

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ผู้วิจัยสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย
3. สรุปผล
4. อภิปรายผล
5. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครูและผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษาสูงสุด อายุ ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ทำงาน ประเภทสถานศึกษา และทำเลที่ตั้งสถานศึกษา ของครู และผู้บริหาร

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครู และผู้บริหารในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี (ประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องการกำหนด เขตพื้นที่การศึกษา, (2546, หน้า 12 - 13) ที่โอนมาจากกรมสามัญศึกษา และโรงเรียนขยายโอกาสที่โอนมาจากสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติในเขตจังหวัดสิงห์บุรี พื้นที่ 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองสิงห์บุรี อำเภอบางระจัน อำเภอก่ายบางระจัน อำเภอพรหมบุรี อำเภอท่าช้าง และอำเภออินทร์บุรี จำนวน 1,934 คน (2550, ไม่ปรากฏเลขหน้า)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู และผู้บริหารในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี (ประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษา, 2546, หน้า 12 - 13) ที่โอนมาจากกรมสามัญศึกษา และ สำนักงานการ

ประถมศึกษาแห่งชาติในเขตจังหวัดสิงห์บุรี พื้นที่ 6 อำเภอ อำเภอเมืองสิงห์บุรี อำเภอบางระจัน อำเภอค่ายบางระจัน อำเภอพรหมบุรี อำเภอท่าช้าง และอำเภออินทร์บุรี (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี, 2550, ไม่ปรากฏเลขหน้า) ซึ่งสุ่มมาเป็นตัวอย่างและขนาดของกลุ่มตัวอย่างคำนวณได้จากสูตรยามาเน่ (Yamane', 1986, pp. 88 - 89) โดยใช้ค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 331 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอนได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ วุฒิการศึกษา สูงสุด อายุ ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ทำงาน ประเภทสถานศึกษา และทำเลที่ตั้งสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 ข้อ เป็นแบบสอบถามให้เติมตัวเลข โดยวัดพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคะแนนการปฏิบัติในองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ การสร้างและการสื่อสารวิสัยทัศน์ การเป็นแบบอย่าง การกระตุ้นการใช้ปัญญา การมุ่งความสัมพันธ์ เป็นรายบุคคล และ การจูงใจเชิงคล้อย

3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามไว้ ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำผลการศึกษามาสร้างเครื่องมือซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม ภายใต้คำปรึกษาของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ขั้นที่ 2 เสนอแบบสอบถามที่สร้างขึ้นต่ออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม แล้วนำมาปรับปรุง จากนั้น นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความถูกต้อง ความเที่ยงตรง ในด้านเนื้อหา (content validity) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญจะพิจารณาแบบสอบถามโดยการลงความเห็น และให้คะแนนแล้ววิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (item - objective congruence index: IOC)

แบบสอบถามข้อใดมีค่า IOC ใกล้ 1.00 แสดงว่าความเที่ยงตรงในเรื่องเนื้อหาดีมาก ถ้ามีค่าใกล้ 0 แสดงว่าความเที่ยงตรงในด้านเนื้อหาน้อย และถ้ามีค่า IOC เป็นจำนวนลบแสดงว่าแบบสอบถามข้อนั้นไม่มีความเที่ยงตรงในด้านเนื้อหา ค่าที่ใช้ได้ 0.50 ขึ้นไป ผู้เชี่ยวชาญจะตรวจสอบความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ในแบบสอบถามด้วย

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไข และหลังจากได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วจึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จำนวน 30 คน

ขั้นที่ 4 หากคุณภาพของแบบสอบถาม โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับคืน มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach alpha coefficient method)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. ตอนที่ 1 ข้อมูลด้านสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้วิธีแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ และนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นตาราง ประกอบการบรรยาย
2. ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นตาราง ประกอบการบรรยาย
3. ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t - test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

สรุปผล

การวิจัยเรื่องพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ผู้วิจัยสรุปผล ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง คิดเป็นร้อยละ 52.6 มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 66.5 มีอายุ มากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.7 มีตำแหน่งหน้าที่เป็นผู้ปฏิบัติการสอน/ครู คิดเป็นร้อยละ 72.2 มีประสบการณ์ในการบริหาร / การสอน 21 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.5 ลักษณะการจัดการศึกษา ช่วงชั้นที่ 1 – 3 คิดเป็นร้อยละ 59.5 มีทำเลที่ตั้งของสถานศึกษานอกเขตเทศบาล คิดเป็นร้อยละ 57.1 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 53.8

2. พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี

- 2.1 พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ด้านการสร้างและการสื่อสารวิสัยทัศน์ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาต่อครูและนักเรียน 2) สนับสนุนให้ครูได้ทบทวนและพัฒนาเป้าประสงค์ของตนเองให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของสถานศึกษา 3) อธิบายให้ครู

เข้าใจความหมายของวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาและแนวทางในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างชัดเจน

2.2 พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ด้านการเป็นแบบอย่าง พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) กำหนดรูปแบบวิธีการแก้ปัญหา ที่ครูสามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน และนักเรียน 2) มีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงาน 3) เป็นผู้นำในด้าน “การกระทำ” มากกว่าที่จะนำโดย “การบอก”

2.3 พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) สนับสนุนให้ครูได้พัฒนางานโดยใช้กระบวนการวิจัย 2) ให้คำแนะนำหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครู ตามแนวความคิดใหม่ 3) สนับสนุนให้ครูประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงงาน

2.4 พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) สนับสนุนทางด้านจิตใจ โดยการทำให้ครูแต่ละคน รู้สึกถึงคุณค่าของงานสร้างสรรค์ของคนที่มีความดีต่อสถานศึกษา 2) สนับสนุนให้ครูแต่ละคนพยายามปฏิบัติงานใหม่ อีกครั้งอย่างตั้งใจ 3) นำความคิดของครู แต่ละคนไปพิจารณา เพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการปฏิบัติของสถานศึกษา เมื่อครูได้ปฏิบัติงานตามกรอบความคิดนั้นอย่างได้ผลมาแล้ว

2.5 พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ด้านการจูงใจเชิงدلใจ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) คาดหวังที่จะให้ครูทุกคนมีความผูกพันในการพัฒนาวิชาชีพให้เจริญก้าวหน้า ต่อไป 2) มีความคาดหวังสูงที่จะให้ครูทุกคนเป็นบุคลากรวิชาชีพ 3) คาดหวังต่อครูทุกคนให้เป็นนักนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ

2.6 พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ด้านการสร้างและการสื่อสารวิสัยทัศน์ 2) ด้านการจูงใจเชิงدلใจ 3) ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน 4) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา 5) ด้านการเป็นแบบอย่าง

3. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับของพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี

3.1 พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามเพศ พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างและการสื่อสารวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนใน ด้านการเป็นแบบอย่าง ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคนและด้านการจูงใจเชิงคลอใจไม่แตกต่างกัน

3.2 พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างและการสื่อสารวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนใน ด้านการเป็นแบบอย่าง ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคนและด้านการจูงใจเชิงคลอใจไม่แตกต่างกัน

3.3 พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามอายุ พบว่า ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคนไม่แตกต่างกัน เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยโดยใช้วิธีเชฟเฟ (Scheffe's test) พบว่า

3.3.1 ด้านการสร้างและการสื่อสารวิสัยทัศน์ พบว่า กลุ่มที่มีอายุ 40 – 50 ปี แตกต่างกับกลุ่มที่มีอายุ ต่ำกว่า 40 ปี และ มากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3.2 ด้านการเป็นแบบอย่าง พบว่า กลุ่มที่มีอายุ 40 – 50 ปีแตกต่างกับกลุ่มที่มีอายุ ต่ำกว่า 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา พบว่า กลุ่มที่มีอายุ 40 – 50 ปีแตกต่างกับกลุ่มที่มีอายุ ต่ำกว่า 40 ปี และ มากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3.4 ด้านการจูงใจเชิงคลอใจ พบว่า กลุ่มที่มีอายุ 40 – 50 ปีแตกต่างกับกลุ่มที่มีอายุ ต่ำกว่า 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3.5 ภาพรวม พบว่า กลุ่มที่มีอายุ 40 – 50 ปีแตกต่างกับกลุ่มที่มีอายุ ต่ำกว่า 40 ปี และ มากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างและการสื่อสารวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนใน ด้านการเป็นแบบอย่าง ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคนและด้านการจูงใจเชิงคลอใจไม่แตกต่างกัน

3.5 พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหาร / การสอน พบว่า

ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการจูงใจเชิงدلใจไม่แตกต่างกัน เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยโดยใช้วิธีเชฟเฟ (Scheffe's test) พบว่า

3.5.1 ด้านการสร้างและการสื่อสารวิสัยทัศน์ พบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการบริหาร / การสอน ต่ำกว่า 10 ปี แตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการบริหาร / การสอน 21 – 30 ปี และมากกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการบริหาร / การสอน 11 – 20 ปี แตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการบริหาร / การสอน 21 – 30 ปี และมากกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5.2 ด้านการเป็นแบบอย่าง พบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการบริหาร / การสอน ต่ำกว่า 10 ปี แตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการบริหาร / การสอน 11 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการบริหาร / การสอน 11 – 20 ปี แตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการบริหาร / การสอน 21 – 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา พบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการบริหาร / การสอน ต่ำกว่า 10 ปี แตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการบริหาร / การสอน มากกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการบริหาร / การสอน 11 – 20 ปี แตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการบริหาร / การสอน มากกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5.4 ด้านการมุ่งความสัมพันธเป็นรายคน พบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการบริหาร / การสอน ต่ำกว่า 10 ปี แตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการบริหาร / การสอน มากกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการบริหาร / การสอน 11 – 20 ปี แตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการบริหาร / การสอน มากกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการบริหาร / การสอน 21 – 30 ปี แตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการบริหาร / การสอน มากกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5.5 ภาพรวม พบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการบริหาร / การสอน ต่ำกว่า 10 ปี แตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการบริหาร / การสอน 21 – 30 ปี และ มากกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการบริหาร / การสอน 11 – 20 ปี แตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการบริหาร / การสอน 21 – 30 ปี และ มากกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.6 พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามลักษณะการจัดการศึกษา พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจูงใจเชิงدلใจ แตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนใน ด้านการสร้างและการสื่อสารวิสัยทัศน์ ด้านการเป็นแบบอย่าง ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคนไม่แตกต่างกัน

3.7 พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามทำเลที่ตั้งของสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนใน ด้านการสร้างและการสื่อสารวิสัยทัศน์ ด้านการเป็นแบบอย่าง ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการจูงใจเชิงตลใจไม่แตกต่างกัน

3.8 พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการจูงใจเชิงตลใจไม่แตกต่างกัน เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยโดยใช้วิธีเชฟเฟ (Scheffe's test) พบว่า

3.8.1 ด้านการสร้างและการสื่อสารวิสัยทัศน์ พบว่า กลุ่มที่มีความรู้ความเข้าใจ ในระดับมาก แตกต่างกับกลุ่มที่มีความรู้ความเข้าใจ ในระดับปานกลาง และน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.8.2 ด้านการเป็นแบบอย่าง พบว่า กลุ่มที่มีความรู้ความเข้าใจ ในระดับมาก แตกต่างกับกลุ่มที่มีความรู้ความเข้าใจ ในระดับปานกลาง และน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.8.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา พบว่า กลุ่มที่มีความรู้ความเข้าใจ ในระดับมาก แตกต่างกับกลุ่มที่มีความรู้ความเข้าใจ ในระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ กลุ่มที่มีความรู้ความเข้าใจ ในระดับปานกลาง แตกต่างกับกลุ่มที่มีความรู้ความเข้าใจ ในระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.8.4 ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน พบว่า กลุ่มที่มีความรู้ความเข้าใจ ในระดับมาก แตกต่างกับกลุ่มที่มีความรู้ความเข้าใจ ในระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ กลุ่มที่มีความรู้ความเข้าใจ ในระดับปานกลาง แตกต่างกับกลุ่มที่มีความรู้ความเข้าใจ ในระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.8.5 ภาพรวม พบว่า กลุ่มที่มีความรู้ความเข้าใจ ในระดับมาก แตกต่างกับกลุ่มที่มีความรู้ความเข้าใจ ในระดับปานกลาง และน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ กลุ่มที่มีความรู้ความเข้าใจ ในระดับปานกลาง แตกต่างกับกลุ่มที่มีความรู้ความเข้าใจ ในระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ผู้วิจัยอภิปรายผล ดังนี้

1. พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี

1.1 พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ด้านการสร้างและการสื่อสารวิสัยทัศน์ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งการสร้างและการสื่อสารวิสัยทัศน์ คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายประสงค์ ถ่ายทอดและเชื่อมโยงวิสัยทัศน์นั้นแก่ครูโดยวิธีการต่างๆ ที่เหมาะสม เพื่อให้ครูนำไปดำเนินการ ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายประสงค์ของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ จูดีพงศ์ คล้ายไยทอง (2549, หน้า 31) กล่าวว่า การสร้างและการสื่อสารวิสัยทัศน์ คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายประสงค์โดยใช้วิธีการต่างๆ ที่เหมาะสม ได้แก่ การกระตุ้นให้ครูเกิดวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นเป้าหมายในอนาคต และให้ครูดำเนินการให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายประสงค์ที่วางไว้ การจูงใจให้ครูเกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่อเป้าหมายประสงค์ของโรงเรียน การช่วยอธิบายให้ครูเข้าใจความหมายอย่างชัดเจนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาในรูปของการนำไปปฏิบัติให้บรรลุในเรื่องของการทำงาน และการจัดการเรียนการสอน และการติดต่อสื่อสารเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้แก่บุคลากรระดับต่างๆ ทั้งในและนอกโรงเรียน ได้แก่ ครู นักเรียน ชุมชน องค์กรต่างๆ ที่มีส่วนช่วยเหลือและสนับสนุนสถานศึกษา ตลอดจนหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนครูอย่างสม่ำเสมอ และประเมินผลความก้าวหน้า ของครูในการดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายประสงค์ของสถานศึกษา การจัดเตรียมบุคลากรที่เหมาะสม สำหรับการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายประสงค์ของโรงเรียนกับเป้าหมายประสงค์ส่วนบุคคลของบุคลากรโดยมติเอกฉันท์ของบุคลากรทั้งหมดในสถานศึกษา การสนับสนุนให้ครูทุกคนจัดวางเป้าหมายประสงค์ของตนเองให้สอดคล้องสัมพันธ์กับเป้าหมายประสงค์ของโรงเรียน

1.2 พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งการเป็นแบบอย่าง คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการกระทำ แนวคิด ตลอดจนคุณลักษณะที่ทำให้ครู นักเรียน บุคลากรมีความไว้วางใจ เลื่อมใส ศรัทธา และให้ความเคารพนับถือ ซึ่งสอดคล้องกับแคทลียา ศรีใส (2548, หน้า 29) กล่าวว่า การเป็นแบบอย่าง คือ ปฏิกริยาของผู้ตามที่มีต่อผู้นำด้วยการแสดงตนเป็นพวกด้วยการเรียนแบบหรือเอาอย่าง ยอมรับในเป้าหมายของภารกิจ ผู้นำจะได้รับการยกย่อง มีอำนาจ บารมี มีมาตรฐานในการทำงาน ดังเป้าหมายที่ท้าทายสำหรับผู้ตาม

1.3 พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งการกระตุ้นการใช้ปัญญา คือ พฤติกรรมของผู้บริหารในการทำให้ครูเกิดมุมมองใหม่ๆ และเลือกใช้วิธีการใหม่ๆ เพื่อนำมาจัดการเรียนการสอน ปฏิบัติงานและแก้ปัญหา สร้างความท้าทายให้ครูอยากมีความรู้ อยากซักถาม พิสูจน์ ตรวจสอบค่านิยม และความเชื่อพื้นฐานต่างๆ กับแนวคิดใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับไพศาล แสนยศบุญเรือง (2549, หน้า 7) กล่าวว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญา คือ ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นในการบริหาร ทำให้ผู้ร่วมงานได้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา เปลี่ยนกรอบการมองปัญหาและเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ ด้วยวิธีทางแบบใหม่ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ คิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

1.4 พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล คือ พฤติกรรมของผู้บริหารที่สนใจครูแต่ละคน ให้ความสนใจต่อความเป็นอยู่ของครู โดยผู้บริหารจะทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาความสามารถเป็นรายบุคคล ตลอดจนยกระดับคุณภาพของครูให้สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับมยุรี ทรัพย์บุญ (2551) กล่าวว่า การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล คือ ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำ ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ชและเป็นพี่ที่ปรึกษาของผู้ตามแต่ละคน ซึ่งภาวะในการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลนั้นผู้นำจะแสดงบทบาทเป็นครู พี่เลี้ยง และที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการช่วยเหลือผู้ตามให้พัฒนาระดับความต้องการของตนสู่ระดับที่สูงขึ้น สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งเสริมการเรียนรู้และความมั่นใจให้แก่ผู้ตามเพื่อให้ทำงานได้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นการให้ความสำคัญของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองเห็นงานในแง่มุมใหม่โดยมีการสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยผู้นำจะยกระดับของวุฒิภาวะและอุดมการณ์ของผู้ตาม กระตุ้น ชี้นำ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาความสามารถของผู้ตามและผู้ร่วมงานไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้นนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น

1.5 พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ด้านการจูงใจเชิงدلใจ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งการจูงใจเชิงدلใจ คือ พฤติกรรมการสร้าง ความมั่นใจ ความเชื่อ ความคาดหวังแก่ครูว่าจะทำงานได้สำเร็จ และสร้างความคาดหวังที่สูง ให้ครูเป็นมืออาชีพ และเป็นนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับรัตติกรณ์ จงวิศาล (2551) กล่าวว่า การจูงใจเชิงدلใจ คือ ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม มีแรงจูงใจภายในหรือมีแรงบันดาลใจทำงานเพื่องานด้วยความเปลितเปลิน ด้วยใจรัก ด้วย

ความรู้สึกที่เห็นคุณค่าของงาน หรือเห็นว่า งานนั้นมีความท้าทาย ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อกลุ่ม มีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูงและเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมาย มีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน มีการให้กำลังใจและมีการกระตุ้นผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้ ตระหนักถึงสิ่งที่สำคัญในการ

2. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับของพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี

2.1 พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามเพศ พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่ง สอดคล้องกับ จารุณี กาญจนโนสถ (2545, บทคัดย่อ) ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานครการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและ เปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ตามการรับรู้ และความ คาดหวังของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการสอน และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างคือครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2544 จาก 42 โรงเรียน จำนวน 451 คน ซึ่งเลือกโดยวิธีสุ่มแบบ หลายขั้นตอน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปยัง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 451 คน แต่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 412 คน (คิดเป็นร้อยละ 91.35) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำ ตามแบบ LBDQ ของ Halpin ใน การวิเคราะห์ข้อมูลนั้นผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรม ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ตามการรับรู้ของครู 3 อันดับแรก ได้แก่ การให้ความสำคัญเรื่อง การทำงานให้ทันตามกำหนดเวลา การส่งเสริมการปฏิบัติตามระเบียบในการทำงาน และการแจ้งให้ ผู้ร่วมงานทราบถึงความมุ่งหวังของหน่วยงานที่มีต่อผู้ร่วมงาน ส่วนพฤติกรรมภาวะผู้นำด้าน มิตรสัมพันธ์ตามการรับรู้ของครูใน 3 อันดับแรก ได้แก่ การไม่ยอมรับความคิดใหม่ ๆ การ ปฏิเสธที่จะอธิบายถึงการปฏิบัติงานของตนเอง และการหลีกเลี่ยงการคบหาสมาคมกับผู้ร่วมงาน 2) พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ตามความคาดหวังของครูใน 3 อันดับแรก ได้แก่ การ ส่งเสริมการปฏิบัติตามระเบียบในการทำงาน การแสดงออกถึงทัศนคติให้ผู้ร่วมงานเข้าใจอย่าง ชัดเจน และการให้ความสำคัญเรื่องการทำงานให้ทันตามกำหนดเวลา ส่วนพฤติกรรมภาวะผู้นำ ด้านมิตรสัมพันธ์ตามความคาดหวังของครูใน 3 อันดับแรก ได้แก่ การทำให้ผู้ร่วมงานเกิด ความรู้สึกสบายใจในขณะสนทนา การแสดงความเป็นมิตรและไม่ถือตัว และการยอมรับฟัง ความเห็นของผู้ร่วมงาน 3) ในการเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามการรับรู้และความคาดหวัง เป็น รายชื่อ พบว่า ครูมีการรับรู้และความคาดหวังแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เกือบทุกข้อ ยกเว้น การดำหนิการทำงานที่บกพร่อง การมอบหมายงานเฉพาะเรื่องให้ผู้ร่วมงาน การให้ทำงานโดยขาดการวางแผนล่วงหน้า และการหลีกเลี่ยงการคบหาสมาคมกับผู้ร่วมงาน

เท่านั้นที่ครูมีการรับรู้และความคาดหวังไม่แตกต่างกัน และ 4) ในการเปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารตามการรับรู้ของครู พบว่า ครูที่สอนในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านกิจสัมพันธ์ และพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านมิตรสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูที่มีเพศต่างกัน และครูที่มีประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านกิจสัมพันธ์ และพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านมิตรสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน ส่วนพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารตามความคาดหวังของครู พบว่า ครูที่มีเพศแตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกัน และครูที่สอนในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านกิจสัมพันธ์ และพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านมิตรสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน

2.2 พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับจากรุวรรณ ชูแหวรรานนท์ (2545, บทคัดย่อ) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติการวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ โดยศึกษาใน 5 องค์ประกอบ คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การสร้างบารมี การกระตุ้นปัญญา การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล และการสร้างแรงบันดาลใจ รวมทั้งให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาล ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จำนวน 52 คน เครื่องมือการวิจัย ได้แก่แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ จรัสศรี ไกรนที (2539) ผู้วิจัยนำมาใช้ทดลองกับกลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาลปทุมธานีที่มีคุณสมบัติเหมือนกัน หาค่าความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 และค่าความเชื่อมั่นในกลุ่มตัวอย่างจริงเท่ากับ 0.95 เครื่องมือการวิจัยแบบสัมภาษณ์การให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลที่ผู้วิจัยที่สร้างขึ้น โดยผ่านอาจารย์ที่ปรึกษา สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าทีแบบสองกลุ่มเป็นอิสระจากกันผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.98 ,S.D. = 0.65) จำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคลสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 (S.D. = 0.65) รองลงมาคือด้านการสร้างวิสัยทัศน์และการกระตุ้นปัญญามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 (S.D. = 0.64 และ 0.66 ตามลำดับ) ส่วนด้านที่ต่ำที่สุด คือการสร้างบารมี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 (S.D. = 0.68) ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษาประสบการณ์ในตำแหน่งบริหาร และการอบรมทางการบริหารกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่าไม่แตกต่างกันทั้งรายด้านและโดยรวม ผลการศึกษาเชิงคุณภาพว่า ผู้บริหาร

การพยาบาลให้ความหมายภาวะผู้นำการไปสู่องค์การการเรียนรู้ ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนา คือด้านเวลา ด้านปัญหาครอบครัวและ ด้านทุนทรัพย์ และความต้องการสนับสนุนจากองค์การ คือการสนับสนุนด้านเวลา ด้านทุนทรัพย์และด้านการวางแผนความก้าวหน้าในงาน

2.3 พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามอายุ พบว่า ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสุริวัธน อ่องสกุล (2547, บทคัดย่อ) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความสำคัญ ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ภาคใต้การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนามีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และการรับรู้ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาได้รับการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย โดยวิธีจับฉลากแบบไม่แทนที่เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยจำนวน 90 ราย และพยาบาลประจำการ จำนวน 322 ราย ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลศูนย์เขตภาคใต้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเรื่องการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการรับรู้ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยการดัดแปลงจากแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบาส (Bass, 1990) ผ่านการทดสอบหาความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา ครอนบาค มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .97 เก็บข้อมูลโดยวิธีส่งทางไปรษณีย์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบค่าที อิสระ (independent t-test) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความสำคัญตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ อยู่ในระดับสูง ผลการทดสอบเปรียบเทียบระดับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการรับรู้ความสำคัญทางสถิติทางสถิติที่ระดับ $p = .000$ และ $p = .01$ ตามลำดับ และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับการรับรู้ภาวะผู้นำและการรับรู้ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p = .001$ และ $p = .05$ ตามลำดับ

2.4 พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับรัตน พันธ์วิไล (2547, บทคัดย่อ) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาคาทอลิก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนสถานศึกษาคาทอลิก สังคมชนลอบุบลราชธานีการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาคาทอลิกตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนสถานศึกษาคาทอลิก สังคมชนลอบุบลราชธานี และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาคาทอลิก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนสถานศึกษาคาทอลิก สังคมชนลอบุบลราชธานี จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงานและขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ครั้งนี้ เป็นผู้บริหารสถานศึกษาคาทอลิก จำนวน 63 คน และครูผู้สอน จำนวน 152 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 215 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาคาทอลิก สังคมณฑลอุบลราชธานีแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 70 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t และการทดสอบค่า F เมื่อพบความแตกต่างทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe' ผลการวิจัยพบว่า 1. ผู้บริหารและครูผู้สอนสถานศึกษาคาทอลิก มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาคาทอลิก สังคมณฑลอุบลราชธานี โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2. ผู้บริหารและครูผู้สอนสถานศึกษาคาทอลิก ที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาคาทอลิก สังคมณฑลอุบลราชธานี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3. ผู้บริหารและครูผู้สอนสถานศึกษาคาทอลิก ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาคาทอลิก สังคมณฑลอุบลราชธานี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 4. ผู้บริหารและครูผู้สอนสถานศึกษาคาทอลิก สังคมณฑลอุบลราชธานี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.5 พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหาร / การสอน พบว่า ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ ประยุทธ์ ชูสอน (2548, บทคัดย่อ) ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ประสบผลสำเร็จจำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นชนิดสัดส่วน (proportional stratified sampling) รวมทั้งหมด 323 คน เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำรวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพ และแบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน การทดสอบค่าที วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows version 11.5 และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ใช้โปรแกรม LISREL version 8.30 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับบ่อย และรายด้านเรียงตามลำดับคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และการกระตุนทางปัญญา โดยเฉพาะรายข้อที่ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และเน้นด้านคุณธรรม ศีลธรรมประกอบการตัดสินใจ สำหรับรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ใช้แผนเชิงกลยุทธ์เป็น

เครื่องมือในการบริหารและเปลี่ยนกรอบแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ (Reframing) ผลการเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำ พบว่าค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และระหว่างประสบการณ์การดำรงตำแหน่งผู้บริหารต่างช่วงเวลากัน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์บริหาร 11ปี/มากกว่า กับ 3-5 ปี 2) แนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนโดยจัดลำดับความสำคัญในประเด็นต่างๆ พบว่า ประเด็นการพัฒนาสู่มืออาชีพที่มีความสำคัญในลำดับสูง 3 รายการ คือการกำหนดนโยบายและแผนงานที่เหมาะสม การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และมุ่งพัฒนาผู้ร่วมงานให้ทำงานเต็มศักยภาพ สำหรับรายการที่มีลำดับความสำคัญในระดับน้อย 3 รายการคือ การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพได้อย่างเป็นระบบ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ และให้ความสำคัญทั้งสุขภาพจิตและสุขภาพกาย ตามลำดับ สำหรับแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพและปฏิบัติให้ได้ผลสำเร็จ แบ่งได้ 3 กลุ่มคือ 1) การกำหนดนโยบาย และแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติโดยร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินงานและร่วมประเมินผล การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม เน้นกระจายอำนาจและบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์แสวงหานวัตกรรมใหม่ ๆ ตลอดจนมีความรอบรู้ในกฎระเบียบสามารถเชื่อมโยงกับภาระงานได้ 2) เน้นสร้างบรรยากาศขององค์กร สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พัฒนาและใช้นวัตกรรมทางการบริหารอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบโดยอาศัยกระบวนการวิจัยควบคู่ไป ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างจริงจังและสม่ำเสมอ พัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน ใช้กระบวนการบริหารคุณภาพให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและมาตรฐานคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) การพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วม เสริมสร้างค่านิยมพัฒนาที่มุ่งงานทักษะการสื่อสาร การตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบการบริหารข้อมูลและรายงานผล เป็นผู้นำในการพัฒนา รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เรียนรู้อยู่เสมอ สามารถใช้ประโยชน์จากสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม มองโลกในแง่ดี ริเริ่มสร้างสรรค์ เน้นการอยู่ร่วมกันแบบสันติสุขดำเนินการเชิงบูรณาการในโรงเรียน ส่งเสริมสุขภาพ และบูรณาการตามมาตรฐานคุณภาพ ทั้งด้านครูนักเรียน และผู้บริหาร

2.6 พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามลักษณะการจัดการศึกษา พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับชรัตน์ จินขาวขำ (2547, บทคัดย่อ) การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ และประเภทของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 315 คน เครื่องมือที่ใช้ใน

การวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีค่าความเชื่อมั่น .93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของสตีวเด้นท์นิวแมน - คูลส์ ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการกระตุ้นใช้ปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการสร้างบารมี และด้านการคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลเป็นลำดับสุดท้ายผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมจำแนกตามเพศ และประเภทสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามประเภทของสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนด้านการสร้างบารมี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.7 พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามทำเลที่ตั้งของสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับจิตติพงษ์ คล้ายโยทอง (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 มีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารใน 5 ด้าน คือ การสร้างและการสื่อสารวิสัยทัศน์ การเป็นแบบอย่าง การกระตุ้นการใช้ปัญญา การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน และการจูงใจเชิงคลลใจ พบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้านเช่นกัน โดยผู้บริหารมีระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำในด้านการจูงใจเชิงคลลใจสูงสุด รองลงมาได้แก่ การเป็นแบบอย่าง และการกระตุ้นการใช้ปัญญา ส่วนพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีต่ำสุดคือการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน 2) ครู อาจารย์ และผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 มีความคิดเห็นต่อระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อจำแนกตามสถานภาพด้านเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ประเภทของสถานศึกษา ทำเลที่ตั้งของสถานศึกษา ครูอาจารย์ และผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.8 พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับจิตติพงษ์ คล้ายโยทอง (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 พบว่า

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 มีพฤติกรรมภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารใน 5 ด้าน คือ การสร้างและการสื่อสารวิสัยทัศน์ การเป็นแบบอย่าง การกระตุ้นการใช้ปัญญา การมุ่งความสัมพันธเป็นรายคน และการจงใจเชิงตลใจ พบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้านเช่นกัน โดยผู้บริหารมีระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำในด้านการจงใจเชิงตลใจสูงสุด รองลงมาได้แก่ การเป็นแบบอย่าง และการกระตุ้นการใช้ปัญญา ส่วนพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีต่ำสุดคือการมุ่งความสัมพันธเป็นรายคน 2) ครู อาจารย์ และผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 มีความคิดเห็นต่อระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อจำแนกตามสถานภาพด้านเพศ อายุวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ประเภทของสถานศึกษา ท่าเลที่ตั้งของสถานศึกษา ครูอาจารย์ และผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ด้านการสร้างและการสื่อสารวิสัยทัศน์ ในรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ กระตุ้นให้ครูยอมรับในเป้าประสงค์โดยรวมของสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารควรมีการกระตุ้นให้ครูยอมรับในเป้าประสงค์โดยรวมของสถานศึกษา

1.2 พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ด้านการเป็นแบบอย่าง ในรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในด้านคุณธรรมและจริยธรรม ดังนั้นผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในด้านคุณธรรมและจริยธรรม

1.3 พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ในรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สนับสนุนส่งเสริมให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารควรสนับสนุนส่งเสริมให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษา

1.4 พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ด้านการมุ่งความสัมพันธเป็นรายคน ในรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ จัดเตรียมทรัพยากรเพื่อสนับสนุนและช่วยเหลือการพัฒนาวิชาชีพของครู ดังนั้นผู้บริหารควรจัดเตรียมทรัพยากรเพื่อสนับสนุนและช่วยเหลือการพัฒนาวิชาชีพของครู

1.5 พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ด้านการจูงใจเชิงตลใจ ในรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สนับสนุนครูทุกคนให้ประเมินความก้าวหน้า ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าประสงค์ของ สถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารควรสนับสนุนครูทุกคนให้ประเมินความก้าวหน้า ในการปฏิบัติงาน ให้สำเร็จตามเป้าประสงค์ของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี

2.2 ควรมีการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี