

สรุปผลการวิจัย อภิปรายและขอเสนอแนะ

บทนี้เป็นการสรุปผลการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับ พฤติกรรมภาวะผู้นำของครูใหญ่โรงเรียนคาทอลิกในกรุงเทพมหานคร โดยจะกล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐาน วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลขอเสนอแนะ และขอเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของครูใหญ่โรงเรียนคาทอลิกในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของครูใหญ่โรงเรียนคาทอลิก

สมมติฐานของการวิจัย

พฤติกรรมภาวะผู้นำของครูใหญ่โรงเรียนคาทอลิกในกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูของโรงเรียนคาทอลิกในกรุงเทพมหานคร โดยการสุ่มตัวอย่างประชากรอย่างง่าย มีกลุ่มตัวอย่างประชากรที่เป็นผู้บริหาร 59 คน และครู 331 คน รวม 390 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นด้วยการศึกษาคุณค่าจากตำรา เอกสาร งานวิจัยต่าง ๆ และจากประสบการณ์ของผู้วิจัยเอง แล้วขอความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษา

เพื่อตรวจสอบและแก้ไข เสร็จแล้วนำไปให้ผู้ชำนาญการ (Expert) จำนวน 17 ท่าน เพื่อแสดงความคิดเห็น เสนอแนะ แล้วนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข หลังจากนั้นก็นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดสอบใช้กับผู้บริหารและครูโรงเรียนคาทอลิกในกรุงเทพมหานคร 4 โรงเรียน จำนวน 58 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .97

3. การส่งและเก็บรวบรวมข้อมูล โรงเรียนที่อยู่ไกลผู้วิจัย ส่งและรับคืนแบบสอบถามด้วยตนเอง ส่วนโรงเรียนที่อยู่ใกล้ส่งและรับคืนทางไปรษณีย์ ส่งแบบสอบถามไปจำนวน 390 ฉบับ ได้รับคืนและเป็นฉบับที่สมบูรณ์ ใช้ในการวิจัยได้ จำนวน 335 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.9

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาความถี่และร้อยละ ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของครูใหญ่โรงเรียนคาทอลิก วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ส่วนการทดสอบสมมติฐานในเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของครูใหญ่โรงเรียนคาทอลิก ใช้การทดสอบค่าที (t-test)

สรุปผลของการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิกที่เป็นกลุ่มตัวอย่างประชากร มีระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาปัจจุบัน อยู่ในช่วง 1 - 4 ปี มีจำนวนมากที่สุด คือ ร้อยละ 50 ของกลุ่มผู้บริหาร ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างประชากรก็เช่นกัน มีระยะเวลาปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาปัจจุบันอยู่ในช่วง 1 - 4 ปี มากที่สุดคือ ร้อยละ 29.27 รองลงมาคือ 5 - 8 ปี มีร้อยละ 22.92 ของกลุ่มครูทั้งหมด

เมื่อพิจารณาโดยรวมทั้งผู้บริหารและครูแล้ว ปรากฏว่าระยะเวลาปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 1 - 4 ปี มีร้อยละ 32.24 รองลงมาคือช่วง 5 - 8 ปี มีร้อยละ 22.39

2. วุฒิทางการศึกษา ปรากฏว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหาร มีวุฒิปริญญาตรีมากที่สุด คือมีร้อยละ 60.42 รองลงมาคือต่ำกว่าปริญญาตรี มีอยู่ร้อยละ 35.42 ของกลุ่มผู้บริหาร ส่วนครูมีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีอยู่ร้อยละ 50.52 รองลงมาคือ ปริญญาตรี มีร้อยละ 48.78

เมื่อพิจารณาโดยรวมของผู้บริหารและครูที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด มีวุฒิปริญญาตรีมากที่สุดร้อยละ 50.45 ต่ำกว่าปริญญาตรี มีร้อยละ 48.78

ตอนที่ 2 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลในเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของครูใหญ่โรงเรียนคาทอลิกทั้ง 9 กำนสรูปไค้ดังนี้

1. พฤติกรรมภาวะผู้นำของครูใหญ่ด้านผู้นำในฐานะผู้มีความริเริ่ม ปรากฏว่าทั้งผู้บริหารและครูเห็นว่า ครูใหญ่ปฏิบัติออกมาให้เห็นในระดับมาก 5 ข้อ เรียงลำดับคือ ครูใหญ่พร้อมที่จะทุ่มเททั้งเวลา กำลังกายและใจ ให้กับงานที่ริเริ่มใหม่ เมื่อมีปัญหาฉุกเฉิน ครูใหญ่สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสม ครูใหญ่สนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนเสนอวิธีการดำเนินงานที่ดี ๆ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน โครงการหรือแผนงานต่าง ๆ ที่เสนอออกมาจะทันต่อเหตุการณ์ ตลอดจนคล้องกับความต้องการในปัจจุบัน ครูใหญ่จะเสนอวิธีปฏิบัติงานที่ดีกว่าเดิม ให้ครูไ้เข้าไปปฏิบัติอยู่เสมอ อีก 2 ข้อคือ ครูใหญ่ริเริ่มโครงการหรือแผนงานใหม่ ๆ ขึ้นมาเพื่อบริหารงานของโรงเรียนให้ครูได้ดำเนินการอยู่เสมอ รู้จักจัดตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษา เมื่อมีปัญหาสำคัญ ๆ ที่จะต้องแก้ไข

2. พฤติกรรมภาวะผู้นำของครูใหญ่ ด้านผู้นำในฐานะผู้รู้จักการปรับปรุงแก้ไข ปรากฏว่า ทั้งผู้บริหารและครูเห็นว่าครูใหญ่ปฏิบัติออกมาให้เห็นในระดับมาก 4 ข้อ กล่าวคือ ครูใหญ่สนับสนุนให้ครูก้าวหน้าในสาขาวิชาที่ตนสนใจ โดยการส่งเข้าประชุมอบรมสัมมนา หรือให้โอกาสศึกษาต่อได้ เมื่อครูหรือนักเรียนมีพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาครูใหญ่พยายามหาทางปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพครูใหญ่จะกระตุ้นและจูงใจครูให้พัฒนาวิธีการทำงานให้ดีขึ้นเสมอ และส่งเสริมสนับสนุนให้มีการศึกษาหาความรู้เพื่อนำความรู้และวิธีการใหม่ ๆ ที่ได้มาปรับปรุงการทำงานของตนเอง

ส่วนพฤติกรรมของครูใหญ่ที่ปฏิบัติให้เห็นตามความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่างประชากร ทั้ง 2 กลุ่ม อยู่ในระบับน้อยมี 3 ข้อคือ ครูใหญ่สนใจและส่งเสริมการเชิงวิพากษามา เพิ่มพูนความรู้ให้กับครูหรือนักเรียน ครูใหญ่จัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนความรู้ขึ้นภายในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ และเมื่อมีปัญหาด้านการจัดการศึกษาภายในโรงเรียน ซึ่งไม่สามารถแก้ไขด้วยตนเองได้ ครูใหญ่จะขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการพิเศษภายนอก

3. พฤติกรรมภาวะผู้นำของครูใหญ่ คำนวณผู้นำในฐานะเป็นผู้ให้การยอมรับนับถือ ปรากฏว่า ทั้งผู้บริหารและครูเห็นว่าครูใหญ่ปฏิบัติออกมาให้เห็นอยู่ในระบับมาก เรียงลำดับในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ เมื่องานในโรงเรียนประสบความสำเร็จ ครูใหญ่มักจะกล่าวว่า เป็นเพราะความร่วมมือร่วมใจของคณะผู้ร่วมงานทุกคน ครูใหญ่ใจกว้าง เข้าใจปัญหาของผู้อื่นด้วยความรู้สึกเห็นอกเห็นใจ ครูใหญ่จะแสดงความยินดี ให้กำลังใจผู้ใ้บังคับบัญชาที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มองเห็นความสามารถของบุคลากรแต่ละคน ยอมรับและมอบหมายงานให้ทำงานตามความสามารถ ยกย่องชมเชยให้เกียรติผู้ปฏิบัติงานดีให้ปรากฏแก่สายตาสื่อ ยอมรับความคิดเห็นเริ่มของผู้ร่วมงาน และแสดงพฤติกรรมการสนับสนุนให้เห็น

ที่นำสังเกตคือ เมื่องานโรงเรียนประสบความสำเร็จครูใหญ่มักจะกล่าวว่า เป็นเพราะความร่วมมือร่วมใจของผู้ร่วมงาน ครูมีความคิดเห็นในระบับมากกว่าผู้บริหาร แต่ต่างกันเพียงเล็กน้อย

4. พฤติกรรมภาวะผู้นำของครูใหญ่ คำนวณผู้นำในฐานะเป็นผู้ให้การช่วยเหลือ ปรากฏว่า ทั้งผู้บริหารและครูเห็นว่าครูใหญ่ปฏิบัติออกมาให้เห็นมาก ตามลำดับเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ เมื่อผู้ใ้บังคับบัญชาประสบปัญหาเดือดร้อน ครูใหญ่จะแสดงออกซึ่งความห่วงใยและผูกพันให้ปรากฏ พร้อมเสมอที่จะช่วยบุคลากรในการแก้ปัญหาทั้งทางคำปรึกษาและส่วนตัว ตามกำลังความสามารถ เมื่อมีครูเข้าใหม่ครูใหญ่จะเป็นห่วงเป็นใย ให้ความอบอุ่นใจโดยการแนะนำให้รู้จักกับเพื่อนร่วมงาน อธิบายให้ทราบถึงระเบียบกฎเกณฑ์สภาพสังคมและแนวปฏิบัติ เอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ใ้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง จัดให้มีสวัสดิการและบริการ

ต่าง ๆ ขึ้นในโรงเรียนได้ตามความเหมาะสม ให้ความสำคัญและกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความ
รู้สึกกล้าที่จะเผชิญและแก้ปัญหาด้วยตัวเอง

5. พฤติกรรมภาวะผู้นำของครูใหญ่ ถ้าผู้นำในฐานะเป็นนักพูดที่เก่ง ปรากฏ
ว่าทั้งผู้บริหารและครูเห็นว่าครูใหญ่ปฏิบัติออกมาให้เห็นอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ
ดังนี้ ครูใหญ่สามารถพูดในที่ชุมนุมกับคนทุกระดับได้โดยไม่ประหม่าหรือเคอะเขิน สามารถ
ใช้ภาษาพูดได้ถูกต้องเหมาะสมกับกาลเทศะและสถานการณ์ของผู้ฟัง ในการสนทนาแบบ
กันเอง ครูใหญ่ก็จะมีอารมณ์เป็นกันเอง ทำให้หน้าฟังและเข้าร่วมสนทนาด้วย ในการ
สั่งงานด้วยวาจา ครูใหญ่สามารถชี้แจงนโยบาย วัตถุประสงค์ และแนวทางในการปฏิบัติ
งานได้ชัดเจน ครูใหญ่สามารถพูดโน้มน้าวให้บุคลากรและประชาชนร่วมมือร่วมใจกันทำงาน
ให้โรงเรียน ในการประชุมหรือสั่งการโดยทั่วไปครูใหญ่ก็จะพูดอย่างมีเหตุผลและมีหลัก
การ ไม่น่าเบื่อหน่าย เมื่อมีกรณีพิพาทกันในหมู่ครูหรือนักเรียน ครูใหญ่สามารถพูดจา
ไกล่เกลี่ยได้ด้วยสันติวิธี ในภาวะที่เกิดความเครียดขึ้นในการประชุม ครูใหญ่สามารถ
พูดจาเพื่อคลี่คลายบรรยากาศให้แจ่มใสขึ้น

มีข้อที่นำสังเกตเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของครูใหญ่นี้ในเรื่องการพูดในที่
ชุมนุมกับคนทุกระดับ โดยไม่ประหม่าสามารถใช้ภาษาพูดได้เหมาะสมกับกาลเทศะและสถาน
การณ์ของผู้ฟัง และการมีอารมณ์ในการสนทนาเป็นกันเอง ครูมีความคิดเห็นว่าครูใหญ่
มีการปฏิบัติในระดับดีมาก มากกว่าความคิดเห็นของผู้บริหาร

6. พฤติกรรมภาวะผู้นำของครูใหญ่ ถ้าผู้นำในฐานะเป็นผู้ประสานงาน ทั้ง
ผู้บริหารและครูมีความเห็นว่าครูใหญ่ปฏิบัติออกมาให้เห็นในระดับมาก เรียงลำดับเรื่อง
ต่าง ๆ ดังนี้ ครูใหญ่จัดให้มีการสื่อสารให้ผู้ร่วมงานได้ทราบและเข้าใจในบทบาท หน้าที่
ที่รับผิดชอบและระบุไว้ชัดเจนว่าเป็นหน้าที่ของใคร มอบหมายหน้าที่ได้เหมาะสมกับบุคคล
และทำให้เขาเต็มใจรับงานส่วนที่รับผิดชอบ สามารถชักจูงให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการ
กำหนดนโยบายและแผนงานที่รับผิดชอบ บริหารงานโดยมีการกำหนดแผนงาน ลักษณะงาน
ขอบข่ายของงาน ขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้บุคลากรที่รับผิดชอบ เมื่อ
บุคลากรบางคนมีความสามารถมากกว่าในบางเรื่อง ครูใหญ่จะให้เป็นผู้ดำเนินการเรื่องนั้นโดย

การช่วยเหลือประสานงานให้ อำนวยความสะดวกในคานเครื่องมือ อุปกรณ์ และระบบ การสื่อสารที่เพียงพอ และให้การไต่สวนเร็ว จัดให้มีการพัฒนาบุคลากรระดับต่าง ๆ ให้ เข้าใจ และมีความรู้เกี่ยวกับงานเสมอเพื่อประโยชน์ในการประสานงาน

มีข้อที่น่าสนใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของครูใหญ่ในเรื่องการจัดให้มีการสื่อสารให้ ผู้ร่วมงานได้ทราบและเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และระบุไว้ชัดเจนว่าเป็นหน้าที่ ของใคร ครูมีความเห็นว่าครูใหญ่มีการปฏิบัติมากกว่าความคิดเห็นของผู้บริหาร

ส่วนที่ครูใหญ่ปฏิบัติออกมาให้เห็นอยู่ในระดับน้อยมีอยู่เรื่องเดียวคือ จัดให้บุคลากร ระดับต่าง ๆ พบปะสังสรรค์กันนอกเวลางาน เพื่อสร้างไมตรีสัมพันธ์อันดีต่อกัน

7. พฤติกรรมภาวะผู้นำของครูใหญ่ คำนึงผู้นำในฐานะเข้ากับสังคมได้ ปรากฏ ว่าทั้งผู้บริหารและครูเห็นว่า ครูใหญ่ปฏิบัติออกมาให้เห็นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับเรื่อง ต่าง ๆ คือ ครูใหญ่รักษาวาจาสัตย์ คำมั่นสัญญาเป็นที่น่าเชื่อถือได้ในทุกโอกาส วางตัว ได้เหมาะสมและแสดงตัวเป็นมิตรต่อบุคคลทุกประเภท ได้ถูกต้องกับกาลเทศะ แสดงตน เป็นมิตรและเป็นกันเองกับศิษย์เก่าทุกรุ่น ตลอดจนผู้ปกครอง ครูใหญ่มีใจกว้างยอมอุทิศ เวลาและทุนทรัพย์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวมได้เสมอตามความเหมาะสม ทำหน้าที่เป็น ที่รู้จักเป็นอย่างดีในหมู่เพื่อนร่วมอาชีพเดียวกัน และคนที่มิใช่อาชีพต่าง ๆ กันที่สัมพันธ์กัน เข้ากับหน่วยงาน สมาคมหรือมูลนิธิต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ตามโอกาสอันควร ครูใหญ่ มักจะสังสรรค์เป็นกันเองกับบุคลากรในหน่วยงานนอกเวลางานตามโอกาสอันควร

ข้อสังเกต พฤติกรรมภาวะผู้นำของครูใหญ่มีแต่เรื่องการรักษาวาจาสัตย์ และ การวางตัวเป็นมิตรกับคนทุกประเภท ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารมากกว่าของครูเพียง เล็กน้อย ส่วนในเรื่องอื่น ๆ นั้น ความคิดเห็นของครูมีระดับสูงมากกว่าของผู้บริหาร

8. พฤติกรรมภาวะผู้นำของครูใหญ่ คำนึงผู้นำในฐานะนักเปลี่ยนแปลง ปรากฏ ว่าทั้งผู้บริหารและครูเห็นว่าครูใหญ่ปฏิบัติออกมาให้เห็นอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ เรื่องดังนี้ ในการเปลี่ยนแปลงทุกชนิด ครูใหญ่จะทำอย่างมีหลักการ เหตุผล ไม่หวั่นไหว น้ำใจ กล้าเสนอนโยบายต่อระดับสูงถ้าเห็นว่าไม่เหมาะสมและขัดต่อความก้าวหน้าในการ บริหารงานในสภาปัจจุบัน ครูใหญ่กล้าเปลี่ยนแนวความคิดหรือวิธีการของตัวเองเมื่อเห็น

ว่าแนวคิดหรือวิธีการนั้นไม่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เป็นจริงในปัจจุบัน กล้าที่จะเปลี่ยนแปลงอาคารสถานที่ต่าง ๆ ในโรงเรียนให้มีบรรยากาศเหมาะสมกับการเรียนการสอนเสมอ เมื่อเห็นระบบการทำงานใดที่ไม่ถูกต้องไม่เกิดผลดีเท่าที่ควรเพื่อการเรียนรู้ของเด็กครูใหญ่กล้าที่จะเปลี่ยนแปลงโดยไม่หวั่นกลัวต่ออิทธิพลใด ๆ ทั้งสิ้น เมื่อบุคลากรใดมีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับหน้าที่การงาน ครูใหญ่กล้าเปลี่ยนหน้าที่คนนั้นโดยไม่เกรงอุปสรรคใด ๆ

ข้อสังเกตเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของครูใหญ่ท่านนี้ในเรื่อง เมื่อบุคลากรใดมีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับหน้าที่การงาน ครูใหญ่กล้าเปลี่ยนหน้าที่คนนั้นโดยไม่เกรงอุปสรรคใด ๆ ความคิดเห็นของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก แต่ของครูอยู่ในระดับน้อย

9. พฤติกรรมภาวะผู้นำของครูใหญ่ ท่านผู้นำในฐานะผู้วางพื้นฐาน หรือควบคุมมาตรฐานทางพฤติกรรมให้กับผู้อื่น ปรากฏว่าทั้งผู้บริหารและครูเห็นว่ครูใหญ่ปฏิบัติออกมาให้เห็นอยู่ในระดับมากที่สุดเรื่อง ครูใหญ่มีความประพฤตีสวนตัวดี ไม่มีส่วนกับอบายมุขต่าง ๆ ส่วนเรื่องอื่น ๆ ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับเรื่องดังนี้ ครูใหญ่เป็นตัวอย่างในการปฏิบัติตามกฎระเบียบต่าง ๆ ของโรงเรียน เป็นคนตรงต่อเวลา มาทำงานเช้าและเลิกงานหลังคนอื่น มีความสุภาพอ่อนโยน ขณะเดียวกันก็เข้มแข็งเด็ดขาด ถูกต้องตามเหตุการณและสภาพแวดล้อม เมื่อครูกระทำผิดกฎหมายและระเบียบของโรงเรียน ครูใหญ่จะวางตัวเป็นกลาง ตักเตือนเหตุการณ์ต่าง ๆ ด้วยความยุติธรรม

ข้อสังเกตคือ พฤติกรรมภาวะผู้นำของครูใหญ่ในค่านี้นี้เกือบทุกเรื่อง ความคิดเห็นของครูอยู่ในระดับสูงมากกว่าผู้บริหาร ยกเว้นในเรื่องที่ว่า เมื่อครูกระทำผิดกฎหมายและระเบียบของโรงเรียนครูใหญ่จะวางตัวเป็นกลางตักเตือนเหตุการณ์ต่าง ๆ ด้วยความยุติธรรม ความคิดเห็นของครูอยู่ในระดับต่ำกว่าของผู้บริหารเล็กน้อย

10. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของครูใหญ่โรงเรียนคาทอลิกทั้ง 9 ค่าน ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่เพียง 2 ค่านคือ ค่านผู้นำในฐานะเป็นผู้ให้

การยอมรับนับถือและผู้นำในฐานะนักเปลี่ยนแปลง ส่วนอีก 7 คำนี้ไม่มีความแตกต่างกัน
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ผู้นำในฐานะผู้ริเริ่ม ผู้นำในฐานะผู้
 จัดการปรับปรุงแก้ไข ผู้นำในฐานะเป็นผู้ให้การช่วยเหลือ ผู้นำในฐานะเป็นนักพูดที่เก่ง
 ผู้นำในฐานะเป็นผู้ประสานงาน ผู้นำในฐานะเป็นผู้เข้ากับสังคมได้ และผู้นำในฐานะผู้วาง
 ฐาน หรือควบคุมมาตรฐานทางพฤติกรรมให้กับผู้อื่น

จึงสรุปได้ว่า ผลของการวิจัยขัดแย้งกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า "ความคิดเห็นของ
 ผู้บริหารและครูเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของครูใหญ่โรงเรียนคาทอลิกมีความแตกต่างกัน"

การอภิปรายผลและขอเสนอแนะ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลของการวิจัยปรากฏว่า ผู้บริหารมีระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่สถานศึกษาปัจจุบัน
 อยู่ในช่วง 1 - 4 ปี มีจำนวนมากที่สุด ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิก
 ส่วนมากเป็นนักบวช และการเป็นนักบวชนั้นส่วนใหญ่จะไม่อยู่ในโรงเรียนหนึ่งโรงเรียนใด
 นานเกินไป แต่จะมีการโยกย้าย เปลี่ยนหน้าที่ เปลี่ยนตำแหน่งตามความจำเป็นที่มีอยู่
 ในขณะนั้น สำหรับกลุ่มตัวอย่างประชากรที่เป็นครูก็มีระยะเวลาปฏิบัติงานส่วนมากอยู่ใน
 ช่วง 1 - 4 ปีเช่นกัน แต่ก็ไม่ต่างจากช่วงเวลาอื่นมากนัก ดังนั้นจึงน่าจะคิดว่าครูใหญ่
 โรงเรียนคาทอลิกซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของผู้บริหาร ต้องปรับตัวได้ดีพอใช้ มีการย้ายบอຍกของ
 สถานศึกษาที่ทำงานแห่งใหม่ ศึกษาอุปนิสัยใจคอของครู นักเรียน ตลอดจนผู้ปกครองและ
 ชุมชน สำหรับครูนั้น ครูใหญ่ต้องศึกษามากเป็นพิเศษ ศึกษาถึงโครงสร้างทางอำนาจ การ
 เกาะกลุ่มกันว่าเป็นไปในลักษณะใด ผู้ใดมีอิทธิพลหรืออำนาจบารมีเหนือกลุ่มครู ศึกษา
 พฤติกรรมของครู เหล่านี้ว่ามีลักษณะต่อต้านหรือสนับสนุนต่อการทำงานของตน มีทัศนคติ
 อย่างไรต่อตน ตำแหน่งครูใหญ่ หรือตัวครูใหญ่เองทั้งเก่าและใหม่ ตลอดจนเพื่อนครู
 ที่เข้าใหม่ การศึกษาถึงสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ก็เพื่อครูใหญ่จะได้ปฏิบัติต่อบุคคลต่าง ๆ เหล่านั้น
 ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

ด้านวิชาการศึกษา ผลการวิจัยปรากฏว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนมากมีวุฒิปริญญาตรี ครูมีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีมากที่สุด รองลงมาคือปริญญาตรี สำหรับสภาพปัจจุบันยังพอใช้ได้ แต่ในอนาคตใกล้ ๆ นี้ การศึกษาระดับนี้คงจะน้อยไป เพราะปัจจุบันครูตื่นตัวทางการศึกษามากขึ้น วิทยาลัยครูทั้งหลายได้เปิดโอกาสสอนถึงระดับปริญญาตรี ครูส่วนมากที่จบใหม่มักจะเรียนถึงระดับปริญญาตรี ผู้ที่เป็นครูอยู่แล้ว แต่มีการศึกษาค่ากว่าระดับปริญญาตรีก็พากันพยายามใช้เวลาว่างไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อยกระดับการศึกษาของตนให้สูงขึ้น มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ก็ขยายและยกระดับการศึกษาถึงระดับปริญญาโทและเอกมากขึ้น เมื่อครูมีแนวโน้มที่จะยกระดับการศึกษาของตนเองให้สูงขึ้น ผู้บริหารการศึกษาจึงไม่ควรหยุดอยู่กับที่ แต่ควรชวนช่วยพัฒนาและยกระดับความรู้ของตนเองให้สูงขึ้นมากกว่าในสภาพปัจจุบัน สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ได้เปิดศาสตร์สาขาบริหารการศึกษาดังถึงระดับปริญญาโทกันมากขึ้น ถ้าผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิกสนใจศึกษาพัฒนาตนเองให้มีระดับความรู้สูงขึ้น การบริหารโรงเรียนจะมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และจะขจัดปัญหาการปกครองครูที่มีวุฒิสูงซึ่งมักจะเป็นปัญหาหนึ่งในการบริหารงาน

ตอนที่ 2

1. ผลการวิจัย พฤติกรรมภาวะผู้นำของครูใหญ่ท่านผู้นำในฐานะผู้มีควมริเริ่ม ปรากฏว่าอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ แม้จะยังไม่สูงมากนักก็ยังเป็นที่ยอมรับ ที่ครูใหญ่โรงเรียนคาทอลิกในกรุงเทพมหานคร มีความตื่นตัว มีความริเริ่มโครงการหรือแผนงานใหม่ ๆ ให้เหมาะสมกับเหตุการณ์และสอดคล้องกับความต้องการในปัจจุบัน ยอมรับแต่งตั้งกำลังกายและกำลังใจให้กับงานที่ริเริ่ม สนับสนุนความคิดริเริ่มของบุคลากร แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เมื่อมีปัญหาสำคัญ ครูใหญ่รู้จักตั้งกรมการที่ปรึกษา เนื่องจากผลการวิจัยพฤติกรรมผู้นำท่านนี้ มีค่าเฉลี่ยมากแต่ยังไม่สูงมากนัก ครูใหญ่จึงควรพัฒนาตนเองในเรื่องนี้ให้มากขึ้นเพื่อจัดการงานต่าง ๆ จะได้เจริญวัฒนายิ่งขึ้น ผลการเรียนการสอนจะได้มีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยของผู้บริหารและครู จะเห็นว่าตัวเลขแตกต่างกันแต่ไม่มากนัก ($\bar{x}_1 = 2.81$, $\bar{x}_2 = 2.62$) แสดงว่าความคิดริเริ่ม

ของครูใหญ่กระจายไปให้ครูรับทราบมากพอสมควร ยังมีอีกเพียงเล็กน้อยที่ครูไม่ทราบ
ทราบกันเพียงในหมู่ผู้บริหาร จึงควรแก้ไขให้มีการสื่อสารภายในให้ดีขึ้นอีกเล็กน้อย ดังนั้น
ครูใหญ่ควรรักษาภาพพจน์ทางด้านนี้ให้ดีไว้ อย่างไรก็ตามมีจุดอ่อนในด้านความคิดริเริ่ม
อยู่ 2 ประการคือ การริเริ่มโครงการหรือแผนงานใหม่ ๆ ขึ้นมาให้ครูดำเนินการและการ
รู้จักใช้คณะกรรมการที่ปรึกษาเมื่อมีปัญหาที่สำคัญ ๆ ต้องแก้ไข ยังปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
แสดงให้เห็นว่าครูใหญ่อาจปฏิบัติงานตามลำพังเสียเป็นส่วนใหญ่ น่าที่จะพยายามหาทางให้
บุคคลอื่นเข้ามาร่วมคิด เพราะการได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันจะทำให้ความคิดกว้าง
ไกลและลึกได้ แผนงานหรือโครงการใหม่ ๆ จะเกิดขึ้นเมื่อได้มีการระดมสมองกัน และ
การแก้ไขปัญหาถ้าได้หลายคนช่วยกันคิดจะทำให้เกิดความรอบคอบยิ่งขึ้น ดังนั้นครูใหญ่จึง
ควรหาทางตั้งคณะกรรมการขึ้นดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ให้มากยิ่งขึ้น อันจะเป็นหนทางได้
แลกเปลี่ยนความคิด ได้ฝึกคน และได้ให้โอกาสบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้
มีส่วนร่วมพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

2. ผลการวิจัย พฤติกรรมภาวะผู้นำของครูใหญ่ด้านผู้นำในฐานะผู้รู้จักการปรับ
ปรุงแก้ไข จากผลการวิจัยปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างประชากรทั้งสองกลุ่มเห็นว่าครูใหญ่ปฏิบัติ
ออกมาให้เห็นอยู่ในระดับมากบ้าง น้อยบ้าง สุดแต่เรื่อง สำหรับการสนับสนุนให้ครูก้าวหน้า
ในวิชาที่สนใจ การส่งไปอบรม ประชุมสัมมนา การปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่พึง
ปรารถนาของเด็ก กระตุ้นครูให้พัฒนาวิธีการทำงาน และส่งเสริมสนับสนุนให้มีการศึกษา
ดูงาน เพื่อนำความรู้และวิธีการใหม่ ๆ ที่ได้มาปรับปรุงการทำงานของบุคลากร สิ่งต่าง ๆ
เหล่านี้ปฏิบัติออกมาให้เห็นมาก ทั้งนี้คงเป็นเพราะครูใหญ่ต้องการผลในการศึกษาอบรม เพื่อ
ให้การเรียนการสอนได้ผลดีจำเป็นที่ครูจะต้องมีความรู้ที่ รู้วิธีสอน ประกอบกับสถาบันการ
ศึกษาในประเทศไทยเปิดสอนระดับปริญญามากขึ้นทั้งภาคปกติและภาคค่ำ สถาบันหน่วยงาน
ต่าง ๆ ทั้งของรัฐและเอกชน จัดการอบรมสัมมนากันบ่อยขึ้น ทั้งครูใหญ่และครู จึงค้นคว้า
ที่จะยกระดับมาตรฐานทางการศึกษามากขึ้นโดยส่วนตัวและส่วนรวม สิ่งหนึ่งที่จะช่วยได้คือ
การเปิดโอกาสให้ครูไปดูงานของที่อื่น หรือเชิญผู้รู้มาแนะนำชี้แจง ครูจะได้เกิดแนวคิด
เห็นตัวอย่างที่ดีงาม รวมทั้งมีกำลังใจที่จะทำ เพราะคนอื่นเขาทำได้ และเห็นว่าครูใหญ่
สนับสนุนจริง ๆ ครูใหญ่จึงควรส่งเสริมจัดให้มีการไปดูงานหรือเชิญวิทยากรมาให้ความรู้
มากขึ้น ขณะเดียวกัน โรงเรียนคาทอลิก เน้นด้านการอบรมเด็กให้เติบโตขึ้นเป็น

พลเมืองก็ของชาติ ครูใหญ่จึงสนใจเรื่องการปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาของเด็ก เพื่อให้เด็กพร้อมไปด้วยคุณธรรม เรื่องนี้ครูใหญ่ควรสนใจมากขึ้นอีกเพื่อให้เด็กได้รู้แนวทางที่ถูกต้องสำหรับการดำเนินชีวิตต่อไปในอนาคต เรื่องอื่น ๆ ครูใหญ่ปฏิบัติออกมาให้เห็นในระดับน้อย ได้แก่เรื่อง เชิญวิทยากรมาเพิ่มพูนความรู้ให้กับครูและนักเรียน การประชุมแลกเปลี่ยนความรู้ภายในโรงเรียน หรือการขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการพิเศษภายนอก ครูใหญ่ยังปฏิบัติออกมาให้เห็นน้อยเกินไป และครูกับผู้บริหารก็มีความเห็นแตกต่างกัน ครูเห็นว่าครูใหญ่ปฏิบัติออกมาให้เห็นน้อย ครูใหญ่จึงควรเอาใจใส่เป็นพิเศษ เมื่อส่งใครไปอบรม ประชุมสัมมนาเรื่องใดก็ตาม กลับมาแล้วควรจัดการประชุมให้โอกาสครูที่ไปรับความรู้มาแบ่งปันความรู้ที่ได้รับแก่ครูคนอื่น ๆ เป็นการเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้เจริญพัฒนา มีความรู้กว้างขวางขึ้นอย่างทั่วถึง เป็นการเสริมสร้างจิตสำนึกแบบคริสตชน มีความรักแบ่งปัน และช่วยเหลือกัน บางครั้งบางครั้งหรือเมื่อถึงโอกาสอันควร เมื่อมีปัญหาที่หาผู้อำนวยการพิเศษมาแนะนำ ให้คำปรึกษา จัดการนิเทศภายในโรงเรียน ทำให้การบริหารวิชาการดำเนินไปด้วยดี ช่วยเหลือครูมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ครูใหญ่เองก็จะได้รับความนิยมน ความจงรักภักดีจากครู เพราะช่วยเขาให้ก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งครูใหญ่และครูน้อยได้รู้จักกันมากขึ้น กว้างขวางขึ้น เป็นการเสริมสร้างพฤติกรรมภาวะผู้นำคนสั่งคนคอย ครูใหญ่จึงควรปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมภาวะผู้นำในเรื่องนี้ให้มากขึ้น

3. จากผลการวิจัยในชั้นเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของครูใหญ่โรงเรียนคาทอลิกในฐานะเป็นผู้ให้การยอมรับนับถือ ผลปรากฏว่าครูใหญ่ปฏิบัติออกมาให้เห็นมากทุกข้อ แสดงว่าครูใหญ่โรงเรียนคาทอลิกมีจิตวิทยาที่ ู้ความต้องการของมนุษย์ ในเรื่องความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่องานของโรงเรียนประสบความสำเร็จ ครูใหญ่มักจะกล่าวว่าเป็นเพราะความร่วมมือร่วมใจของคณะผู้ร่วมงานทุกคน เรื่องนี้คะแนนความคิดเห็นออกมาในระดับสูงมากกว่าเรื่องอื่น และมีลักษณะเด่นที่ระดับความคิดเห็นของครูสูงกว่าผู้บริหาร แสดงว่าครูใหญ่ปฏิบัติออกมาให้เห็นเด่นชัดจนครูเห็นและรู้สึกได้เกินกว่าที่ผู้บริหารจะคาดคิดเสียอีก และแสดงว่าครูใหญ่เป็นคนใจ

กว้าง ไม่แอบอ้างเอาความคิดของผู้ใฝ่บังคับบัญชามาเป็นของตน ยอมรับในคุณค่าความคิดของผู้อื่น ตรงตามลักษณะความเป็นผู้นำ ซึ่ง สมพงษ์ เกษมสิน โถกกล่าวไว้ว่า "ผู้นำต้องให้เกียรติผู้อื่น อย่าอ้างเอาความคิดเห็นหรือวิธีการที่ผู้อื่นเสนอว่าเป็นของตน"¹ ครูใหญ่จึงควรรักษาพฤติกรรมค่านี้นี้ไว้ ให้การยอมรับผู้อื่นด้วยความจริงใจ ไม่หาผลประโยชน์แอบแฝง ไม่ว่าในเรื่องใด หากส่วนที่ใดในตัวครู แล้วยกย่องนับถือเขาจะได้ทำได้อย่างจริงจัง เรื่องอื่น ๆ ในพฤติกรรมค่านี้นี้ความคิดเห็นของครูมีระดับต่ำกว่าผู้บริหาร แสดงว่าครูใหญ่อยังจะต้องให้การยอมรับนับถือครูใหญ่มากกว่าที่ทำอยู่ในขณะนี้ ดังนั้นครูใหญ่จึงควรหาโอกาสยกย่องชมเชยให้เกียรติผู้ที่ปฏิบัติงานดี แสดงความยินดีเมื่อผู้ใฝ่บังคับบัญชาประสบความสำเร็จ ยอมรับความคิดริเริ่มของเขา มอบหมายงานให้ทำตามความสามารถ เข้าใจปัญหาและให้ความสนใจเขา สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ครูใหญ่ควรทำให้มากขึ้น แล้วครูใหญ่จะประสบความสำเร็จในการทำงานเพิ่มขึ้น

4. พฤติกรรมภาวะผู้นำของครูใหญ่ในฐานะเป็นผู้ให้การช่วยเหลือ จากผลของการวิจัยพบว่า ทั้งผู้บริหารและครูเห็นว่าครูใหญ่โรงเรียนคาทอลิก ปฏิบัติออกมาให้เห็นในระดั้มาก แต่เมื่อพิจารณาจากระดับค่าเฉลี่ยยังไม่มากเท่าที่ควร เรื่องที่ปฏิบัติให้เห็นมากกว่าเรื่องอื่น ๆ ในค่านี้นี้คือ เมื่อผู้ใฝ่บังคับบัญชาประสบปัญหาและความเดือดร้อน ครูใหญ่จะแสดงออกซึ่งความห่วงใยและผูกพันให้ปรากฏ ทั้งนี้จะเป็นเพราะครูใหญ่โรงเรียนคาทอลิกส่วนมากเป็นนักบวช ถ้าเป็นฆราวาสก็นับถือศาสนาโรมันคาทอลิก ซึ่งเป็นศาสนาที่เรียกร้องให้ศาสนิกชนเป็นผู้มีเมตตาธรรม ดังนั้นเมื่อทราบข่าว หรือเห็นว่าใครมีเรื่องเดือดร้อน หรือมีปัญหาเป็นเรื่องที่พอจะมองเห็นได้ชัด ครูใหญ่จึงให้ความช่วยเหลือได้ และการช่วยเหลือนั้นพอจะเห็นได้ง่าย แต่ถึงกระนั้นก็เช่นเดียวกับเรื่องอื่น ๆ ความคิดเห็นของครูต่ำกว่าความคิดเห็นของผู้บริหาร ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะผู้บริหารกับครูใหญ่เป็นสมเด็จเดียวกันหรืออยู่ใกล้ชิดกัน รับผิดชอบซึ่งกันและกัน พอจะทราบว่าครูใหญ่ทำอะไรบ้าง ส่วนครูอื่นมีเพียงบางคนที่ประสบปัญหา บางคนเท่านั้นที่ต้องการความช่วยเหลือ คนที่ได้รับการช่วยเหลือย่อมทราบดี ส่วนคนอื่น ๆ อยู่ในวงนอก ไม่ค่อยจะได้รับการให้ความดีที่ครูใหญ่กระทำต่อเพื่อนที่ประสบความเดือดร้อนเท่าไรนัก นอกจากนี้โรงเรียน

¹ สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, หน้า 213.

แต่ละแห่งมักจะเป็นโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่พอสมควร การดูแลทุกซุ่ซ่งต่าง ๆ อาจจะไม่ทั่วถึงมากเท่าที่ควร ครูใหญ่จึงควรรหาทางที่จะได้ใกล้ชิดกับครู แสดงให้ครูเห็นถึงความห่วงใย ความเอาใจใส่ที่มีต่อเขาโดยทั่วหน้า ทำให้ทุกคนเห็นได้ว่า ครูใหญ่พร้อมที่จะช่วยเหลือเขาตามความสามารถ ส่วนเรื่องสวัสดิการโรงเรียนคาทอลิกเป็นโรงเรียนราษฎร์ ต้องช่วยตัวเองเป็นส่วนมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนของสังฆมณฑล โดยทั่วไปมีศักยภาพทางการเงินจึงมีตึงเครียด การจัดสวัสดิการให้ครูจึงทำได้ยาก แต่ครูใหญ่นั้นจะหาวิธีจัดหาเงินทุนเพื่อสวัสดิการของครู เช่น จัดงานออกงานขายของในโอกาสอันควร แสดงละคร กึ่งสมาคมผู้ปกครองและครู สมาคมศิษย์เก่า ให้สมาคมช่วยในเรื่องนี้เป็นต้น ในการที่จะให้ผู้บริหารกับครู และครูกับเพื่อนครูด้วยกันใกล้ชิดสนิทสนมใกล้ชิดกัน เข้าใจปัญหาของกันและกัน เห็นใจกัน หาทางช่วยเหลือกัน ครูใหญ่ต้องหาวิธีหาโอกาสให้ทุกคนได้พบปะสังสรรค์กันนอกเวลางาน ครูใหญ่จะเข้าใจปัญหาตลอดจนทุกซุ่ซ่งของครู สามารถช่วยเหลือเขาได้ตามความเหมาะสม และครูอื่น ๆ ก็สามารถมองเห็นได้ว่าครูใหญ่ได้ทำอะไรให้กับใคร เมื่อคราวเขามีทุกข์เขาก็จะได้รับความช่วยเหลือเช่นกัน

5. พฤติกรรมภาวะผู้นำของครูใหญ่ตามผู้นำในฐานะ เป็นนักพูดที่เก่ง จากผลของการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างประชากรทั้งสองกลุ่ม เห็นว่าครูใหญ่ปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกเรื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพูดในที่ชุมนุมชนกับคนทุกระดับ ครูใหญ่สามารถพูดได้โดยไม่ประหม่า หรือเคอะเขิน สามารถพูดได้อย่างถูกต้องกับกาลเทศะและสถานการณ์ของผู้ฟัง มีอารมณ์ขัน เป็นกันเอง อยู่ในระดับมากกว่าเรื่องอื่น ๆ และระดับความคิดเห็นของครูมีมากกว่าของผู้บริหารเสียอีก แสดงถึงการยอมรับของครูว่าครูใหญ่ได้ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ เป็นที่ยอมรับ และครูใหญ่นั้นมีคุณลักษณะของผู้นำ ตามที่ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ ได้กล่าวไว้ "ผู้นำ...รู้จักปรับตัวให้มีอารมณ์ขัน...รู้สภาพการณ์ รู้สถานะทางจิตใจของคนระดับต่าง ๆ"¹ ในการพูดจาไกล่เกลี่ยเมื่อเกิดกรณีพิพาทในหมู่ครูหรือนักเรียน ความคิดเห็นของครูอยู่ในระดับน้อยกว่าของผู้บริหาร แสดงว่าผู้บริหารเห็นว่าครูใหญ่ทำ

¹ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์, หลักการบริหารการศึกษา, หน้า 96.

แต่ครูเห็นไม่หมด ครูใหญ่จึงควรวางวิธีปรับปรุงตัวเองในเรื่องนี้เป็นพิเศษ มีสมาคมฝึกพูดหลายแห่ง การฝึกพูดเพื่อการพูดก็มีอยู่ ครูใหญ่จึงควรวางโอกาสไปฝึกพูด เพื่อจะสามารถพูดแล้วทำให้ผู้ฟังยอมรับเมื่อมีกรณีพิพาท ก็พูดให้เขาคิดกันด้วยสัมถิวิธี เมื่อเกิดความเครียดในการประชุมก็พูดให้เกิดความผ่อนคลาย ให้มีบรรยากาศแจ่มใสขึ้น ถ้าครูใหญ่ได้พัฒนาตัวเองในด้านนี้อีกเล็กน้อยบรรยากาศในโรงเรียนจะน่าอยู่มากขึ้น ครูทุกคนจะทำงานด้วยความสบายใจ ซึ่งจะส่งผลไปยังการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน และที่สาคูการบริหารงานของครูใหญ่จะราบรื่นขึ้นด้วย แต่อย่างไรก็ตาม การพูดเก่งนั้นจะต้องมาจากรากฐานของคำพูดที่มีความจริงใจ และเข้าใจถึงความรู้สึกของผู้อื่น มิใช่ว่า "ปากถือศีล แต่มือถือสาก" ดังคำโบราณว่า ถ้าเป็นเช่นนั้นก็จะลดศรัทธาจากครูผู้รับฟัง มจฺรฺสวาทจากเราเมื่ออยู่กันนาน ๆ ไปในอนาคต

6. ผลการวิจัย เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำในฐานะเป็นผู้ประสานงาน พบว่าครูใหญ่โรงเรียนคาทอลิกได้ปฏิบัติออกมาให้เห็นในระดับมาก ที่มากที่สุดกว่าเรื่องอื่น ๆ ในด้านนี้คือ การจัดการสื่อสารให้ผู้ร่วมงานได้ทราบและเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ที่รับผิดชอบ หลักฐานพยานที่แสดงว่าเรื่องนี้จริงใจคือ ความคิดเห็นของครูมากกว่าความเห็นของผู้บริหาร แสดงว่าครูได้รับทราบถึงบทบาทและหน้าที่ของเขาเป็นอย่างดี ซึ่งเป็น การกระทำที่ดี ที่ครูใหญ่ควรทำต่อไปให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น การสื่อสารที่ดีตามหลักทฤษฎี ของ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ "จะนำไปสู่ความเข้าใจอันดี ความเข้าใจอันดีจะก่อให้เกิดความร่วมมือและการประสานงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าของงาน"¹ เรื่องการมอบหมายงานเหมาะกับบุคคล ชักจูงให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายบริหารงาน โดยกำหนดแผนงาน ขอบข่ายของงาน มอบหมายงานบางอย่างให้ผู้มีความสามารถเป็นผู้ทำ อำนวยความสะดวกเรื่องเครื่องมือ อุปกรณ์ พัฒนาบุคลากรให้เข้าใจงานเหล่านั้น คณะแผนจะลดหนักแน่นลงมา ความคิดเห็นของผู้บริหารมากกว่าครูก็จริง แต่ไม่แตกต่างกันมากนัก นอกจากเรื่องการมอบหมายงานบางอย่างให้ผู้มีความสามารถในเรื่องนั้นเป็นผู้นำ

¹ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์, หลักการบริหารการศึกษา, หน้า 77.

ระดับความคิดเห็นของครูน้อยกว่าของผู้บริหารมาก ทำให้คิดได้ว่าการปกครอง การบริหาร งานของครูใหญ่ยังไม่กระจายอำนาจหรือมอบอำนาจไม่มากเท่าที่ควร หรือถ้าทำก็ยังไม่เห็นแก่นชั้หนัก อาจจะถูกกันในวงแคบ เฉพาะในหมู่ผู้บริหารและคนเพียงไม่กี่คน ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะความบกพร่องของระบบสื่อสารคงจะไม่ดีไปทุกเรื่อง ครูใหญ่จึงควรจะต้องปรับปรุงในเรื่องนี้ พยายามมองหาความสามารถพิเศษของบุคลากร ให้ความสนใจเขาแล้ว มอบหมายงานที่เขาสามารถให้เขาเป็นผู้นำ เมื่อเขาได้เป็นผู้นำในเรื่องที่เขาถนัด เขาจะประสบความสำเร็จในการทำงาน เกิดความภาคภูมิใจและมีกำลังใจที่จะอุทิศพลังทั้งสิ้น ทำงานเพื่อเด็กและเพื่อโรงเรียน ผลพลอยได้ของครูใหญ่ก็คือ ครูใหญ่จะทำงานน้อยลง ได้ผลงานมากและดีขึ้น ที่น่าสนใจในด้านนี้ก็คือ ในเรื่องการพัฒนาบุคลากรให้เข้าใจ มีความรู้เกี่ยวกับงานและจัดให้บุคลากรระดับต่าง ๆ พบปะสังสรรค์กันนอกเวลางาน เพื่อสร้างไมตรีสัมพันธ์ต่อกันความคิดเห็นของประชากรทั้งสองกลุ่มอยู่ในระดับน้อย แสดงว่าผู้บริหารรวมทั้งครูใหญ่ด้วย ยอมรับว่ายังมีปัญหาน้อย จึงน่าจะคิดว่าควรจะต้องปรับปรุงแก้ไขหรือไม่ ครูใหญ่ปัญหาน้อยเพราะมีเหตุผลส่วนตัวเกรงว่าบุคลากรสนิทสนมกันมากแล้ว จะมีผลเสียต่องาน หรือเป็นเพราะผู้บริหารไม่ได้กระจายอำนาจ ต้องหมกมุ่นกับงานมากเกินไป จนไม่ค่อยได้คิดถึงเรื่องนี้ ความจริงในทุกหน่วยงานจะมีองค์การอย่างไม่เป็นทางการเกิดขึ้นเสมอ และองค์การชนิดนี้มีทั้งสนับสนุนและต่อต้านผู้บริหาร ถ้าครูใหญ่ไม่สนใจ มุ่งแต่รวมอำนาจบริหารงานทุกอย่างเองหมด ไม่สนใจในการสร้างไมตรีสัมพันธ์ในหมู่ผู้ร่วมงาน ผลร้ายอาจเกิดขึ้นได้ อาจมีการแยกแยะเป็นกลุ่มย่อยต่าง ๆ ทำให้งานไม่ดำเนินไปอย่างราบรื่นเท่าที่ควร เพื่อให้เกิดผลดีในทุก ๆ เรื่อง ครูใหญ่ควรสนใจจัดให้มีการพบปะสังสรรค์กันบ้างในโอกาสอันควร และควยวิธีการที่จะไม่กระทบกระเทือนต่อบุคลากร เป็นต้น ต่อเศรษฐกิจของเขา และต้องระวังให้การพบปะนั้นเกิดผลทางบวกจึงจะจัด แทถาบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่า จะเกิดผลทางลบก็อย่างทำดีกว่า ครูใหญ่ฉลาดเท่านั้นไม่พอต้องรอบคอบด้วย

7. พฤติกรรมภาวะคานผู้นำของครูใหญ่ คานผู้นำในฐานะเป็นผู้เข้าสังคมได้ก็ ผลจากการวิจัยปรากฏว่าความคิดเห็นของตัวอย่างประชากรทั้งสองกลุ่ม อยู่ในระดับมาก ทุกเรื่อง ที่เห็นแก่นชั้และเหมาะสมอย่างยิ่งกับครูใหญ่ในโรงเรียนคาทอลิก ซึ่งส่วนมาก

เป็นนักบวชก็คือ ครูใหญ่รักษาวาจาสาส์น คำมั่นสัญญาเป็นที่น่าเชื่อถือได้ในทุกโอกาส สิ่งที่
 สันนิษฐาน^{๕๔๔} หนักคือ พฤติกรรมภาวะผู้นำ^{๕๔๕} คำนวณ^{๕๔๖} ผู้นำในฐานะผู้วางพื้นฐานหรือควบคุม
 มาตรฐานทางพฤติกรรมให้กับผู้อื่น ปรากฏว่าระดับความคิดเห็นสูงหมกเขมกัน เรื่องการ
 วางตัวของครูใหญ่นั้นเป็นไปอย่างเหมาะสม แสดงเป็นมิตรกับบุคคลทุกประเภท ระดับความ
 คิดเห็นก็สูงเขมกัน เป็นการรับรองบุคลิกของครูใหญ่ การมองคนไปในแง่ดีจึงจะเห็นมิตร
 กับทุกคนได้ ส่วนเรื่องอื่น ๆ เช่น การเป็นมิตรและเป็นกันเองกับศิษย์เก่าและผู้ปกครอง
 การยอมอุทิศเวลาและทุนทรัพย์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวมทำตัวเป็นที่รู้จักในหมู่คนทั่วไป เข้าร่วม
 งานสมาคมต่าง ๆ ตลอดจนการพบปะสังสรรค์เป็นกันเองกับบุคลากรในหน่วยงานนอกเวลา
 งาน ระดับความคิดเห็นของครูสูงกว่าผู้บริหาร แสดงว่าการแสดงตัวของครูใหญ่เป็นไป
 อย่างเปิดเผย ครูเห็นใครซักคนน้อยกว่าผู้บริหาร ซึ่งก็เป็นสิ่งที่ดีเพราะถ้าครูใหญ่ต้องการ
 ไปร่วมงาน เป็นคนเปิดเผยและจริงใจ ครูใหญ่ก็ควรเป็นเช่นนั้นก่อน ในเรื่องสุดท้ายก็คือ
 การร่วมสังสรรค์เป็นกันเองในหน่วยงาน นอกเวลางานระดับความคิดเห็นน้อยกว่าเรื่องอื่น
 ซึ่งก็ตรงกับพฤติกรรมภาวะผู้นำในฐานะผู้ประสานงานในเรื่องการพบปะสังสรรค์นอกเวลา
 งานก็มีระดับความคิดเห็นต่ำเขมกัน ทำให้คาดคิดว่า ครูใหญ่โรงเรียนคาทอลิกส่วนมาก
 เป็นนักบวชต้องทำหน้าที่ของนักบวช และของครูใหญ่ด้วย คงจะไม่มีเวลาจัดงานสังสรรค์
 กันมากนัก ประกอบกับคุณลักษณะอย่างหนึ่งที่นำระวังคือ การเคารพนักบวชไม่คอยกล้า
 เข้าใกล้^{๕๔๗} นั้นจะระบอบค่านิยมที่ไม่ถูกต้องนัก เพราะการเข้าใกล้กับผู้ที่ทรงศีลย่อมชักนำไปใน
 ทางที่ดีดังที่พระวจนะที่ว่า คนคนพาล พาลพาไปหาผิด คนบัณฑิต บัณฑิตพาไปหาผล ดังนั้น
 ถ้าจัดงานสังสรรค์เป็นกันเองขึ้นมาจะทำให้เขากล้ามากขึ้น กล้าที่จะเข้าไปติดต่อกับ
 ผู้บังคับบัญชา และไม่รู้สึกห่างเหิน ครูใหญ่จึงควรสร้างสัมพันธภาพในวงแคบคือ ในบ้าน
 หรือโรงเรียนที่ทำการสอนอยู่ให้มากยิ่งขึ้น

๘. ผลการวิจัยพฤติกรรมภาวะผู้นำของครูใหญ่ คำนวณ^{๕๔๖} ในฐานะนักเปลี่ยนแปลง
 ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอยู่ในระดับมาก การเปลี่ยนแปลงทัศนคติครูใหญ่ทำอย่างมี
 หลักการ มีเหตุผล ไม่หักหาญน้ำใจเป็นเรื่องที่ปรากฏออกมาให้เห็นมากกว่าเรื่องอื่น ๆ
 แสดงว่าการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ครูใหญ่ทำ ได้ทำอย่างรอบคอบ อุ่มอวลวย ไม่ได้ทำ

การเปลี่ยนแปลงต่อระดับที่สูงกว่า ถ้าเห็นว่าเหมาะสม กล้าเปลี่ยนแนวคิดของตนเอง ถ้าเห็นว่าไม่เหมาะสม กล้าเปลี่ยนแปลงอาคารสถานที่ เปลี่ยนระบบการทำงาน ตลอดจนการเปลี่ยนหน้าที่ของบุคลากร ถ้าเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นจะมีผลมากกว่าผลเสีย การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านี้ทำอย่างไรดีหรือไม่ดี ต้องทำอย่างฉลาดและรอบคอบ เพื่อไม่ให้พลาดหรือพลาดน้อยที่สุด ผลของการกระทำจึงออกมาให้เห็นในระดับมาก แต่ไม่สูงเท่าที่ควร ครูใหญ่ควรปรับปรุงตัวเองให้การกระทำปรากฏให้เห็นมากขึ้นหรือไม่ ขึ้นอยู่กับเรื่องที่จะเปลี่ยนแปลง บางเรื่องควรทำให้ปรากฏให้คนอื่นเห็นมาก เช่น การเปลี่ยนแปลงทุกชนิด ครูใหญ่จะทำอย่างมีหลักการ เหตุผล ไม่หึกหาญน้ำใจ ส่วนเรื่องอื่น ๆ ควรทำเมื่อมีเหตุผลสมควร เปลี่ยนเพื่อให้อัตราขึ้น เปลี่ยนด้วยความมั่นใจ ไม่ใช่เปลี่ยนเพราะต้องการเปลี่ยนหรือเพราะใจโลเลไม่หนักแน่น อย่างไรก็ตามในเรื่องที่ว่า เมื่อบุคลากรคนใดมีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับหน้าที่การงาน ครูใหญ่กล้าเปลี่ยนหน้าที่คนนั้นโดยไม่เกรงอุปสรรคใด ๆ ครูเห็นว่าครูใหญ่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย และค่าเฉลี่ยรวมก็ไม่มากนัก ทั้งนี้ตามหลักการบริหารงานของโรงเรียนคาทอลิกหรือโรงเรียนราษฎร์การรับบุคลากรเข้าปฏิบัติหน้าที่เป็นหน้าที่ของฝ่ายเจ้าของผู้จัดการ ซึ่งอยู่ในระดับสูงกว่าครูใหญ่ ดังนั้นอาจเป็นไปได้ว่า ความเกรงใจของครูใหญ่ในเรื่องนี้ยังมีอยู่มาก ทำให้ไม่กล้าทำโดยพลการ ดังนั้นจึงน่าที่จะให้ครูใหญ่และผู้จัดการได้มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ร่วมกันพิจารณาและน่าที่จะมีการมอบอำนาจในตำแหน่งเปลี่ยนแปลงบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการให้กับครูใหญ่ เพราะครูใหญ่ต้องทำงานด้านนี้ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชนที่มอบหมายการบริหารงานวิชาการให้กับครูใหญ่ ซึ่งต้องเกี่ยวพันกับการใช้บุคลากรให้เหมาะสมกับงานวิชาการในหน้าที่ด้วย จึงจะเป็นการสมควร

9. พฤติกรรมภาวะผู้นำของครูใหญ่ ตำแหน่งผู้นำในฐานะผู้วางพื้นฐานหรือควบคุมมาตรฐานทางพฤติกรรมให้ปรากฏ ผลการวิจัยครั้งนี้ปรากฏว่าครูใหญ่ปฏิบัติออกมาให้เห็นในระดับมาก มากกว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านอื่น ๆ อีก 8 ด้าน ความจริงน่าจะเป็นเช่นนั้นเพราะครูใหญ่ส่วนมากของโรงเรียนที่ทำการวิจัยเป็นนักบวช ถ้าเป็นฆราวาสที่เป็นคาสสิกนิกซันทีก็ อยู่ใกล้กับบาทหลวงหรือนักบวช ดังนั้นความประพฤติต่าง ๆ จึงสมควรอย่างยิ่งที่จะอยู่ในเกณฑ์ จากผลการวิจัยเรื่องที่ปรากฏเด่นชัดที่สุดคือ ครูใหญ่มีความประพฤติส่วนตัวดี ไม่มีวัชรมุมอามายมุขต่าง ๆ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ

ครูใหญ่เป็นตัวอย่างในการปฏิบัติตามกฎระเบียบต่าง ๆ ของโรงเรียนเมื่อครูใหญ่เป็นผู้บริหาร ครูใหญ่เรียกร้องให้คนอื่นทั้งครูและนักเรียนยึดถือตามระเบียบของโรงเรียนก็ควรอย่างยิ่งที่ครูใหญ่เองต้องทำในสิ่งที่เรียกร้องให้คนอื่นทำเสียก่อนเป็นตัวอย่าง เมื่อคนอื่นเห็นว่าครูใหญ่ปฏิบัติก่อนแล้วจึงขอให้คนอื่นทำ เขาจะฝ่าฝืนได้ยากสมตามสุภาษิตลาตินบทหนึ่งที่ว่า "แบบอย่างคือคูด คำพูดคือคินหาย" เรื่องอื่น ๆ ครูใหญ่ก็เป็นตัวอย่างที่ดีเช่นกัน เช่น ครูใหญ่เป็นคนตรงต่อเวลาเสมอ มาทำงานแต่เช้า เลิกงานหลังคนอื่น สุภาพอ่อนโยน ขณะเดียวกันก็เข้มแข็งเด็ดขาดถูกต้องตามเหตุการณ์และสภาพแวดล้อม นอกจากนี้ครูใหญ่ยังยุติธรรมเมื่อครูทำผิดครูใหญ่จะทำตัวเป็นกลาง ตัดสินเหตุการณ์ต่าง ๆ ด้วยความยุติธรรม ที่น่าสังเกตคือ พฤติกรรมด้านนี้เกือบทุกเรื่อง ยกเว้นเรื่องสุดท้าย ระดับความคิดเห็นของครูจะสูงกว่าความคิดเห็นของผู้บริหาร แสดงให้เห็นว่าครูยอมรับและยกย่องคุณธรรมของครูใหญ่ ซึ่งเป็นสิ่งที่ดีมาก เพราะถ้าครูเห็นว่าครูใหญ่ดีเขาจะเคารพเชื่อฟังได้ง่าย ส่วนผู้บริหารนั้นมีความคิดเห็นน้อยกว่าเพราะผู้บริหารนั้นมีตัวครูใหญ่เองรวมอยู่ด้วยมากกว่าครึ่ง เพราะบางโรงเรียนครูใหญ่กับผู้จัดการเป็นคนคนเดียวกัน เมื่อครูใหญ่ประเมินผลตัวเองคงจะไม่คิดว่าตัวเองดีมากนัก แมวว่าจะยอมรับความจริงก็รับว่ามีคืออยู่บ้าง แต่ไม่ถึงกับเลอเลิศจนเกินไป ส่วนเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความยุติธรรมความคิดเห็นของครูน้อยกว่าของผู้บริหารเล็กน้อยก็เป็นของธรรมดาอีกเช่นกัน เพราะถ้าครูมีปัญหาครูใหญ่ตัดสินเป็นผลดีกว่าใคร เขาก็ถือว่าผู้ตัดสินยุติธรรม ถ้าผลเสียตกอยู่กับใคร ก่อนอื่นเขามักจะรู้สึกว่าคุณตัดสินไม่ยุติธรรม รวมความแล้วพฤติกรรมภาวะผู้นำของครูใหญ่โรงเรียนคาทอลิกในคานันนี้ดีพอสมควรแล้ว ถ้าจะปรับปรุงเล็กน้อยก็ได้ ในเรื่องส่วนบุคคลของแต่ละคนแต่พูดโดยส่วนรวมนั้นไม่จำเป็นต้องระแวงมากเกินไป ควรปรับปรุงเรื่องอื่นที่จะเป็นประโยชน์ต่อครูและนักเรียนมากกว่า

10. จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูโรงเรียนคาทอลิก เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำทั้ง 9 ด้าน ดังกล่าวมาแล้ว ปรากฏว่าความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียง 2 ด้าน ที่เหลืออีก 7 ด้าน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่น่าสังเกตคือ ความคิดเห็นของผู้บริหาร จะมากกว่าของครูอยู่ถึง 7 ด้าน แมวว่าจะไม่มากจนเกินไปนักก็ตาม แสดงว่าครูยังต้องการให้ครูใหญ่ปฏิบัติออกมาให้เห็นมากกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้ ครูใหญ่จึงควรสนใจหาทางปรับปรุงพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำของตนในเรื่องต่อไปนี้คือ ผู้นำในฐานะผู้มีความริเริ่ม ผู้รู้จักการปรับปรุงแก้ไข ผู้ให้การยอมรับนับถือ ผู้ให้การช่วยเหลือ เป็นนัก

พูดที่เก่ง ผู้ประสานงาน นักเปลี่ยนแปลง ความจริงการเป็นนักพูดที่เก่ง ระดับความคิดเห็นไกลเคียงกันมาก ส่วนอีก 2 ด้านที่เหลือคือ ผู้นำในฐานะเป็นผู้เข้าสังคมได้ดี กับผู้วางพื้นฐานทางพฤติกรรมให้กับผู้อื่น ระดับความคิดเห็นของครูสูงกว่าผู้บริหาร แสดงว่าครูพอใจแล้ว ครูใหญ่จึงควรรักษาสถานภาพไว้และควรเอาใจใส่ 6 ด้านแรกให้มาก และลงมือพัฒนาขึ้นอีกเล็กน้อยเพราะส่วนมากความคิดแตกต่างกันน้อย ครูใหญ่ควรภูมิใจใ้ว่าครูมองครูใหญ่อย่างเป็นธรรมชาติพอสมควร การที่จะให้ความคิดเห็นไม่แตกต่างกันเลยนั้นเป็นไปได้ยากมาก เพราะคนเราต่างจิตต่างใจ แต่เมื่อทดสอบหาความแตกต่างที่สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความเห็นแตกต่างกันเพียง 2 ด้านคือ ผู้นำในฐานะผู้ให้การยอมรับนับถือ กับผู้นำในฐานะนักเปลี่ยนแปลง ครูใหญ่ก็ยิ่งจะสบายใจได้ ที่คอยปรับปรุงแก้ไขจริง ๆ มีเพียง 2 ด้าน ครูเห็นว่ามีความเห็นของครูใหญ่ก็น่าที่ครูใหญ่จะมีกำลังใจมากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. ควรจะได้มีการทำการวิจัย พฤติกรรมภาวะผู้นำของครูใหญ่ โรงเรียนคาทอลิกแยกกันระหว่างโรงเรียนของนักบวช โรงเรียนของสังฆมณฑล และโรงเรียนฆราวาส เพื่อหาจุดอ่อนแต่ละเรื่องและแต่ละชนิดของโรงเรียน เปรียบเทียบกันและหาทางปรับปรุงแก้ไขและเป็นแบบอย่างให้แก่กันและกัน เพื่อจะได้ช่วยกันพัฒนาโรงเรียนคาทอลิกให้ดีขึ้น
2. ควรทำการวิจัยพฤติกรรมภาวะผู้นำของครูใหญ่ โรงเรียนคาทอลิกในต่างจังหวัดด้วย เพื่อศึกษาว่าครูใหญ่ในต่างจังหวัดกับในกรุงเทพมหานครนั้นมีความแตกต่างกันในเรื่องใดบ้าง
3. ในกลุ่มย่อย น่าจะมีการศึกษาวิจัยพฤติกรรมภาวะผู้นำของครูใหญ่ด้วยวิธีการแบบอื่นด้วย เช่น การสังเกตการสัมภาษณ์ ซึ่งอาจจะได้ข้อเท็จจริงมากกว่า เพราะในการตอบแบบสอบถามบางทีครูไม่กล้าตอบตามความเป็นจริงมากนัก