

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอ
ตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ซึ่งสรุปผล อภิปรายและ
ข้อเสนอแนะ ตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอตาพระยา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอ
ตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่
วุฒิการศึกษา และประเภทโรงเรียน

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สระแก้ว เขต 2 แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูที่วุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาสระแก้ว เขต 2 แตกต่างกัน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูที่ประเภทโรงเรียนต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ศึกษา การศึกษาครั้งนี้ศึกษาจากกลุ่มประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ปีการศึกษา 2553 จำนวน 31 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 31 คน และข้าราชการครู จำนวน 442 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งใช้ประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 31 คน และข้าราชการครูจำนวน 210 คน ตามตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 608) แบบกำหนดสัดส่วน (Quota Sampling technique)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ วุฒิทางการศึกษา และประเภทโรงเรียน โดยใช้คำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวความคิดของของ แบส และอวอลิโอ (Bass & Avolio, 1990 : 19) ซึ่งประกอบด้วยภาวะผู้นำ 4 ลักษณะ คือ การเป็นผู้มีบารมี (Charisma) การเป็นผู้สร้างแรงศลใจ (Inspiration) การเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Intellectual Stimulation) และการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล (Individualized Consideration)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและข้าราชการครูในสถานศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จากเครือข่ายครู จากนั้นผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามคืนจากเครือข่ายครู จากแบบสอบถามที่ส่งไป จำนวน 241 ฉบับ ได้รับคืน 241 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป มีรายละเอียด ดังนี้

- 4.1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา และประเภทโรงเรียน วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ คำนวณเป็นร้อยละ
- 4.2. ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- 4.3. เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และวุฒิการศึกษา โดยการทดสอบค่าที (t-test)
- 4.4. เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประเภทโรงเรียนต่างกัน วิเคราะห์โดยการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ถ้าพบความแตกต่างก็ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบเชฟเฟ (Scheffe' Method)
- 4.5. ข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกันแล้วแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นผู้บริหารและข้าราชการครูทั้งสิ้น จำนวน 241 คน มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 12.90 มีตำแหน่งเป็นข้าราชการครู จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 87.10

ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 57.30 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 42.70 และปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 49.40 ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 29.90 และปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 20.70 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอตาพระยา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน

1.1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอตาพระยา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการเป็นผู้มีบารมี โดยรวมมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับของค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่เคารพนับถือของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกดีใจและภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานด้วย และผู้บริหารพูดและแสดงให้ผู้ร่วมงานเห็นว่าความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานได้ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารแสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงข้อคิดเห็นต่อปัญหา ได้แย้งที่เกิดขึ้น

1.1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอตาพระยา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับของค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงความสำคัญและความพยายามปฏิบัติงานให้สำเร็จ ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวผู้ร่วมงานปฏิบัติด้วยความตั้งใจและเต็มใจ และผู้บริหารกล่าวถึงสิ่งที่ต้องการจะทำให้สำเร็จด้วยความกระตือรือร้น ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้

1.1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอตาพระยา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการเป็นผู้สร้างการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยรวมมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับ

มาก โดยเรียงอันดับของค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและเหตุผลในการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน และผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและแง่คิดต่าง ๆ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาในหลายแง่มุม

1.1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล โดยรวมมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารให้เวลาในการสอนและแนะนำงานแก่ผู้ร่วมงาน และ ผู้บริหารเข้าใจและยอมรับความสามารถในการทำงานของผู้ร่วมงานแต่ละคน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารให้เวลาในการสอนและแนะนำงานแก่ผู้ร่วมงาน

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2

2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสูงกว่าข้าราชการครู

2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

2.3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู จำแนกตามประเภทโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัยในประเด็นสำคัญให้ชัดเจน ตลอดจนสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ด้านการบริหาร ตลอดจนมีความรู้ด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน การดำรงชีวิตเพื่อให้ทันกับโลกยุคโลกาภิวัตน์ และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ตลอดจนการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทย ทุกคนในองค์กรต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและแนวคิดในการทำงาน เพื่อตอบสนองเจตนาธรรมของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 โรงเรียนต้องปรับเปลี่ยนการบริหารงานโดยการใช้โรงเรียนเป็นฐาน ให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหาร ครูผู้สอนต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนเช่นกัน แต่สำหรับผู้บริหารนับเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการดำเนินการต่าง ๆ ของสถานศึกษา เพราะเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ วางแผน กำหนดนโยบาย อำนาจการและมอบหมายงาน กำกับติดตามเพื่อขับเคลื่อน โรงเรียนให้เข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ในปัจจุบันผู้บริหารต้องสร้างภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง เพื่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารที่ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะส่งผลให้บุคลากรมีความมั่นใจในการทำงาน งานทุกอย่างจะสำเร็จด้วยดีเพราะความพอใจในการทำงาน เกิดความร่วมมือทุกฝ่ายก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ให้บุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังที่บุญช่วย ศิริเกษ (2540 : 227) ได้กล่าวว่า การตั้งใจจะมีผลกระทบต่อเป้าหมายของผู้ใต้บังคับบัญชา และวิถีทางสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย การให้รางวัลมีส่วนสัมพันธ์เข้ากับการบรรลุเป้าหมายและให้ความสำคัญที่เป้าหมาย ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความพอใจ พลังความพยายามและการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมควร ไกรพวน (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น พบว่า แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภกิจ ตานุสตัย (2547 : บทคัดย่อ) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่นโดยภาพรวมอยู่

ในระดับมาก และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญชัย พูลเจริญ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอบ้านโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน

ผลการวิจัยมีลักษณะเช่นนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอดาพระยา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 เปลี่ยนกระบวนทัศน์ไปสู่ความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นไปตามยุคการปฏิรูปการศึกษา และตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ตลอดจนทั้งเป็นไปตามการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหาร ราชการของกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 ที่มุ่งเน้นให้เห็นถึงการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม จึงทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า

1.1 ผลการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาใน อำเภอดาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการเป็นผู้มีบารมี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอดาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการเป็นผู้มีบารมี โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่เคารพนับถือของผู้ร่วมงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ได้รับการคัดเลือกหรือแต่งตั้งมาจากบุคคลที่มี คุณภาพ ส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงานมีประสบการณ์ในการทำงาน และพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างสม่ำเสมอ ทำให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกภูมิใจ มีความศรัทธาและนับถือผู้บริหาร มีความยินดีที่ จะทุ่มเทการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารแสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงข้อคิดเห็น ต่อปัญหาได้แข็งที่เกิดขึ้น ผู้วิจัยเห็นว่าผู้บริหารควรใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานให้ครอบคลุม จิตใจของผู้ร่วมงาน สร้างความศรัทธา และแสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่ เกิดขึ้น โดยนำการบริหารแบบมีส่วนร่วม และการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมาบริหารจัดการ ปรับปรุง พัฒนา และแก้ไขปัญหาร่วมกัน

1.2 ผลการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอดาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอดาพระยา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึง

ความสำคัญและความพยายามปฏิบัติงานให้สำเร็จ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนด และมีความเชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงานสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ รวมทั้งผู้บริหารมองการณ์ไกลและมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน แสดงออกถึงความกระตือรือร้นต่องานที่ทำ ตลอดทั้งให้กำลังใจผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง จึงส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เนื่องจากการเกิดแรงบัลดาลใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยเห็นว่าผู้บริหารควรกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานเป็นทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และค้นหาวិธีการใหม่ ๆ มาแนะนำผู้ร่วมงานและเป็นผู้นำการทำงานที่ยากและท้าทาย จะสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความร่วมมือ ร่วมใจ เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบ และกระจายอำนาจให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รุ่ง แก้วแดง (2543 : 15) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถต้องกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กับครูในโรงเรียน ตลอดจนเอาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารมามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้น

1.3 ผลการการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการเป็นผู้สร้างการกระตุ้นการใช้ปัญญา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการเป็นผู้สร้างการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและเหตุผลในการทำงานร่วมกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การให้โอกาสผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการหาวิธีป้องกันและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นนั้น ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจ กล้าคิด กล้าแสดงออก รวมพลังความคิด มีการยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ร่วมกันแก้ปัญหาและปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเอง ซึ่งเป็นการกระตุ้นและเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม สอดคล้องกับแนวคิดของ เบส (Bass, 1985 : 95) ที่ว่าการกระตุ้นการใช้ปัญญาเป็นการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ หาวิธีใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในอดีตโดยใช้ความคิดในการป้องกันปัญหามากกว่าการแก้ปัญหา ใช้ความคิดในการวิเคราะห์การนำไปใช้ การตีความ และการประเมินผล

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาในหลายแง่มุม ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการประชุมระดมสมองเพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน

โดยอาศัยเทคนิคให้ทุกคนมีส่วนร่วมรับรู้ปัญหาและร่วมหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา เพื่อเป็นการสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการกระตุ้นทางปัญญาให้สูงขึ้นอีกระดับหนึ่ง เพื่อให้การจัดการศึกษาเกิดคุณภาพส่งผลต่อผลผลิต ความพึงพอใจต่อผลงานที่ประสบผลสำเร็จ โดยผู้บริหารจะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำในฐานะผู้พัฒนา

1.4 ผลการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการเป็นผู้สร้าง ความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการเป็นผู้สร้าง ความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีหลักการแนวคิด วิสัยทัศน์ เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา คอยอำนวยความสะดวก กำกับ ติดตาม ให้กำลังใจอย่างต่อเนื่องเสมอภาค และมีการตื่นตัวตามกระแสการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในหลายด้าน และนอกจากนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 และเครือข่ายในกลุ่มสถานศึกษา และสถานศึกษา ยังส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาดูงานในหน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จ และเข้าร่วมประชุม อบรมสัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตลอดจนสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ซึ่งส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่อยู่ในระดับมาก

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารใช้เวลาในการสอนและแนะนำงานแก่ผู้ร่วมงาน ผู้วิจัยเห็นว่าผู้บริหารควรวัดค่าผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลให้ความสำคัญกับทุกคนเท่ากัน แนะนำการทำงานตามระบบใหม่ เพราะปัจจุบันกระแสความเปลี่ยนแปลงมีหลายด้าน รวมทั้งภาระงานของผู้ร่วมงานมีมาก บางครั้งอาจจะปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่ทำให้ขาดขวัญกำลังใจ

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2

2.1 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .05 ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูมีลักษณะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีมุมมองการทำงานที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีภารกิจหลัก คือ นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยจะต้องเป็นผู้ดำเนินการวางแผน ด้านการตัดสินใจ ด้านสั่งการ ส่วนครูมีหน้าที่ปฏิบัติการสอน ปฏิบัติตามคำสั่ง มีบทบาทเป็นผู้ฝึก ผู้จัดประสบการณ์ ผู้ชี้แนะและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ทำให้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน นอกจากนั้นผู้บริหารและครูอาจมีแนวคิดหรือประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ตลอดจนความคาดหวังบางสิ่งบางอย่างของผู้บริหารต่อครู หรือความคาดหวังของครูต่อผู้บริหารอาจไม่สอดคล้องกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความคิดเห็นของบุคคลไม่เหมือนกัน ซึ่งตรงกับแนวคิดของเบส (Bass, 1991; อ้างถึงในรัตติกง จงวิสาธ, 2543 : 25) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า การบริหารต้องคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มุ่งพัฒนา วินิจฉัย และยกระดับภาวะผู้ตาม และสอดคล้องกับคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2543 : 62) กล่าวว่า เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเปลี่ยนองค์การที่ตนเองรับผิดชอบไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า เป็นคนกล้าเปิดเผย มีความเชื่อมั่นในตนเอง ตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมายและสร้างแรงผลักดันในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่มีคุณค่า เรียนรู้ตลอดชีวิต มองการณ์ไกล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมควร ไกรพวน (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่นตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพร จำปานิล (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอ
ตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอ
ตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและข้าราชการครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน มีความคิดเห็น
เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐาน
ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตามกระแสของ

โลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดกระแสนำไปสู่การวางแผนเพื่อพัฒนาการศึกษาทั้งเชิงรุก และเชิงรับ จะเห็นได้จากแนวทางการปฏิรูปการศึกษาจะเน้นการกระจายอำนาจไปยังสถานศึกษา ทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ดังนั้น ผู้บริหารในยุครูปการศึกษาก็ต้องปรับเปลี่ยนบทบาท และวิธีการบริหารของตน ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี หรือวุฒิการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรี ส่วนเป็นผู้ที่ได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และมีความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เป็นผู้ที่มีโลกทัศน์กว้างไกล มีเหตุผลในการบริหารงาน ประกอบกับผู้บริหารทุกคนต่างได้รับการศึกษาค้นคว้าจากการประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ก่อให้เกิดทักษะ ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญในการบริหารงานได้เป็นอย่างดีอีก จากปัจจัยดังกล่าวจึงทำให้ไม่พบความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสกุลศักดิ์ ทิพย์ไชย (2546 : 48) ที่ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง พบว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีกับผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประเภทโรงเรียน

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู จำแนกตามประเภทโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนที่จัดการศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการปฏิรูปการศึกษา และมีโครงสร้างการบริหารการศึกษาเหมือนกัน ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 คือ ให้ผู้เรียนเป็นคนคิด เป็นคนเก่ง และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ส่งผลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการช่วยเหลือด้านต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์การเรียน สื่อการเรียนการสอน ตลอดจนมีการย้ายข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาเข้าในสังกัดเดียวกันได้ ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามระเบียบกฎหมายและระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนทั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน ทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัวและทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาที่มีวุฒิทางด้านการบริหารการศึกษา

มีความเฉลียวฉลาดเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สร้างค่านิยมในการทำงาน โดยให้ผู้ร่วมงานคำนึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานกันเป็นทีม แสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จ ตลอดจนนำความรู้ ทักษะมาปรับใช้กับสถานศึกษาของตนเองให้มีการพัฒนาขึ้น มีจิตสำนึกในการทุ่มเทต่อการปฏิบัติภารกิจร่วมกัน ส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล จึงทำให้ผู้ร่วมงานมีกำลังใจ พร้อมทั้งทำงานและพัฒนาตนเองและนำความรู้มาพัฒนานักเรียนต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับวสันต์ ช่างนาถ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ที่อยู่ในโรงเรียนต่างประเภทกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีข้อค้นพบจากงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

- 1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้มีบารมี ผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี มีความเฉลียวฉลาดโดยพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ สร้างความเชื่อมั่นศรัทธาและความภาคภูมิใจต่อผู้ร่วมงาน
- 1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงให้เห็นถึงความแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จ โดยสามารถพูดโน้มน้าวจิตใจในการทำงาน รวมทั้งกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตอบสนองต่อความสำเร็จ
- 1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้สร้างการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้โอกาสผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจในการป้องกันและการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น รวมทั้งมีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ และคอยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและเหตุผล
- 1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ คอยแนะนำให้คำปรึกษาอย่างเสมอภาคกัน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ เพราะจะทำให้เห็นพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในเชิงประจักษ์

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในด้านต่าง ๆ เช่น ผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษา และได้รับรางวัลดีเด่นด้านต่าง ๆ หรือผู้บริหารโรงเรียนรางวัลพระราชทานดีเด่น เป็นต้น เพื่อจะได้ข้อมูลตามสภาพจริงมากำหนดกรอบพัฒนาโรงเรียนให้ทันสมัย

2.3 ควรทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยการศึกษาจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเท่านั้น เพื่อจะได้ข้อมูลตามสภาพจริง