกัน หน้า 76-77.

กันอย่างไม่เป็นทางการเพื่อสร้างไมตรีสัมพันธ์ จึงมีความหมายมากสำหรับผู้บริหารที่จะได้เรียนรู้กลุ่มพลังในโรงเรียนของตนว่าจะมีแนวทางเพื่อการสร้างสรรค์หรือทำลาย เมื่ออาจารย์เห็นว่ายังปฏิบัติน้อย จึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารน่าจะนำมาพิจารณาหาทางพัฒนาพฤติกรรมในค่านี้นี้ให้มากขึ้น โดยต้องคำนึงถึงสถานการณ์ สภาพแวดล้อม สภาพเศรษฐกิจของบุคลากรประกอบด้วย เพราะถ้าเป็นเรื่องที่ต้องใช้จ่ายเงินทองมาก ด้วยวิธีเก็บจากบุคลากรแล้ว อาจเกิดแรงต่อต้านขึ้นมาได้ เรื่องที่ควรระมัดระวังคือการพบปะสังสรรค์ก่อให้เกิดแนวความคิดในทางต่อต้าน อย่างไรก็ตามผู้บริหารจำเป็นต้องหมั่นศึกษาความต้องการและลักษณะนิสัยของกลุ่มบุคลากรในโรงเรียนอยู่เสมอ เพื่อเป็นการไม่ประมาทและจะสามารถดำเนินงานในเรื่องนี้ได้ถูกต้องเหมาะสมต่อไป

7. พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารค่านี้นำในฐานะเป็นผู้เข้ากับสังคมได้ดี ปรากฏว่าผลการวิจัยค่านี้นี้เห็นว่าผู้บริหารปฏิบัติออกมาให้เห็นมากตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างประชากรทั้งสองกลุ่ม ใ้แก่เรื่อง การแสดงออกด้วยความเป็นมิตรไมตรีต่อตัว ร่วมสังคมกับหน่วยงานหรือสมาคมอื่น ๆ ได้ดี มีวาจาสุภาพ พึงพาได้ ใจกว้าง เสียสละเวลาและทุนทรัพย์ให้กับส่วนรวม เป็นที่รู้จักของคนในและนอกวงการ ร่วมสังสรรค์กับบุคลากรในหน่วยงานนอกเวลาตามโอกาสอันควร เมื่อพิจารณาพฤติกรรมผู้นำทั้งหมดในค่านี้นี้แล้ว นับได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาได้ให้ความสนใจงานสังคมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนอยู่แล้ว แต่มีข้อน่าสังเกตคือในการพบปะสังสรรค์กับบุคลากรในหน่วยงานนอกเวลาตามโอกาสอันควรนั้น แม้จะได้ผลอยู่ในระดับมาก แต่คะแนนค่าเฉลี่ยก็ยังค่อนข้างต่ำ โดยเฉพาะความคิดเห็นของอาจารย์ จึงเห็นได้ว่าเกือบจะสอดคล้องกับทางค่านี้นี้เป็นผู้ประสานงาน ในเรื่องการจัดให้บุคลากรมีโอกาสพบปะสังสรรค์กันเพื่อสร้างไมตรีสัมพันธ์นอกเวลางาน จึงเป็นการยืนยันได้ว่า ผู้บริหารจำเป็นจะต้องหาทางแก้ไขพฤติกรรมในเรื่องนี้ให้มากยิ่งขึ้น การสังสรรค์และสมาคมกับหน่วยงานอื่น ๆ ภายนอก ผู้บริหารทำได้คืออยู่แล้ว จึงควรที่จะเพิ่มพูนการสร้างความสัมพันธ์ภายในให้มากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเท่าที่จะทำได้

8. จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และอาจารย์เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำทั้ง 7 ด้าน ดังกล่าวมาแล้ว ปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ 5 ด้าน และไม่แตกต่างกันอยู่เพียง 2 ด้าน มีสิ่งแปลกที่นาสังเกตคือ ถ้าพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมของทุกด้านแล้ว จะเห็นว่าทั้ง 7 ด้านนั้น ผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบโดยการทดสอบค่าทางสถิติแล้ว ปรากฏว่าความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและอาจารย์มีความแตกต่างกันถึง 5 ด้าน แสดงให้เห็นว่าแม้ผู้บริหารจะเห็นว่าตนเองได้แสดงพฤติกรรมดังกล่าวปรากฏออกมาให้เห็นอยู่ในระดับมากก็ตาม แต่ก็ยังไม่เป็นที่พึงพอใจของอาจารย์ แมว่าอาจารย์จะมีความเห็นด้วยว่าผู้บริหารได้แสดงออกมาอยู่ในระดับมาก แต่ค่าเฉลี่ยที่ปรากฏในทางมากก็ยังไม่มีความแตกต่างในทางตัวเลขอยู่ ดังนั้น ความคาดหวังหรือความต้องการของอาจารย์ในการที่จะเห็นพฤติกรรมของผู้บริหารด้าน ในฐานะเป็นผู้มีควมริเริ่ม ผู้จัดการปรับปรุงแก้ไข ผู้ให้การยอมรับนับถือ ผู้ให้ความช่วยเหลือ และด้านผู้ประสานงาน จึงยังคงมีมากอยู่ ซึ่งผู้บริหารเองน่าจะตองนำมาพิจารณาเพื่อหาวิธีที่จะปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นต่อไป ส่วนในด้านการเป็นนักพูดที่เก่ง และการเข้ากับสังคมได้นั้น ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นสอดคล้องกันอยู่แล้ว จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรจะมีควมพึงพอใจและภาคภูมิใจอยู่บ้าง เพื่อเกิดกำลังใจในการรักษาพฤติกรรมด้านนี้ไว้ให้คงอยู่ในความนิยมของครู-อาจารย์ หรือเพิ่มพูนให้ดียิ่งขึ้นเรื่อย ๆ ต่อไป

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. ควรจะได้มีการศึกษาวิจัย พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในส่วนภูมิภาค หรืออาจศึกษาเป็นภาคหรือเขตการศึกษาก็ได้ เพื่อหาทางเปรียบเทียบกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในกรุงเทพมหานคร

2. ควรจะมีการศึกษาวิจัย พฤติกรรมภาวะผู้นำของโรงเรียนราษฎร์ ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน เพื่อจะได้ทราบว่ามี ความแตกต่าง กันอย่างไรบ้าง กับพฤติกรรมภาวะผู้นำของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เป็นของรัฐบาล

3. น่าจะได้มีการศึกษาวิจัยพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาด้วยเครื่องมือการสัมภาษณ์ การสังเกตแทนที่จะใช้แบบสอบถามความ คิดเห็นซึ่งอาจมีจุดบกพร่องเกี่ยวกับความวัฒนธรรม ที่อาจารย์ไม่กล้าแสดงความคิดเห็น ในทางไม่ดีต่อผู้บริหาร

4. เนื่องจากการวิจัยด้วยหลักทฤษฎี พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตามแนวความคิดของ แคนเน็ล อี กริฟฟิธส์ มีประโยชน์มากที่จะเห็นพฤติกรรมที่ แสดงออกมาในหลาย ๆ ด้านที่เกี่ยวข้องกับงานบริหาร จึงน่าที่จะได้มีการใช้ทฤษฎีนี้ใน การวิจัย พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารในระดับอื่น คือ ประถมศึกษา หรือระดับ อุดมศึกษา เพื่อจะได้ทราบความแตกต่างของพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารการ ศึกษาในทุกระดับการศึกษา

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย