

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา

การวิเคราะห์องค์ประกอบพฤติกรรมของผู้นำในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาพฤติกรรมผู้นำพื้นฐาน 4 แบบ ตามทฤษฎีของเรดคิน โดยกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาเป็นผู้นำในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นครูผู้สอน จำนวน 155 คน จากโรงเรียนจำนวน 19 โรงเรียน ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งขนาดใหญ่และขนาดเล็ก

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 56 ข้อ ครอบคลุมแบบพื้นฐาน 4 แบบ ของเรดคิน คือ แบบมุ่งงานสูงมุ่งสัมพันธ์สูง แบบมุ่งงานสูง มุ่งสัมพันธ์ต่ำ แบบมุ่งงานต่ำมุ่งสัมพันธ์สูง แบบมุ่งงานต่ำมุ่งสัมพันธ์ต่ำ

โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถาม 155 ฉบับ ไปยังกลุ่มตัวอย่างและได้กลับคืนมาสมบูรณ์ ทั้ง 155 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 โดยการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะพฤติกรรมผู้นำ ใช้การหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบและสกัดองค์ประกอบด้วยเทคนิคสำคัญโดยวิธี Principal Component Analysis (PCA) และหมุนแกนแบบออร์ทोगอนอล (Orthogonal) โดยวิธีแวนริแมกซ์ (Varimax)

5.1 สรุปผลการศึกษา

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบพฤติกรรมผู้นำตามทฤษฎีของเรดคินของผู้นำโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 2 จำนวน 56 ตัวแปร โดยใช้การวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) วิธีการสกัดปัจจัย (Factor Extraction) แบบ Principal Component Analysis (PCA) และวิธีการหมุนแกนปัจจัย (Factor Rotation) แบบออร์ทोगอนอล (Orthogonal Rotation) โดยวิธีแวนริแมกซ์ (Varimax) พบว่า องค์ประกอบพฤติกรรมผู้นำตามทฤษฎีของเรดคิน

สามารถจัดกลุ่มได้ 4 องค์ประกอบ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้ 43.837%
เมื่อจำแนกแต่ละองค์ประกอบพบว่า

5.1.1 พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานสูงและมุ่งสัมพันธ์สูง ประกอบด้วย 18 ตัวแปร ได้แก่ ข้อ 18 พฤติกรรมประสานความต้องการของบุคคลกับความต้องการด้านเทคโนโลยีให้สอดคล้องกัน โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กร ข้อ 20 พฤติกรรมในการทำงานเป็นทีม มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนามาตรฐานการทำงานของทีมอยู่เสมอ ข้อ 38 พฤติกรรมไม่หวั่งกังวลในเรื่องอำนาจ ปรารถนาเพียงได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานจริงๆ ข้อ 31 ให้ความสำคัญกับอนาคตมากกว่าอดีตหรือปัจจุบัน ข้อ 29 ให้ความสำคัญในด้านทรัพยากรมนุษย์หรือการพัฒนาบุคลากร เป็นอันดับแรก ข้อ 35 เมื่อต้องเผชิญหน้ากับสถานการณ์ที่มีความกดดัน กล้าตัดสินใจโดยใช้วิธีการควบคุมเป็นหลัก ข้อ 47 เมื่อทำงานเป็นคณะ มักสนับสนุนให้ผู้อื่นได้แสดงบทบาทอย่างเต็มที่ ข้อ 55 ชอบสร้างความอบอุ่นเป็นกันเองให้เกิดขึ้นในองค์กร ข้อ 32 รักษารูปแบบวิธีการทำงานให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์อย่างเคร่งครัด ข้อ 28 เนื่องจากมีความสามารถในการจูงใจบุคคล ผู้ใต้บังคับบัญชาจึงปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจ ไม่รู้สึกถูกบังคับในการทำงาน ข้อ 39 ในยามเผชิญหน้ากับความขัดแย้ง จะแก้ไขปัญหาคด้วยการยอมรับข้อเสนอของฝ่ายตรงข้ามและเจรจาอย่างสันติ ข้อ 48 สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้อย่างรวดเร็ว แม้เพิ่งรู้จักกัน ข้อ 30 ชอบใช้เวลาสนทนากับผู้ร่วมงาน เพื่อสร้างความรู้จักกับผู้ร่วมงานให้ดียิ่งขึ้น ข้อ 45 ชอบสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความรู้สึกปลอดภัยและไม่ตึงเครียด ข้อ 14 มีทักษะในการสื่อสารแบบสองทาง ข้อ 40 เมื่อมีความขัดแย้ง มีแนวทางมุ่งเสาะแสวงหาสาเหตุอันแท้จริงโดยไม่หลีกเลี่ยงหรือหลบหนีปัญหา ข้อ 6 มีลักษณะเฉพาะคือ สุขุมรอบคอบ สงบเสงี่ยมและจริงจัง ข้อ 42 เมื่อทำงานเป็นกลุ่ม มักแสดงบทบาทผู้นำในการคิดริเริ่ม ชี้นำสิ่งต่างๆเมื่อทำงานเป็นกลุ่ม มักแสดงบทบาทผู้นำในการคิดริเริ่ม ชี้นำสิ่งต่างๆ

อธิบายความแปรปรวนได้สูงสุดถึง 15.770 % ซึ่งในกลุ่มองค์ประกอบที่ 1 นี้ เป็นกลุ่มพฤติกรรมที่เป็นมีลักษณะสูงทั้งสองด้าน คือ ด้านมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ ซึ่งมีความแปรปรวนเป็นอันดับแรก ซึ่งแสดงความให้เห็นถึงความสัมพันธ์กันของตัวแปรในองค์ประกอบนั้นที่สัมพันธ์กันมากเป็นอันดับแรก

5.1.2 พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานสูงและมุ่งสัมพันธ์ต่ำ ประกอบด้วย 14 ตัวแปร ได้แก่ ข้อ 53 เมื่อเผชิญหน้ากับความขัดแย้ง จะใช้กฎระเบียบเป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหา ข้อ 54 การติดต่อสื่อสารส่วนใหญ่เป็นไปในลักษณะจากบนลงล่าง ข้อ 34 เมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้นจะ

เพิ่มมาตรการการควบคุมให้มากยิ่งขึ้น ข้อ21 กำหนดให้การรายงานเป็นลายลักษณ์อักษรมากกว่าด้วยวาจา ข้อ37 ประเมินค่าผู้ได้บังคับบัญชาจากความเต็มใจในการร่วมทีมงาน ข้อ49 สาเหตุส่วนหนึ่งของความบกพร่องในการบริหารงานมาจากการยึดระเบียบมากเกินไป ข้อ26 ชอบมีส่วนร่วมในการทำงานทั้งเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม ข้อ51 สิ่งทีกลัวที่สุดคือกลัวว่าผู้ได้บังคับบัญชาจะปฏิบัติตนออกนอกกรอบที่วางเอาไว้ ข้อ56 มักแสดงความวิตกกังวลเรื่องผลงาน ข้อ52 มีบุคลิกลักษณะเฉพาะคือ เชื้อมั่นในตนเองและมีความทะเยอทะยานสูง ข้อ25 มีลักษณะเด่นคือสามารถประนีประนอมรวมทั้งมีวิธีการประสานงานที่ดี ข้อ27 ให้ความสนใจกับอดีตที่ผ่านมา ถึงวิธีการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ข้อ24 ใช้การติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นโดยลักษณะของการจัดตั้งกลุ่ม การประชุม และการทำงานเป็นทีม ข้อ13 กำหนดอำนาจหน้าที่บุคคลจากเป้าหมายและนโยบายขององค์กร

อธิบายความแปรปรวนได้ 10.131% ในองค์ประกอบนี้เป็นองค์ประกอบที่มีลักษณะให้ความสำคัญกับงานสูง แต่มีสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานต่ำ ซึ่งมีความแปรปรวนเป็นอันดับสอง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์กันของตัวแปรในองค์ประกอบที่มากเป็นอันดับสอง

5.1.3 พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานต่ำและมุ่งสัมพันธสูง ประกอบด้วย 15 ตัวแปรได้แก่ ข้อ16 ประเมินผู้ได้บังคับบัญชาจากผลงานและผลผลิต ข้อ36 ผู้ได้บังคับบัญชามีความรู้สึกลัวผู้บริหารให้การยอมรับตนเองน้อยเกินไป ข้อ19 ไม่วิตกกังวลในเรื่องเวลาเท่าใดนัก แม้ผู้ได้บังคับบัญชามาสายก็ถือว่าเป็นเรื่องไม่สำคัญ ข้อ3 ให้ความสำคัญต่อองค์กรในภาพรวมมากกว่ารายบุคคล ข้อ50 นิยมสั่งการด้วยวาจา มากกว่าด้วยลายลักษณ์อักษร ข้อ33 เมื่อต้องเผชิญหน้ากับสถานการณ์ที่มีความกดดัน กล้าตัดสินใจโดยใช้วิธีการควบคุมเป็นหลัก ข้อ2 พิจารณาผู้ได้บังคับบัญชาจากระดับความสามารถในการเข้าใจผู้อื่นและการทำงานร่วมกับผู้อื่น ข้อ17 มีลักษณะเด่นคือ ไม่มีพิธีรีตองมาก มนุษยสัมพันธ์ดี ข้อ44 กลัวว่าตนเองจะไม่ได้มีส่วนร่วมในงานต่างๆขององค์กร ข้อ22 มีพฤติกรรมที่แสดงออกในลักษณะมุ่งครอบงำผู้อื่น หรือใช้อำนาจนิยมค่อนข้างมาก ข้อ15 การทำงานเป็นกลุ่มคณะ จะใช้วิธีการประชุมคณะกรรมการที่เป็นไปตามระเบียบวาระทุกขั้นตอน ข้อ46 ผู้บริหารมีความวิตกกังวลจนขาดความมั่นใจในตัวเอง ข้อ41 ประเมินผู้ได้บังคับบัญชาจากความสามารถในการปฏิบัติตนตามระเบียบ ข้อ23 เมื่อผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิด มักสร้างทำเป็นไม่รู้ไม่เห็นและปล่อยให้ความผิดนั้นผ่านไปโดยไม่กล่าวโทษ ข้อ10 ชอบแก้ไขสิ่งต่างๆ ที่อยู่นอกกรอบให้ถูกต้อง

อธิบายความแปรปรวนได้ 9.939 % ในองค์ประกอบนี้เป็นองค์ประกอบที่มีลักษณะที่ผู้นำให้ความสำคัญกับงานต่ำ มีสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานสูง ซึ่งมีความแปรปรวนมากเป็นอันดับสาม แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์กันของตัวแปรในองค์ประกอบนี้ที่สัมพันธ์กันมากเป็นอันดับสาม

5.1.4 พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานต่ำและมุ่งสัมพันธ์ต่ำ ประกอบด้วย 9 ตัวแปรได้แก่ ข้อ 9 ชอบกำหนดงานให้รับผิดชอบเป็นรายบุคคล ข้อ 4 ยามเผชิญกับสถานการณ์ที่รุนแรงมักจะเลื่อนการตัดสินใจออกไปก่อน ข้อ 11 เมื่อสั่งการใดๆ มักจะกำชับให้ปฏิบัติอย่างเร่งด่วน ทันทีทันใด ข้อ 5 เมื่อเกิดความขัดแย้ง นิยมแก้ไขปัญหาด้วยการระงับหรือตัดสินใจปัญหาขึ้นเด็ดขาด ข้อ 43 เมื่อเผชิญหน้ากับภาวะที่มีความกดดัน มักแสดงออกถึงสภาพความทุกข์ใจ และกลัดกลุ้ม ข้อ 7 สิ่งที่สำคัญที่สุดก็คือ กลัวความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นในภายในองค์กร ข้อ 1 เห็นว่าการให้รางวัลเป็นสิ่งสำคัญ และการลงโทษเป็นวิธีที่ดีในการหยุดยั้งการกระทำผิด ข้อ 8 มักจะมองข้ามความสำคัญของความต้องการเป็นอิสระของผู้ใต้บังคับบัญชา ข้อ 12 ผู้ใต้บังคับบัญชามักประสบปัญหาการได้รับข้อมูลข่าวสารไม่เพียงพอ

อธิบายความแปรปรวนได้ 7.997 % ในองค์ประกอบนี้เป็นองค์ประกอบที่มีลักษณะที่ผู้นำให้ความสำคัญกับงานต่ำ แล้วยังมีสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานต่ำด้วย ซึ่งมีความแปรปรวนน้อยที่สุด หมายความว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในองค์ประกอบนี้เป็นลำดับที่สี่

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

พฤติกรรมผู้นำที่มีคะแนนมาก 5 อันดับแรก ได้แก่ข้อที่ 47, 20, 15, 29 และ 55, 42 เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำมีการแสดงออกในลักษณะของการทำงานเป็นทีมหรือเป็นกลุ่มคณะ ชอบสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้มีโอกาสแสดงบทบาทอย่างเต็มที่ ในการทำงานเป็นทีมก็มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาทีมงานอยู่เสมอ การเข้าประชุมก็ต้องมีกำหนดการที่เป็นไปตามระเบียบวาระทุกขั้นตอน มีลักษณะที่ให้ความสนใจในด้านทรัพยากรมนุษย์ มุ่งเน้นการพัฒนาก่อนการก่อสิ่งอื่นใดและชอบสร้างความอบอุ่นเป็นกันเองให้เกิดขึ้นในองค์กร มักแสดงบทบาทผู้นำในการริเริ่มความคิด หรือชี้นำสิ่งต่างๆต่อผู้ร่วมงาน

จากกลุ่มพฤติกรรมที่มีคะแนนสูงสุดนี้ พบว่ามีพฤติกรรม ข้อ 47 ข้อ 20 ข้อ 29 กับ 55 และข้อที่ 42 ที่จัดอยู่ในองค์ประกอบที่ 1 คือแบบผู้นำที่มุ่งงานสูง มุ่งสัมพันธ์สูง ซึ่งเป็นกลุ่มพฤติกรรมที่ให้ความสนใจกับงานสูงและยังมีสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานสูงด้วย คือมีพฤติกรรมแบบผู้นำที่ทำงานเป็นทีมหรือกลุ่มคณะ เช่น การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้แสดงบทบาทเต็มที่ การพัฒนาทีมงาน การมุ่งเน้นพัฒนาก่อนการก่อและสร้างความอบอุ่นให้เกิดขึ้นในองค์กร ยกเว้นข้อที่ 15 เพียงข้อเดียว ที่จัดอยู่ในองค์ประกอบที่ 3 มุ่งงานต่ำ มุ่งสัมพันธ์สูง จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมส่วนใหญ่ที่ได้คะแนนสูงสุดอยู่ในองค์ประกอบที่ 1 มุ่งงานสูง มุ่งสัมพันธ์สูง ซึ่งพฤติกรรมในกลุ่มดังกล่าวยังมีลักษณะที่คล้ายกับพฤติกรรมผู้นำแบบผู้บริหารตามการจำแนกแบบผู้นำ 8 แบบตามทฤษฎีสามมิติของเรคคิน ซึ่งพฤติกรรมแบบผู้บริหารนั้นเป็นแบบที่พัฒนามาจาก พฤติกรรมมุ่งงาน

สูง มุ่งสัมพันธ์สูง ในทิศทางที่ผู้นำสามารถนำไปปรับใช้ได้เหมาะสมและมีประสิทธิผล ซึ่งพฤติกรรมตามแบบของผู้นำในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 2 นั้นมีความสอดคล้องตรงตามพฤติกรรมแบบนักบริหาร ดังที่ สุนิย์ เกิดมงคล (2544:31) ได้กล่าวไว้ว่า นักบริหารเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยคำนึงถึงด้านความสำเร็จของงานและสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงานในสถานการณ์ที่เหมาะสม ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นที่สำคัญที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างเต็มความสามารถ และรู้จักใช้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้ประโยชน์มากที่สุด วางมาตรฐานการทำงานไว้สูง และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนิพนธ์ อุทก (2535 : 100) ที่พบว่าแบบผู้นำในการบริหารเน้นแบบนักบริหารมากที่สุด

ในขณะที่พฤติกรรมผู้นำที่ได้คะแนนน้อยที่สุด 3 อันดับแรกของกลุ่มพฤติกรรมที่มีคะแนนต่ำที่สุดจัดอยู่ในกลุ่มองค์ประกอบที่ 3 ได้แก่ แบบมุ่งงานต่ำ มุ่งสัมพันธ์สูง ซึ่งได้แก่ข้อที่ 46, 23, 22 จัดเป็นกลุ่มพฤติกรรมที่ผู้นำใช้สัมพันธ์ภาพหรือความรู้สึกส่วนตัวในการบริหารงานมากจนเกินไป จนไปตัดทอนการให้ความสำคัญในด้านงานลงไปในขณะที่เดียวกัน มีลักษณะขาดระเบียบที่ชัดเจนในองค์กร บริหารงานโดยใช้ความรู้สึกและความสัมพันธ์ส่วนบุคคลเป็นที่ตั้ง ไม่กล้าตักเตือนเมื่อมีผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิด ขาดความมั่นใจในตนเอง มีความวิตกกังวลสูง กลัวการไม่ได้ยอมรับจากกลุ่ม และในบางครั้งก็ใช้อำนาจที่มีอยู่อย่างผิดวิธีซึ่งเป็นการแสดงออกในลักษณะที่ไปบั่นทอนประสิทธิภาพในการทำงาน แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมผู้นำตามความคิดเห็นของครูที่มีคะแนนต่ำสุดเป็นกลุ่มพฤติกรรม มุ่งงานต่ำ มุ่งสัมพันธ์สูง โดยหมายความว่า ครูส่วนใหญ่ก็ไม่ต้องการที่จะได้ผู้นำที่บริหารอย่างไม่เสมอภาคและเท่าเทียมกันโดยเอาความรู้สึกส่วนตัวเป็นที่ตั้ง

สรุปได้ว่า ครูมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมผู้นำสอดคล้องตรงตามทฤษฎีพื้นฐาน 4 แบบของเรดดิน และแบบผู้นำของโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 2 มีลักษณะพฤติกรรมส่วนใหญ่ที่ได้คะแนนสูงสุดอยู่ในแบบ มุ่งงานสูง มุ่งสัมพันธ์สูง ในองค์ประกอบที่ 1 และมีพฤติกรรมที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งสัมพันธ์สูง ในองค์ประกอบที่ 3 สรุปได้ว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้นำในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 2 เป็นพฤติกรรมแบบที่มีประสิทธิผลมากและจัดอยู่ในระดับดี สอดคล้องกับความคิดเห็นของ วิจิตร ธีระกุล (2526, อ้างถึงใน นันทา ลินะเปสนันท์, 2542 : 77) กล่าวไว้ว่า ผู้นำต้องแสดงพฤติกรรมออกมาในสองลักษณะควบคู่กันไป คือลักษณะที่คำนึงถึงงานเป็นสำคัญ เรียกว่าพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงานและลักษณะที่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ เรียกว่าพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ ผู้บริหารที่ดีจะมีพฤติกรรมผู้นำทั้งสองนี้อยู่ในระดับมาก

แม้เรคคินจะไม่ต้องการสรุปว่าแบบใดดีที่สุด เพราะเชื่อว่าแต่ละแบบก็ขึ้นอยู่กับการนำไปใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ แต่ตามทฤษฎีของเขาก็ได้ระบุไว้ชัดเจนว่าแบบใดที่มีประสิทธิภาพหรือไม่มีประสิทธิภาพ จึงสามารถกล่าวได้ว่าผลการศึกษาศักยภาพผู้นำในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้นำในโรงเรียนประถมศึกษามีพฤติกรรมผู้นำแบบที่มีประสิทธิผลมาก และเป็นไปในทิศทางที่น่าพอใจ คือพฤติกรรมผู้นำจัดอยู่ในแบบมุ่งงานสูง มุ่งสัมพันธ์สูง ตามทฤษฎีของเรคคิน และในทางกลับกันก็แสดงให้เห็นว่าตามความคิดของครูส่วนใหญ่ก็มองว่าแบบมุ่งงานสูง มุ่งสัมพันธ์สูงเป็นแบบที่มีประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารงาน และปรารถนาให้ผู้นำของตนมีพฤติกรรมดังกล่าวนี้เช่นกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 จัดให้มีการฝึกอบรม ประชุมสัมมนาผู้บริหารอยู่เสมอเพื่อศึกษาหาแนวทางการยกระดับผู้นำไปสู่แบบที่มีประสิทธิผลสูงสุด ตลอดจนให้ความรู้ความเข้าใจเรื่องพฤติกรรมผู้นำตามการจำแนกในด้านมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ เพื่อให้ผู้นำได้ตระหนักในคุณค่าของพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานสูง มุ่งสัมพันธ์สูง ที่เป็นลักษณะส่วนใหญ่ที่พบในผู้นำกลุ่มดังกล่าวอยู่แล้ว รวมทั้งส่งเสริมให้สามารถรักษาและพัฒนาพฤติกรรมแบบผู้นำนั้นให้ดียิ่งขึ้นไป

5.3.1.2 ควรศึกษาที่มาและสาเหตุที่ผู้นำมีพฤติกรรมในแบบที่มีประสิทธิผลน้อยกว่าเกิดจากสาเหตุใด และควรหาแนวทางแก้ไขที่ตรงประเด็น รวมทั้งพยายามหาวิธีการส่งเสริมมิให้ผู้นำในรุ่นต่อไปในอนาคตมีพฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิผลน้อย

5.3.1.3 ควรมีการจัดอบรมเฉพาะกลุ่มบุคลากรครู เพื่อสร้างความรู้ในเรื่องพฤติกรรมผู้นำ ทั้งด้านพฤติกรรมผู้นำงานของตน และการสร้างพฤติกรรมผู้นำในตนเอง เพื่อเตรียมความพร้อมต่อการก้าวไปสู่การเป็นผู้นำที่ดีในอนาคต โดยการฝึกอบรมควรมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ครูมีความเข้าใจพฤติกรรมผู้นำมากยิ่งขึ้น โดยต้องพยายามหาแนวทางที่สามารถยกระดับความคิดของครูที่แตกต่างกันไปตามพื้นฐานปัจจัยส่วนบุคคลให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง ควรหากิจกรรมที่ละลายความเชื่อเดิมซึ่งได้สั่งสมมาจากระบบการเรียนรู้ที่แตกต่างกันไป อันเป็นผลให้ใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการตัดสินใจตัดสินความเป็นผู้นำ โดยควรชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมผู้นำในอุดมคติควรเป็นเช่นไร

5.3.1.4 ควรจัดให้มีการประเมินพฤติกรรมผู้นำและติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อศึกษาถึงความมีประสิทธิผลของพฤติกรรมผู้นำกับผลสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการยกระดับความเป็นผู้นำให้ได้สมบูรณ์อย่างแท้จริงส่งผลให้การบริหารงาน

สถานศึกษามีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นและบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา

5.3.1.5 จัดทำคู่มือเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนทั้งในฐานะผู้นำและผู้ตาม โดยสอดคล้องกับความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิภาพและค้อยประสิทธิภาพ ตามแนวคิดทฤษฎีต่างๆ รวบรวมทักษะจำเป็นในการเป็นผู้นำ พร้อมทั้งกรณีศึกษาต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นคู่มือเสริมในการปฏิบัติงานทั้งในกลุ่มผู้นำและกลุ่มบุคลากรครู

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำกับความสัมพันธ์ของพฤติกรรมด้าน มุ่งงานและสัมพันธ์ เพื่อเปรียบเทียบให้เห็นถึงความแตกต่างทั้งในด้านประสิทธิภาพการทำงาน ข้อดี ข้อเสีย รวมถึงประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับ

5.3.2.2 ควรมีการศึกษาว่ามีตัวแปรใดอีกที่ส่งผลโดยตรงต่อลักษณะพฤติกรรมผู้นำใน โรงเรียนประถมศึกษานอกจาก เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน