

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดตราด จันทบุรีและระยอง ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะ การวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดตราด จันทบุรีและระยอง
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดตราด จันทบุรีและระยอง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดตราด จันทบุรีและระยอง ปีการศึกษา 2560 จำนวน 12,167 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดตราด จันทบุรีและระยอง ปีการศึกษา 2560 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607 - 610) และการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการแบ่งได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 375 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมี จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดตราด จันทบุรีและระยอง ซึ่งกำหนดคะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ตามแบบของเบสท์และคาห์น (Best and Kahn)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดตราด จันทบุรีและระยอง เพื่อแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมแบบสอบถามให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดตราด จันทบุรีและระยอง และกำหนดวันรับคืนแบบสอบถาม

3. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการคำนวณค่าทางสถิติดังกล่าว โดยอาศัยการคำนวณจากโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดตราด จันทบุรีและระยอง วิเคราะห์ โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน

3. วิเคราะห์ข้อมูลบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดตราด จันทบุรีและระยอง เปรียบเทียบตามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการทดสอบค่าที (t-test)

4. วิเคราะห์ข้อมูลบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดตราด จันทบุรีและระยอง เปรียบเทียบตามขนาดของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe)

5. นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ทำในรูปตารางประกอบบรรยาย

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาการศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดตราด จันทบุรีและระยอง สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดตราด จันทบุรีและระยอง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 61.33 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 38.67 ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 11.47 ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 26.93 และสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 61.60

2. บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดตราด จันทบุรีและระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงเอกัตบุคคลและการกระตุ่นทางเซาว์ปัญญา

3. การเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดตราด จันทบุรีและระยอง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา

3.1 บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดตราด จันทบุรีและระยอง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดตราด จันทบุรีและระยอง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดตราด จันทบุรี และระยอง ดังต่อไปนี้

1. บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดตราด จันทบุรีและระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความเห็นว่าบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนและมีความสำคัญอย่างมาก โดยส่งผลกระทบต่อการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะถ่ายทอดการเรียนการสอนสู่นักเรียนให้ได้ผลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารเป็นผู้กำหนดพื้นที่ต้องเป็นบุคคลที่ฉลาดในการจัดการ มีวิสัยทัศน์รวมถึงการมีทักษะและกลวิธีในการบังคับบัญชาให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในด้านการปฏิบัติงานสอดคล้องกับ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560 : 2 - 3) ไว้ว่า ผู้บริหารเป็นตัวจักรสำคัญที่สุด เป็นผู้ที่มีความหมายความสำเร็จที่ชัดเจนและมีความมุ่งมั่นที่จะนำไปสู่เป้าหมายนั้นในเชิงได้ ทุ่มเทพลังกายและความคิดอย่างเต็มกำลัง มีความเป็นผู้นำทางวิชาการสูง มีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์ รอบรู้ เป็นที่พึ่งทางวิชาการให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ มีความสามารถในการจัดการองค์กร มอบหมายงาน ใ้บุคลากรได้เหมาะสมกับศักยภาพใช้หลักการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการบริหาร ส่งเสริมให้มีการจัดหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมกับผู้เรียน ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรม การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีความสมบูรณ์รอบด้านทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ผู้บริหารสามารถทำให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาตระหนักถึงหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่ง เบส และอโวลิโอ (Bass and Avolio. 1990 : 124) ที่ได้กล่าวถึงแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การสร้างบารมีนั้นผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็น โมเดลสำหรับ ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ได้บังคับบัญชา เกิดความภาคภูมิใจเมื่อร่วมงานกัน การสร้างแรงบันดาลใจ คือผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติ ในทางที่มุ่งใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมาย และทำหายในเรื่องงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารสถานศึกษาจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มี ชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น การกระตุ้นทางเขาวนปัญญา คือผู้บริหารสถานศึกษา มีการกระตุ้น ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ตระหนักปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน การคำนึงถึงเอกัตบุคคล คือผู้บริหาร สถานศึกษาจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้ทำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูมิศักดิ์ จิตบุญ (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย ของพนัชกร ภูบรม (2558 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัด สมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดตราด จันทบุรีและระยอง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญ ทั้งนี้อาจเนื่องจากการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งที่มีประสบการณ์

หรือไม่มีประสบการณ์ หากมีผู้บริหารคอยกำหนดแนวทางในการปฏิบัติและกำกับ ควบคุม ดูแล และช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานแล้ว ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่ดีและสมควรจะต้องมีในตัวของผู้บริหาร จะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในงานที่สามารถขับเคลื่อนไปได้และสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี อีกสิ่งหนึ่งที่สำคัญคือ การได้รับความเต็มใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีความพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ที่คอยช่วยเหลือ ไม่ทอดทิ้งผู้ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ ภารดี อนันต์นารี (2551 : 265 - 266) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารหรือผู้นำทางการศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทต่าง ๆ ในการบริหารให้เกิดประสิทธิผล เป็นผู้กำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน ทำหน้าที่ชี้แจงทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน มีความรู้มีทักษะในการจัดสรรงบประมาณแบบโครงการ สามารถจูงใจให้ผู้ที่บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน สามารถคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคตจัดเตรียมบุคลากรให้พร้อมในการรับมือกับสิ่งใหม่ ๆ รอบรู้วิธีเทคนิคและการตัดสินใจ สามารถที่จะออกแบบขยายงาน กำหนดโครงสร้างขึ้นใหม่ มีความเข้าใจในพลวัตขององค์การและพฤติกรรมขององค์การ เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง มีการติดต่อประสานกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และแนวคิดของ แคมป์เบล และคณะ (Campbell and Others. 1978 : 6 - 7) ได้กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า เป็นผู้มองการณ์ไกลและมีอิทธิพลในการชี้้นำการพัฒนา กำหนดวิธีการประสานงานในการนำโครงการต่าง ๆ ไปปฏิบัติจัดหา และจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นเพื่อสนับสนุนโครงการ เป็นตัวแทนของสถานศึกษาในกิจกรรมต่าง ๆ เป็นผู้ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานของสถานศึกษา และกอร์ดัน (Gorton. 1983 : 71) ได้กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย บทบาทในฐานะผู้บริหารจัดการ บทบาทในฐานะเป็นผู้นำในด้านการสอนหรือด้านวิชาการ บทบาทในฐานะผู้รักษาระเบียบวินัย บทบาทในฐานะผู้ส่งเสริมมนุษยสัมพันธ์ สร้างขวัญกำลังใจและบรรยากาศ บทบาทในฐานะเป็นผู้ประเมินผล บทบาทในฐานะเป็นผู้แก้ปัญหาความขัดแย้ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ บัณฑิต กิมศรี (2559 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นารินทร์ เดชสะท้าน (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าไม่แตกต่างกัน

3. บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดตราด จันทบุรีและระยอง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ในการบริหารสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด ย่อมคัดสรรบุคคลที่มีความเหมาะสมมาดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ซึ่งมีความสำคัญมาก การที่จะก้าวเป็นผู้บริหารที่ดีได้นั้น ผู้บริหารต้องผ่านการฝึกฝน อบรม สั่งสมความรู้ ประสบการณ์ต่าง ๆ อีกทั้งเมื่อได้เป็นผู้บริหารแล้ว ก็จะต้องมีการพัฒนาความรู้ แนวคิด ทฤษฎีการบริหาร อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ โดยเป็นการพัฒนาคุณลักษณะทั้งทางด้านบุคลิกภาพ เจตคติ และความรู้ที่เหมาะสมกับการเป็นภาวะผู้นำ ดังนั้นการที่จะก้าวขึ้นเป็นผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลางหรือขนาดใหญ่ ล้วนแล้วต้องผ่านการกลั่นกรอง และคัดเลือกจากหน่วยงานต้นสังกัดอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ ไฮแมน สก็อต และคอนเนอร์ (Haimann, Scott and Connor. 1985 : 422) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความสามารถในการทำงานรวมถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ยังมีคุณสมบัติตามที่หน่วยงานต้องการที่จะสามารถทำให้การบริหารงานนั้นเกิดผลดี ซึ่งจะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ขาดความสามารถย่อมขาดความน่าเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน อันเป็นเหตุของปัญหาของการบังคับบัญชา ความสามารถในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะก่อให้เกิดความศรัทธาจากผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลอื่นแล้วนั้น ยังเป็นองค์ประกอบ ที่สำคัญยิ่งในการนำองค์กร ไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ และแนวคิดของคอนเจอร์ (Conger. 1989 : 79) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของผู้บริหาร ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะทำหน้าที่ของผู้นำทางการศึกษา ในการวางนโยบายในเรื่องโปรแกรมทางการศึกษาและกระบวนการสอน บุคลากร นักเรียน ครูอาจารย์ การเงิน และงานธุรการต่าง ๆ และชร สุนทรายุทธ (2551 : 325) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถที่นำปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยทางการบริหารมาช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลในสถานศึกษาเกิดความพึงพอใจและปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามที่กำหนด นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความคิดริเริ่มในการวางแผนจัดองค์การการบริหารภายในสถานศึกษาอย่างหลากหลาย รวมทั้งแสวงหาปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ที่จะทำให้สถานศึกษาได้พัฒนาตามเป้าหมายที่วางไว้โดยภาระหน้าที่ที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือการพยายามชักชวน โน้มน้าวจิตใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเต็มใจและร่วมมือร่วมใจกันที่จะปฏิบัติหน้าที่ จึงจะทำให้งานต่าง ๆ ในองค์การประสบผลสำเร็จ ปัจจัยแวดล้อมในการสร้างบรรยากาศ การปฏิบัติงานดังกล่าว ส่วนหนึ่งก็คือ ความพึงพอใจนั่นเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ แอนนา รัตนภักดี (2554 : บทคัดย่อ) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี โดยรวมและรายด้าน

ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมพล คนตรง (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสุโขทัย ในทศวรรษที่ 2 ของ การปฏิรูปการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามขนาด โรงเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดตราด จันทบุรีและระยอง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมสนับสนุนในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย เพื่อเป็นการสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรเสนอแนะวิธีในการปฏิบัติงานและแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์และหลากหลายเพื่อกระตุ้นทางเขาวนปัญญาของบุคลากร
3. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้เปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและผู้ร่วมงาน และส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดตราด จันทบุรีและระยอง
2. ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดตราด จันทบุรีและระยอง

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี