

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 ประกอบด้วย 7 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดจันทบุรี ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ตราด ระยอง ปราจีนบุรี และสระแก้ว ซึ่งมีแนวทางในการศึกษาค้นคว้า สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ในการศึกษาดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 เพื่อศึกษาระดับการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 ศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 ศึกษาเปรียบเทียบการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจากตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่ร่วมกันทำนายการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนโดยรวม สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3

สมมติฐานในการวิจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 จำแนกตามสถานภาพในการดำรงตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามไม่แตกต่างกัน การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 จำแนกตามสถานภาพในการดำรงตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามไม่แตกต่างกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 จำแนกตามสถานภาพในการดำรงตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสัมพันธ์กับการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สามารถพยากรณ์การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 ได้

วิธีดำเนินการวิจัย โดยสอบถามความคิดเห็นจากผู้บริหาร และครูหัวหน้ากลุ่มสาระ โรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 จากกลุ่มประชากร 1,638 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 246 คน โดยสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 จากนั้นได้ศึกษา เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 ศึกษาเปรียบเทียบการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 และหาสมการพยากรณ์จากองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่ร่วมกันทำนายการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนโดยรวม สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 ซึ่งประกอบด้วยชุดคำถามแบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพในการดำรงตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 1 ข้อ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำนวน 48 ข้อ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน จำนวน 72 ข้อ

การหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการหาความเที่ยงตรงผ่านผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาความถูกต้อง ครอบคลุมเนื้อหา ความชัดเจน และการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะ มาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม และนำเสนอต่อประธานและคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขขั้นสุดท้าย ก่อนนำไปทดลองใช้กับผู้บริหาร และครูหัวหน้ากลุ่มสาระในโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผลการทดลองใช้ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .26-.76 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการสร้างทีมงานของผู้บริหาร ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .29-.87 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้
 บันทึกเสนอขออนุญาตให้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา ออกหนังสือขอความร่วมมือ
 จากผู้บริหารโรงเรียน ในการตอบแบบสอบถามจากผู้บริหารโรงเรียน และครูหัวหน้ากลุ่มสาระ
 โรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืน
 นำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล ตามความมุ่งหมายและสมมติฐานของการศึกษาค้นคว้าต่อไป สถิติที่ใช้
 ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
 แบบเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณ โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรม
 SPSS (Statistical Package for the Social Science) จึงทำการแปลผล และนำเสนอเป็นตาราง
 ประกอบคำบรรยายความเรียง

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปสาระสำคัญของผลการศึกษาดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 มีภาวะ
 ผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
 คือ ความมีบารมี การคล้อยใจ การมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล และการกระตุ้นการใช้ปัญญา
 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการ
 ประจำเขตตรวจราชการที่ 3 ด้านความมีบารมี โดยรวมและทุกรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตาม
 ลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกคือ ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นในตนเอง
 ในการทำงาน อันดับสอง การตัดสินใจจะคำนึงถึงผลตามมาจากด้านศีลธรรมจริยธรรม และ
 อันดับสาม เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม

1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการ
 ประจำเขตตรวจราชการที่ 3 ด้านการคล้อยใจ โดยรวมและทุกรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ
 คะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกคือ แสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะ
 ทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ อันดับสอง พูดถึงสิ่งที่ต้องการจะทำให้สำเร็จด้วยความกระตือรือร้น
 และอันดับสาม ทำให้ผู้ร่วมงานมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการ
 ประจำเขตตรวจราชการที่ 3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยรวมและทุกรายข้ออยู่ในระดับมาก
 เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกคือ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้แสดง

ความคิดเห็นและแง่คิดต่าง ๆ อันดับสอง เสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานแก่เพื่อนร่วมงาน และอันดับสาม หามุมมองและวิธีการต่าง ๆ ในการแก้ปัญหา

1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล โดยรวมและทุกรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกคือ ส่งเสริมผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง อันดับสอง ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงาน และอันดับสาม ทำให้ผู้ร่วมงานสนใจพัฒนาจุดเด่นของตนเอง

2. การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 โดยรวมและทุกรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความชัดเจนของเป้าหมาย การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน บทบาทที่สมดุล ภาวะผู้นำที่เหมาะสม สัมพันธภาพระหว่างกลุ่ม ความร่วมมือและความขัดแย้ง การทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ การปฏิบัติงานที่ชัดเจน การพัฒนาตนเอง การสื่อสารที่ดี และการเปิดเผยและการเผชิญหน้าเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 ด้านบทบาทที่สมดุล โดยรวมและทุกรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น การเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกคือ เปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถตามที่ตนถนัด อันดับสอง ปิดโอกาสให้ครูตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ และอันดับสาม ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำงานให้ประสบความสำเร็จ

2.2 การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย โดยรวมและทุกรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกคือ วางแผนและกำหนดปฏิทินปฏิบัติงานอย่างชัดเจน อันดับสอง กำหนดปรัชญาและเป้าหมายของโรงเรียนเพื่อให้ครูใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้ตรงกัน และอันดับสาม เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาโรงเรียน

2.3 การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 ด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้า โดยรวมและทุกรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกคือ เปิดโอกาสให้ครูแสดง

ความคิดเห็นและอภิปรายปัญหาต่างๆ ในการทำงานร่วมกัน อันดับสอง ให้อิสระในการแสดงออกเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และอันดับสาม เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะประชุมครูเพื่อหาสาเหตุและวิธีการแก้ปัญหาาร่วมกัน

2.4 การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน โดยรวมและทุกรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น การให้ครูเข้าพบได้อย่างสะดวก อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ตามอันดับแรกคือ ให้ครูเข้าพบได้อย่างสะดวก อันดับสองให้คำแนะนำเมื่อครูมีปัญหาในการปฏิบัติงาน และอันดับสาม สนับสนุนการปฏิบัติงานของครูโดยไม่คำนึงว่าอยู่หมวดใดฝ่ายใด

2.5 การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง โดยรวมและทุกรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ตามอันดับแรกคือ เปิดโอกาสให้ครูระดมความคิดและหาแนวทางการบริหารงานร่วมกัน อันดับสอง เปิดโอกาสให้ทุกคนปฏิบัติงานโดยไม่คำนึงถึงอายุ เพศ วัย และอันดับสาม ให้ความสำคัญในการระดมความคิดและใช้ข้อขัดแย้งให้เกิดประโยชน์ต่องาน

2.6 การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยรวมและทุกรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ตามอันดับแรกคือ วางแผนปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ อันดับสอง จัดประชุมเพื่อชี้แจงให้ครูได้ทราบถึงวัตถุประสงค์ นโยบายและขั้นตอนการทำงานเพื่อความชัดเจนของงาน และอันดับสาม เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจ

2.7 การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม โดยรวมและทุกรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ตามอันดับแรกคือ กระจายอำนาจแก่ผู้ได้รับมอบหมายงานตามสายงานบังคับบัญชา อันดับสอง ยอมรับความรู้ความสามารถในการทำงานของครู และอันดับสาม ให้ครูใช้ดุลยพินิจของตนเองในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน

2.8 การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 ด้านทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ โดยรวมและทุกรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ตามอันดับแรกคือ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน อันดับสอง เห็นความสำคัญและยอมรับข้อมูล

จากการประเมินผล และอันดับสาม ส่งเสริมให้ครูทำการประเมินผลการทำงานเป็นระยะ ๆ สม่ำเสมอ

2.9 การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมและทุกรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกคือ สนับสนุนส่งเสริมให้ครูศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม อันดับสอง สนับสนุนให้ครูเข้าร่วมอบรมหรือประชุมทางวิชาการที่หน่วยงานอื่นจัดขึ้น และอันดับสาม เปิดโอกาสให้ครูได้ศึกษาดูงานหน่วยงานอื่น เพื่อนำความรู้มาพัฒนางาน

2.10 การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 ด้านสัมพันธภาพระหว่างกลุ่ม โดยรวมและทุกรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกคือ ส่งเสริมให้ครูทำงานเป็นกลุ่มเพื่อช่วยเหลือกันในการทำงาน อันดับสอง สร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความเป็นกันเอง และอันดับสาม จัดประชุมหัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ เพื่อปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในการทำงาน

2.11 การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 ด้านการสื่อสารที่ดี โดยรวมและทุกรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกคือ แจ้งข้อมูลข่าวสารที่สำคัญหรือเกี่ยวข้องกับครูให้ทราบ อันดับสอง ตัดสินใจสั่งงานโดยผ่านหัวหน้างานตามลำดับชั้น และอันดับสาม ใช้วิธีการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสมและหลายรูปแบบ

3. ผลเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 ตามการรับรู้ของผู้บริหาร และครูหัวหน้ากลุ่มสาระ ไม่แตกต่างกัน

4. ผลเปรียบเทียบการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูหัวหน้ากลุ่มสาระ ไม่แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 จำแนกตามสถานภาพในการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

6. ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนด้านความมีบารมี และการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล สามารถพยากรณ์การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 ได้ค่าคงที่เท่ากับ .387 โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์เท่ากับ 67.0 เปอร์เซนต์ ดังสมการพยากรณ์

$$\hat{Y} = .387 + .516(X_1) + .409(X_2)$$

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญจากการค้นพบในการศึกษา ตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาและสมมติฐานของการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือความมีการคล้อยตาม การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล และการกระตุ้นการใช้ปัญญา ทั้งนี้เพราะ ปัจจุบันองค์การต่าง ๆ ได้มีการปรับและเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำไปสู่ผู้นำที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อที่จะนำองค์การไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นผู้นำทางการศึกษามีอาจจะหยุดนิ่งอยู่กับที่ได้ ด้วยบริบทที่เปลี่ยนไป จึงส่งผลให้ผู้บริหารพัฒนาภาวะผู้นำ เพื่อพัฒนาองค์การอย่างเป็นระบบไปสู่ความสำเร็จ (ณัฐพันธุ์ เจริญนันทน์, 2545, หน้า 26) ซึ่งผลจากการศึกษาในครั้งนี้ สอดคล้องกับการศึกษาระดับภาวะผู้นำจากองค์การอื่น ๆ ดังนี้ วัลภา อิศระธนาพันธ์ (2545, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและการทำงานเป็นทีมกับคุณภาพบริการโรงพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกำแพงเพชร จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 101 คน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกำแพงเพชร โดยรวมอยู่ในระดับสูง และเฮเตอร์ และเบส (Hater & Bass, 1988 อ้างถึงใน จารุณข สุวประดับ, 2544, หน้า 17) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำระหว่างกลุ่มผู้บริหารที่ผ่านการประเมินแล้วว่ายอดเยี่ยม กับกลุ่มผู้บริหารทั่วไป ตามการรับรู้ของผู้ได้บังคับบัญชาพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามการรับรู้ของผู้ได้บังคับบัญชาในกลุ่มผู้บริหารยอดเยี่ยมสูงกว่ากลุ่มผู้บริหารทั่วไป ส่วนคุนเนท และเลวิส (Kuhnert & Lewis, 1987 อ้างถึงใน ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม, 2538, หน้า 71) ได้ศึกษาลักษณะของภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน พบว่า ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง จะอยู่ในระดับที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และฟีลต์ตัน (Felton, 1995) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจัดการ และภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และโรงเรียนมัธยมศึกษากับความพึงพอใจในงานของครู พบว่าผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษาจะมีภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา

ผลการศึกษาข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ปัจจุบันภาวะผู้นำของผู้บริหารในองค์การต่าง ๆ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง รวมทั้งผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 ได้มีการปรับเปลี่ยน และพัฒนาความเป็นผู้นำไปตามสถานการณ์

ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และจากการปฏิรูปการศึกษา เป็นสิ่งชี้ให้เห็นว่าปัจจุบันผู้นำจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา การศึกษาค้นคว้าพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 ได้มีการพัฒนาจนอยู่ในระดับสูง ซึ่งนับว่าบุคลากรทางการศึกษา ได้พัฒนาจนอยู่ในระดับสูง ซึ่งนับว่าบุคลากรทางการศึกษา ได้พัฒนาจนประสบความสำเร็จในระดับหนึ่งคือ ระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูงทุกด้าน

2. การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 จำแนกตามสถานภาพในการดำรงตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความชัดเจนของเป้าหมาย การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน บทบาทที่สมดุล ภาวะผู้นำที่เหมาะสม สัมพันธภาพระหว่างกลุ่ม ความร่วมมือและความขัดแย้ง การทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ การปฏิบัติงานที่ชัดเจน การพัฒนาตนเอง การสื่อสารที่ดี และการเปิดเผยและการเผชิญหน้า ทั้งนี้เพราะ ผู้บริหารโรงเรียนได้พยายามให้ครูหัวหน้ากลุ่มสาระเรียนรู้วิธีการ และเป้าหมายในการทำงานโดยการปรับปรุงความสัมพันธ์ในการทำงานให้ดีขึ้น ให้ความร่วมมือร่วมใจประสานการทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของโรงเรียนให้มีความก้าวหน้าตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของภารกิจ การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยองค์ประกอบหลายด้านให้สอดคล้องกับสถานการณ์และเวลาเพื่อเอื้ออำนวยให้ทุกคนทำงานร่วมกันตามเป้าหมายและมีความพึงพอใจในผลงานที่เกิดขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนให้โอกาสครูหัวหน้ากลุ่มสาระมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ ส่งผลให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของโรงเรียน มีความขยันขันแข็งกระตือรือร้น ทำให้งานเกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ ดังที่ กมล รักสวน (2532, หน้า 60-67) กล่าวว่าความสำเร็จของผู้บริหารที่เป็นผู้นาองค์การ มีใช้อยู่ที่การใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายหรือระเบียบคำสั่งเท่านั้น ความสำเร็จของผู้นำอยู่ที่ว่าผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชามีความยินดีที่จะให้ความร่วมมือ และปฏิบัติตามคำสั่งด้วยความเต็มใจและมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย หรือทำตามคำสั่งให้บรรลุผลที่ดีที่สุด ดังนั้นผลการวิจัยจึงพบว่าการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 จำแนกตามสถานภาพในการดำรงตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ จารุมล พันภัยพาล (2541) ที่ศึกษาการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 12 จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 434 คน พบว่ามีการสร้างทีมงานอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบทบาทที่สมดุล ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม

ด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้า ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ด้านสัมพันธภาพระหว่างกลุ่ม ด้านการสื่อสารที่ดี ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และด้านการพัฒนาตนเอง

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูหัวหน้ากลุ่มสาระ ไม่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าครูหัวหน้ากลุ่มสาระ ทั้งนี้เพราะ ผู้บริหารโรงเรียนและครูหัวหน้ากลุ่มสาระ มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ซึ่งกันและกัน เมื่อมาร่วมกันทำงานเป็นทีมต้องอาศัยองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะช่วยให้การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพได้ วาร์นีย์ (Vamey, 1977, pp. 153-155) กล่าวว่าสมาชิกต้องให้ความสนใจต่อทัศนคติและทักษะของสมาชิกคนอื่นๆ ซึ่งรวมทั้งภาวะผู้นำ การตัดสินใจ การนำทรัพยากรของกลุ่มมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้นผลการวิจัยจึงพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูหัวหน้ากลุ่มสาระ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จานงค์ ยอดจำ (2536, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพฤติกรรมที่เป็นจริงและพึงประสงค์ของผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด ตามทัศนะของผู้ช่วยผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ผลการวิจัยพบว่าทัศนะของผู้ช่วยผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ต่อพฤติกรรมการบริหารที่เป็นจริงของผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูหัวหน้ากลุ่มสาระ ไม่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าครูหัวหน้ากลุ่มสาระ ทั้งนี้เพราะ การทำงานเป็นหมู่คณะ ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จักรพันธุ์ วงษ์บุรณาวาทย์ (2538, หน้า 5-10) ได้กล่าวว่าต้องพยายามนำเอาพลังความรู้ความสามารถของสมาชิกในทีมงานมาใช้อย่างเต็มที่ ทั้งนี้ต้องยอมรับว่าผลงานรวมที่กระทำกันเป็นกลุ่มย่อมมีมากกว่าผลงานรวมของสมาชิกที่แยกกันทำแต่ละคนแบบตัวใครตัวมัน ซึ่งสมาชิกทุกคนต้องเข้าใจเป้าหมายที่ร่วมกันสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผล และเล่นไปตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายโดยใช้ความรู้ความสามารถให้เกิดประโยชน์สูงสุด การสร้างทีมงานจึงมีบทบาทที่สำคัญในการบริหารงานองค์การให้มีคุณภาพเหมือนกับมีกุญแจไขไปสู่การปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพ และได้ประสิทธิผลสูงสุด และอุทัย บุญประเสริฐ (2532, หน้า 66) ได้กล่าวว่า ทีมจะมีประสิทธิภาพสูงได้หากทุกคนในทีมมีความคิด มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานร่วมกัน เพราะความคิดทัศนคติมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานร่วมกันของแต่ละบุคคลความคิดที่ถูกต้องและทัศนคติที่ดีจะช่วยให้สมาชิกเข้าใจตรงกันว่าการทำงานร่วมกันเป็นทีม

เป็นการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกัน ทุกคนจึงมีใจตรงกันร่วมมือกัน อย่างเต็มที่ ทำงานเต็มฝีมือและประสานกันได้เป็นอย่างดี ดังนั้นผลการวิจัยจึงพบว่าการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูหัวหน้ากลุ่มสาระไม่แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 จำแนกตามสถานภาพในการดำรงตำแหน่ง โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ทั้งนี้เพราะ ความสำเร็จของงานจะมากขึ้นอยู่กับลักษณะการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นเทคนิคที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความเข้าใจและพยายามพัฒนาทีมงานให้เกิดขึ้นในโรงเรียน และกระตุ้นให้ครูมีความรู้สึกร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งของทีม โรงเรียนจึงจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ (เรมวอล นันทสุภวัฒน์, 2542, หน้า 215) การทำงานเป็นทีมเป็นความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกัน รวมพลังร่วมกระตุ้นให้แต่ละคนแสดงศักยภาพและบทบาทหน้าที่ตามความถนัด ความพอใจของแต่ละคน ซึ่งจะส่งผลดีต่อทั้งบุคคลและองค์การ ภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยสำคัญและส่งผลต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นเพียงใด ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพในการนำ และการใช้ภาวะผู้นำในการปรับเปลี่ยนและพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น ผู้นำในองค์การที่ดีต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหน่วยงาน และต้องพัฒนาวิธีการทำงานในองค์การควบคู่ไปด้วย การสร้างบรรยากาศการทำงานให้มีความสุขเพื่อนำไปสู่การให้บริการที่ดี (Karlene, 1999) ดังนั้นผลการวิจัยจึงพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 จำแนกตามสถานภาพในการดำรงตำแหน่ง โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันชัย นพรัตน์ (2539, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 12 และพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) รวมทั้ง วิไลวรรณ เกตุบรรลุ (2543, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 12 และพบว่าผลการดำเนินงานสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

6. ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนด้านความมีบารมี และการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล สามารถพยากรณ์การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนัก

ผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 ได้ค่าคงที่เท่ากับ .387 โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์เท่ากับ 67.0 เปอร์เซนต์ ดังสมการพยากรณ์ $\hat{Y} = .387 + .516(X_1) + .409(X_2)$ ทั้งนี้เพราะตัวแปรพยากรณ์ด้านความมีบารมีเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของกระบวนการเปลี่ยนแปลง เป็นความสามารถที่จะทำให้ผู้อื่นยอมรับและเป็นผู้ตาม มีบุคลิกที่คนเห็นแล้วมีความยกย่องนับถือ มีความสามารถในการชักนำ และมีพลังกระตุ้นให้คนอื่นคล้อยตาม มีอิทธิพลต่อผู้ตาม สามารถเปลี่ยนแปลงผู้ตาม โดยทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะ เป็นครูหรือเป็นที่ปรึกษา (Bass, 1985, p. 31) ส่วนตัวแปรพยากรณ์ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคลเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่สามารถสร้างสมการพยากรณ์การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนได้เพราะผู้บริหารโรงเรียนจะปฏิบัติต่อครูหัวหน้ากลุ่มสาระเป็นรายบุคคลแตกต่างกัน แต่ปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เพียงผู้บริหารจะตระหนักถึงความต้องการของครู หัวหน้ากลุ่มสาระ และพัฒนาในด้านต่าง ๆ แล้วยังส่งเสริมวิธีการตั้งเป้าหมายและวิธีการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้นด้วย ดังนั้นผลการวิจัยจึงพบว่าตัวแปรด้านความมีบารมี และการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล สามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนได้สอดคล้องกับ วรณี หิรัญญกร (2546, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การ โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้สมการตัวแปรพยากรณ์ของภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านความเชื่อมั่นในคนอื่น ด้านเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถพยากรณ์สุขภาพองค์การโดยรวมได้ร้อยละ 34.2 และสามารถร่วมกันทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) และไพศาล ชาญสูงเนิน (2542, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 11 และพบว่าพฤติกรรมการบริหารด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (X_8) ด้านการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน (X_4) และด้านการตัดสินใจ (X_5) เป็นตัวพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์เท่ากับ 46.134 เปอร์เซนต์ และได้สมการพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน คือ $\hat{Y} = 1.397635 + .304830(X_8) + .236395(X_4) + .213326(X_5)$ นอกจากนี้ ชูติมา มาลัย (2541, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีความสำคัญในการร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ สัมพันธภาพในกลุ่มอาจารย์พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และประสบการณ์ในการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในลำดับต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาวิธีการที่จะกระตุ้นการใช้ปัญญาให้ครูหัวหน้ากลุ่มสาระมากขึ้น เช่น ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานนำเรื่องที่ยังไม่เกิดเป็นปัญหามาคิดพิจารณา

2. ผลการวิจัยพบว่าการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 ด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้า มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในลำดับต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างโอกาสให้ครูได้วิพากษ์วิจารณ์ แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยมากขึ้น โดยผู้บริหารอาจใช้วิธีการแสดงประโยชน์ที่เกิดจากการเปิดเผยข้อมูล

3. ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 มีความสัมพันธ์กับการสร้างทีมงาน ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนต้องตระหนักถึงการใช้ภาวะผู้นำในทางที่สร้างสรรค์ และจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการสร้างทีมงาน

4. ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำด้านความมีปณิธาน และการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคลเป็นตัวแปรพยากรณ์การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาเรื่องการให้ความสำคัญในสิ่งที่ผู้ร่วมงานเชื่อเพื่อส่งเสริมปณิธานของผู้บริหาร และพัฒนาเรื่องการให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลมากกว่าในฐานะที่ผู้ร่วมงานเป็นสมาชิกของกลุ่มคนหนึ่งเท่านั้น เพื่อเสริมความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล อันจะช่วยสร้างประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของโรงเรียนต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยปัญหาและข้อเสนอแนะการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา

2. ควรวิจัยปัญหาและข้อเสนอแนะการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 ด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้า