

บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาค้นคว้า เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 มีขั้นตอนและผลการศึกษาค้นคว้า
สรุปได้ดังนี้

จุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้น
พื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถาน
ศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ตามความคิดเห็นของ
ข้าราชการครูโดยจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาด
โรงเรียน

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ปีการศึกษา 2552 จำนวน 2,091 คน จากโรงเรียน
197 โรงเรียน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษากำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
จาก ข้าราชการครู จำนวน 2,091 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie
& Morgan) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 323 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะ
ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน โดยแบ่งแบบสอบถาม
ออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) โดยสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน ผู้ตอบคือข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของ ลิเคอร์ท (Likert Scale)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยายความเรียงเพื่อคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติทดสอบค่าที (t-test) และสถิติของความแปรปรวน (F-test)

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้าสรุปได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสามารถสรุปได้ ดังนี้

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63.50 โดยอยู่ในช่วงอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.20 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 73.40 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 ปี ขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 64.10 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 56.00

ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู

2.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามเพศ พบว่า

โดยภาพรวมมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูไม่แตกต่างกันทางสถิติ โดยเพศชายและเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

2.1.1 ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ พบว่า โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ โดยเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ผู้บริหารควรมีความสามารถในการบริหารเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารที่ดีควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่น่าเคารพนับถือของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ผู้บริหารควรแก้ไขปัญหาด้วยความบริสุทธิ์และยุติธรรมไม่ลำเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ผู้บริหารควรแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นในตนเองต่อการปฏิบัติงานและ ผู้บริหารควรให้ความมั่นใจกับผู้ร่วมงานว่าจะชนะปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ได้ ส่วนข้ออื่นๆ มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ

2.1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ โดยเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพและผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานโดยใช้ความไว้วางใจให้เกียรติซึ่งกันและกัน ส่วนข้ออื่นๆ มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ

2.1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ โดยเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจในการหาวิธีป้องกันและ

แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นและผู้บริหารควรให้ความสนใจที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานแบบเดิมๆ และนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้ ส่วนข้ออื่นๆมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ

2.1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ โดยเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ผู้บริหารควรมีการศึกษาคุณสมบัติของผู้ร่วมงานแต่ละคน ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนผู้ร่วมงานที่มีความสามารถพิเศษให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและผู้บริหารควรสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทุกคนได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ ส่วนข้ออื่นๆมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ

2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามอายุ พบว่า

โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ไม่แตกต่างกันทางสถิติ โดยทุกช่วงอายุ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

2.2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ โดยทุกช่วงอายุ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงานได้อย่างชัดเจน ส่วนข้ออื่นๆมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ

2.2.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ โดยทุกช่วงอายุมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ

2.2.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ โดยทุกช่วงอายุ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ

2.2.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ โดยทุกช่วงอายุ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่

ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุนผู้ร่วมงานที่มีความสามารถพิเศษให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนข้ออื่นๆ มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ

2.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า

ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ โดยวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี วุฒิปริญญาตรี และวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

2.3.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ โดยแต่ละวุฒิการศึกษามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่ามีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงานได้อย่างชัดเจน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดีในการทำงานของผู้ร่วมงานและผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานสามารถที่จะนำปัญหาแนวคิดต่างๆ ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวเข้าพูดคุยและปรึกษาได้ทันที ส่วนข้ออื่นๆ มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ

2.3.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ โดยแต่ละวุฒิการศึกษามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน และ ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนข้ออื่นๆมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ

2.3.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ โดยแต่ละวุฒิการศึกษามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ

2.3.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ โดยแต่ละวุฒิการศึกษามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่ามีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ

2.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันทางสถิติ โดยประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี ประสบการณ์ 5 - 10 ปี และประสบการณ์ 11 ปีขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

2.4.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันทางสถิติ โดยแต่ละช่วงประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่ามีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงานได้อย่างชัดเจนและผู้บริหารควรให้ความอิสระในการตัดสินใจแก่ผู้ร่วมงานมากกว่าการยึดกฎและระเบียบเป็นเกณฑ์ ส่วนข้ออื่น ๆ มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ

2.4.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ โดยแต่ละช่วงประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่ามีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ

2.4.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันทางสถิติ โดยแต่ละช่วงประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่ามีระดับความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันทางสถิติ

2.4.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ โดยแต่ละช่วงประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่ามีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ

2.5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า

ข้าราชการครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ โดยโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

2.5.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ โดยโรงเรียนแต่ละขนาดมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อ

พิจารณาในรายข้อ พบว่ามีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ผู้บริหารควรมีเป้าหมายและอุดมการณ์ในการทำงานที่ชัดเจน ผู้บริหารที่ดีควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่น่าเคารพนับถือของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารควรประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ร่วมงานในการทำงาน และผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการบริหารงานแบบทีมงานและการบริหารแบบมีส่วนร่วม ส่วนข้ออื่นๆ มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ

2.5.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ โดยโรงเรียนแต่ละขนาดมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ผู้บริหารควรสร้างค่านิยมในการทำงานโดยให้ผู้ร่วมงานคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ส่วนข้ออื่นๆ มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ

2.5.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ โดยโรงเรียนแต่ละขนาดมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ

2.5.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันทางสถิติ โดยโรงเรียนแต่ละขนาด มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ

อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า

จากผลการศึกษาค้นคว้า เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยอภิปรายตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูครั้งนี้ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ในทำนองเดียวกับผลการวิจัยของสราญรัตน์ จันทะมล(2548) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวังสะพุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ชีระ รุญเจริญ และคณะ(2545: หน้า 137-140) ที่ได้กำหนดคุณสมบัติของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงเอาไว้ว่าจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล วางแผนกลยุทธ์ในการปรับปรุงคุณภาพ

ขององค์กร กระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริมให้มีการใช้ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมต่างๆ ที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นเพื่อมุ่งเน้นที่จะให้บริการและการนำเอาโปรแกรมหรือกระบวนการใหม่ๆ ที่มีประโยชน์เข้ามาใช้ และเมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า มีชื่อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากันสองชื่อ คือ ผู้บริหารควรมีการแก้ไขปัญหาด้วยความบริสุทธิ์และยุติธรรมไม่ลำเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งและผู้บริหารที่ดีควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่น่าเคารพนับถือของผู้ร่วมงานซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฌ็อง-ฌัก เซอร์นันทน์ (2546, หน้า 44-67) ที่ได้สรุปหน้าที่ของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อองค์กรว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องทำการตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจให้แก่สมาชิกพร้อมทั้งรักษาเป้าหมายหลักในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรไว้และในขณะเดียวกัน บางครั้งความต้องการของบุคลากรอาจจะขัดแย้งกันกับวัตถุประสงค์ในการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ดังนั้น ตัวแทนการเปลี่ยนแปลงจึงมีหน้าที่สำคัญคือการธำรงรักษาสมาชิกไว้ไม่ให้ออกไปจากองค์กร ขณะเดียวกันก็ส่งเสริมให้องค์กรสามารถอยู่รอดและดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยเป็นคนกลางในการติดต่อสื่อสารและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ดังนั้นผู้บริหารทุกคนจะต้องแสดงบทบาทของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่กล้าคิดและกล้าทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ถูกต้องแก่องค์กร

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู

2.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามเพศ พบว่า

โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Avolio and Atwater (1996 อ้างในโชติธัญญ์ คงพานิช, 2547) ศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นระดับผู้จัดการจาก 50 บริษัทในประเทศสหรัฐอเมริกา เมื่อเปรียบเทียบระหว่างเพศหญิงและเพศชาย พบว่าเพศหญิงที่ดำรงตำแหน่งระดับผู้จัดการขึ้นไปมีลักษณะความเป็นผู้ชายมากกว่าการมีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปแต่ไม่มีความแตกต่างในกลุ่มที่ดำรงตำแหน่งต่ำกว่าระดับผู้จัดการลงมาในบริษัทขนาดเล็กและขนาดกลาง นอกจากนี้ งานวิจัยยังพบว่าภาวะผู้นำเชิงปฏิรูประหว่างผู้จัดการเพศหญิงและเพศชายไม่มีความแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า มีข้อที่มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามรายด้าน ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ได้แก่ ผู้บริหารควรมีความสามารถในการบริหารเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารที่ดีควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่น่าเคารพนับถือของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ผู้บริหารควรแก้ไขปัญหาด้วยความบริสุทธิ์และยุติธรรมไม่ลำเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ผู้บริหารควรแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นในตนเองต่อการปฏิบัติงานและผู้บริหารควรให้ความมั่นใจกับผู้ร่วมงานว่าจะชนะปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ได้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ได้แก่ ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพและผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานโดยใช้ความไว้วางใจให้เกียรติซึ่งกัน ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ได้แก่ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจในการหาวิธีป้องกันและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้บริหารควรให้ความสนใจที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานแบบเดิมๆ และนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ได้แก่ ผู้บริหารควรมีการศึกษาคุณสมบัติของผู้ร่วมงานแต่ละคน ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนผู้ร่วมงานที่มีความสามารถพิเศษให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและผู้บริหารควรสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทุกคนได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงต่างก็มีสิทธิเสรีภาพ มีความรู้ความคิด ความสามารถเท่าเทียมกัน โดยเฉพาะเพศหญิงได้รับการยอมรับมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มลฤดี กาญจนะโภคิน (2543, หน้า 24) เมื่อประเทศไทยได้เปลี่ยนแปลงการปกครองเข้าสู่ระบอบประชาธิปไตยมีการรับรองและให้สิทธิทางการเมืองแก่ประชาชนทำให้ผู้หญิงมีการตื่นตัวทางการเมืองและสังคมโดยมีการรวมกลุ่มเพื่อเรียกร้องและผลักดันสิทธิความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ปัจจุบันสังคมไทยเริ่มให้ความสำคัญแก่บทบาทของผู้หญิงมากกว่าในอดีต เนื่องจากผู้หญิงเป็นพลังสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าแก่ชาติบ้านเมืองมาทุกยุคทุกสมัย ดังนั้น ไม่ว่านจะเป็นเพศใดก็ตามแต่ละเพศต่างมีความต้องการผู้นำที่มีความรู้ความสามารถที่จะมาพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามอายุ พบว่า

โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิฑิตพงษ์ คล้ายไยทอง (2547) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องพฤติกรรม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 พบว่าครู อาจารย์ และผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อจำแนกตาม อายุ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า มีข้อที่มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามรายด้าน ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ได้แก่ ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงานได้อย่างชัดเจน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ได้แก่ ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนผู้ร่วมงานที่มีความสามารถพิเศษให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ ฌ็อง-ฌัก กูว์แซง (2547, หน้า 172) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความสำคัญเมื่อสภาพแวดล้อมขององค์การมีความซับซ้อนหรือเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยผู้นำแบบนี้จะกำหนดเป้าหมายผลักดันและจูงใจโดยวิธีการต่างๆ คือ ผู้นำจะถ่ายทอดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนแสดงความประทับใจในองค์การรวมทั้งความภาคภูมิใจตลอดจนความเชื่อมั่นในความสามารถของพนักงาน ผู้นำจะสร้างแรงบันดาลใจให้แก่สมาชิกโดยให้โอกาสที่จะพัฒนาตนเองเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ และมีส่วนร่วมในโครงการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด

2.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า

โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานของ สุตติพงษ์ คล้ายโยทอง (2547) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 พบว่าครู อาจารย์ และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 มีความคิดเห็นต่อระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า มีข้อที่มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามรายด้าน ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ได้แก่ ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงานได้อย่างชัดเจน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดีในการทำงานของผู้ร่วมงานและผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานสามารถที่จะนำปัญหาแนวคิดต่างๆ ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวเข้าพูดคุยและ

ปรึกษาได้ทันที ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ได้แก่ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการวางแผนงานและผู้บริหารควรกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ยูคัล (Yuki ,1994, อ้างอิงใน กัลยาณีพรมทอง, 2546, หน้า 56) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เป็นรูปแบบอิทธิพลที่ไม่ใช่มาจากอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่ง(formal authority) หรือตามประเพณีแต่สังเกตได้จากการรับรู้ของผู้ตามว่าผู้นำเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติที่พิเศษ ลักษณะดังกล่าวของผู้นำจะทำให้ผู้ตามเกิดการยอมรับและมีการเชื่อมั่นว่าผู้นำจะสามารถนำพวกเขาเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ได้

2.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ โกเมธ พิมพ์เป้าธรรม (2547) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1-5 พบว่าข้าราชการครูในโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1-5 มีความเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีความเห็นไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า มีข้อที่มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ได้แก่ ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงานได้อย่างชัดเจน และ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการตัดสินใจแก่ผู้ร่วมงานมากกว่าการยึดกฎและระเบียบเป็นเกณฑ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แฮริส (Harris,1990, หน้า 9 อ้างอิงใน ลูติพงศ์ คล้ายไยทอง,2547,หน้า 27) ได้กล่าวถึง พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ให้ผู้ตามมีอิสระในการทำงานและส่งเสริมให้ผู้ตามได้พัฒนาตนเอง มีความเป็นมิตรกับผู้ตามใช้วิธีแบบไม่เป็นทางการกับผู้ตามเหมือนกับบิดาที่จะไปหาบุตรเมื่อไหร่ก็ได้และเป็นแบบอย่างของความซื่อสัตย์ความยุติธรรมและมีมาตรฐานสูงในการปฏิบัติงานขณะเดียวกันก็มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ

2.5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า

โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลางหรือขนาดใหญ่มีการบริหารจัดการภายใต้กรอบนโยบายเดียวกันมีโครงสร้างการบริหารงานที่เหมือนกันจึงทำให้การปฏิบัติงานในโรงเรียนเป็นไปในแนวเดียวกัน ดังนั้น บุคลากรย่อมต้องการผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถเช่นเดียวกัน เพื่อจะช่วยเสริมสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะที่กำลังต้องการที่จะมีการเปลี่ยนแปลงหรือการปฏิรูปการศึกษาอย่างในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับศุภกิจ สานุสสัย (2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่า ครูผู้สอนที่อยู่โรงเรียนขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกันทางสถิติ

เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า มีข้อที่มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามรายด้าน ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ได้แก่ ผู้บริหารควรมีเป้าหมายและอุดมการณ์ในการทำงานที่ชัดเจน ผู้บริหารที่ดีควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่น่าเคารพนับถือของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารควรประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ร่วมงานในการทำงานและผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการบริหารงานแบบทีมงาน และการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ได้แก่ ผู้บริหารควรสร้างค่านิยมในการทำงานโดยให้ผู้ร่วมงานคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอยและมิสเกล(Hoy & Miskel, 2001, หน้า 414 อ้างอิงใน ฐิติพงศ์ คล้ายไยทอง, 2547, หน้า 26) กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้รับการคาดหวังว่าสามารถกำหนดชี้แจงในเรื่องความต้องการจำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลงให้ชัดเจน สร้างวิสัยทัศน์ใหม่และรวบรวมความผูกพันต่อวิสัยทัศน์นั้น การดลใจผู้ตามให้มุ่งคำนึงถึงประโยชน์ขององค์การมากกว่าประโยชน์ตนเปลี่ยนแปลงองค์การให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่ได้ร่วมวางไว้มากกว่าที่จะทำงานในบริบทเดิมและสามารถเป็นที่ปรึกษาหรือเป็นที่เลี้ยงแก่ผู้ตามเพื่อที่จะให้ผู้ตามมีความรับผิดชอบที่มากขึ้นในเรื่องการพัฒนาตนเองและผู้อื่น

ข้อเสนอแนะของการศึกษาค้นคว้า

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ควรได้รับการประเมินระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตนเองเพื่อนำผลที่ได้ไปพัฒนาปรับปรุง และแก้ไขสู่ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างมีคุณภาพยิ่งขึ้น

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ควรได้รับการพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับการพัฒนาองค์กร

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จัดหลักสูตรการฝึกอบรมพัฒนา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพตามจุดมุ่งหมายของการปฏิรูป การศึกษาต่อไปโดยเฉพาะด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้นคว้าในครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาครั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลเป็นข้าราชการครูเท่านั้น ควรมีการศึกษาค้นคว้าจาก ตัวแปรอื่นๆ โดยประเมินแบบ 360 องศา จากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ เป็นต้น

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 เพื่อนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำแพงเพชร เขต 2

2.3 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิภาพของการบริหารงานในสถานศึกษา