

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและได้นำเสนอข้อมูลในประเด็นสำคัญดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
 - 3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - 3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- | | | |
|-----------|-----|---|
| n | แทน | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |
| \bar{X} | แทน | ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) |
| S.D. | แทน | ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
| F | แทน | ค่าที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบเอฟ (F – distribution) |
| t | แทน | ค่าที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบที (t – distribution) |
| f | แทน | ความถี่ |
| SS | แทน | ผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares) |
| MS | แทน | ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares) |
| df | แทน | ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom) |
| % | แทน | ร้อยละ |

	*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
	**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
	r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม
	X	แทน	ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
โรงเรียน			
	X_1	แทน	การกำหนดวิสัยทัศน์
	X_2	แทน	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
	X_3	แทน	การกระจายอำนาจ
	X_4	แทน	การสื่อสารในองค์กร
	X_5	แทน	การบริหารแบบมีส่วนร่วม
	Y	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน
	Y_1	แทน	เป็นต้นแบบนำทาง
	Y_2	แทน	สร้างแรงจูงใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม
	Y_3	แทน	กล้าท้าทายต่อกระบวนการทำงาน
	Y_4	แทน	เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น
	Y_5	แทน	เสริมสร้างกำลังใจ
	R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
	R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจ
พยากรณ์			
	a	แทน	ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
	B	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
	β	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
	S.E. _b	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์
ตัวแปรพยากรณ์			
	S.E. _{est}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล จำนวน 359 ฉบับ จากโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 91 โรงเรียน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนและมีความสมบูรณ์ จำนวน 359 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นได้ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนดไว้ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายการวิเคราะห์ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังนี้
 - 2.1 วิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
 - 2.2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
 - 2.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ โดยใช้การทดสอบค่าที ชนิดกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระจากกัน (t – test Independent Sample)
 - 2.4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ โดยใช้การทดสอบค่าที ชนิดกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระจากกัน (t – test Independent Sample)
 - 2.5 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดและประสบการณ์ในตำแหน่งแตกต่างกัน ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA)
 - 2.6 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดและประสบการณ์ในตำแหน่งแตกต่างกัน ที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

บิงกาฬ โดยใ้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดี่ยว (One – Way ANOVA)

2.7 หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบิงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยใ้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation)

2.8 หาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบิงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยใ้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนละครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบิงกาฬ จำนวนทั้งสิ้น 359 คน ปรากฏผลดังตาราง 4-5

ตาราง 4 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพและขนาดของโรงเรียน

ข้อมูลทั่วไป	สถานภาพ				รวม	
	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ขนาดของโรงเรียน						
1. ขนาดเล็ก	32	8.91	64	17.83	96	26.74
2. ขนาดกลาง	50	13.93	150	41.78	200	55.71
3. ขนาดใหญ่	9	2.51	54	15.04	63	17.55
รวม	91	25.35	268	74.65	359	100

จากตาราง 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีจำนวนทั้งสิ้น 359 คน ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 26.74

โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 55.71 และโรงเรียนขนาดใหญ่
จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 17.55

เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน
จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 25.35 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำแนกเป็นผู้บริหาร
โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.91 เป็นผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง
จำนวน 50 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 13.93 และเป็นผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่
จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.51 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอน จำนวน 268 คน
คิดเป็นร้อยละ 74.65 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำแนกเป็น ครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็ก
จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 17.83 เป็นครูผู้สอนโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 150 คน
คิดเป็นร้อยละ 41.78 และเป็นครูผู้สอนโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 54 คน
คิดเป็นร้อยละ 15.04

ตาราง 5 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพและประสบการณ์
ในการทำงาน

ข้อมูลทั่วไป	สถานภาพ				รวม	
	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		จำนวน	ร้อยละ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ประสบการณ์ในการทำงาน						
1. น้อยกว่า 10 ปี	23	6.41	90	25.07	113	31.48
2. 10-20 ปี	31	8.64	91	25.35	122	33.98
3. 21 ปีขึ้นไป	37	10.30	87	24.23	124	34.54
รวม	91	25.35	268	74.65	359	100

จากตาราง 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนทั้งสิ้น 359 คน ประกอบด้วย
กลุ่มตัวอย่างจากประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 10 ปี ผู้บริหาร จำนวน 23 คน
คิดเป็นร้อยละ 6.41 ครูผู้สอน จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 25.07

ประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปี ผู้บริหาร จำนวน 31 คน
คิดเป็นร้อยละ 8.64 ครูผู้สอน จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 25.35

ประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป ผู้บริหาร จำนวน 37 คน
คิดเป็นร้อยละ 10.30 ครูผู้สอน จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 24.23

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวม และรายด้าน” ใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วเปรียบเทียบเกณฑ์ การแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่กำหนด ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 6

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมและรายด้าน

ด้าน	ปัจจัยที่ส่งผล	ค่าสถิติ (n=359)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	การกำหนดวิสัยทัศน์ (X_1)	4.36	0.54	มาก	5
2	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (X_2)	4.44	0.49	มาก	1
3	การกระจายอำนาจ (X_3)	4.37	0.53	มาก	4
4	การสื่อสารในองค์กร (X_4)	4.40	0.53	มาก	3
5	การบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_5)	4.41	0.53	มาก	2
ปัจจัยที่ส่งผลโดยรวม (X)		4.40	0.47	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การสื่อสารในองค์กร การกระจายอำนาจและการกำหนดวิสัยทัศน์ ตามลำดับ

เมื่อแยกพิจารณาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยจำแนกตามรายด้านย่อยและรายข้อปรากฏผลดังตาราง 7-11

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อ
 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

ข้อที่	การกำหนดวิสัยทัศน์ (X_1)	ค่าสถิติ (n=359)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาเป็นแนวทางการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในอนาคต	4.38	0.57	มาก	3
2	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนจากกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียและสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน	4.46	0.66	มาก	1
3	ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และภารกิจใหม่ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	4.38	0.68	มาก	4
4	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียนที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา	4.43	0.61	มาก	2
5	ผู้บริหารเผยแพร่วิสัยทัศน์ของโรงเรียนเพื่อให้เป็นที่รับรู้และถือเป็นแนวปฏิบัติขององค์กร	4.33	0.73	มาก	5
6	ผู้บริหารมีการประเมินผลการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจเป็นระยะ จากผู้รับผิดชอบ	4.16	0.75	มาก	6
รวม		4.36	0.54	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนจากกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียและสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจของโรงเรียนที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนบุคลากรทุกฝ่าย ในสถานศึกษา และผู้บริหารนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาเป็นแนวทางการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในอนาคต

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ข้อที่	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (X_2)	ค่าสถิติ (n=359)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
7	ผู้บริหารพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น	4.42	0.61	มาก	5
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสร้างองค์ความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร	4.34	0.64	มาก	6
9	ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสร้างความรู้ขององค์กร	4.53	0.62	มากที่สุด	2
10	ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร การคิดอย่างเป็นระบบและการแบ่งปันความรู้ในองค์กร	4.31	0.65	มาก	7

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อที่	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (X_2)	ค่าสถิติ (n=359)		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
11	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหา ความรู้เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ ให้มีประสิทธิภาพ	4.55	0.59	มากที่สุด	1
12	ผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากร ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.45	0.62	มาก	4
13	ผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากร ทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อน วิทยฐานะ	4.51	0.61	มากที่สุด	3
รวม		4.44	0.49	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสร้างความรู้ขององค์กรและผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี การกระจายอำนาจ

ข้อที่	การกระจายอำนาจ (X_3)	ค่าสถิติ (n=359)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
14	ผู้บริหารกำหนดนโยบาย วางแผนการ บริหารจัดการโดยการมีส่วนร่วม ของทุกฝ่าย	4.38	0.64	มาก	6
15	ผู้บริหารกำหนดโครงสร้างการ บริหารงานแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน	4.44	0.65	มาก	1
16	ผู้บริหารมอบอำนาจการปฏิบัติงาน ตามสายการบังคับบัญชา	4.41	0.65	มาก	3
17	ผู้บริหารกำหนดบทบาท หน้าที่ ภารกิจให้กับบุคลากรตามความรู้ ความสามารถ	4.40	0.69	มาก	5
18	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้มีการ ตรวจสอบประเมินเพื่อถ่วงดุล จากผู้มี ส่วนเกี่ยวข้องและองค์กรต่างๆ	4.23	0.67	มาก	10
19	ผู้บริหารมีการมอบหมายการตัดสินใจ และความรับผิดชอบตามบทบาท หน้าที่ของบุคลากร	4.32	0.68	มาก	9
20	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้มีการ สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน ให้เกิดขึ้นในโรงเรียน	4.40	0.62	มาก	4
21	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากร มีการพัฒนางานอย่างเป็นระบบ	4.42	0.61	มาก	2

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อที่	การกระจายอำนาจ (X_3)	ค่าสถิติ (n=359)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
22	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากร มีการคิดอย่างเป็นระบบ มุ่งพัฒนา โดยรวม ไม่แยกพัฒนาส่วนใด ส่วนหนึ่ง	4.34	0.65	มาก	8
23	ผู้บริหารให้ความสนใจในเรื่องนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของสถานศึกษาให้ บุคลากรเข้าใจถึงจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน	4.34	0.62	มาก	7
รวม		4.37	0.53	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการกระจายอำนาจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ผู้บริหารกำหนดโครงสร้างการบริหารงานแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน
ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนางานอย่างเป็นระบบ และผู้บริหาร
มอบอำนาจการปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชา

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อ
 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี การสื่อสารในองค์กร

ข้อที่	การสื่อสารในองค์กร (X_4)	ค่าสถิติ (n=359)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
24	ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมชี้แจง รับฟัง ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของบุคลากรเพื่อความชัดเจน ในการ ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.45	0.70	มาก	1
25	ผู้บริหารจัดโครงสร้างการบริหารงาน ที่ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ให้มีความ สะดวกและคล่องตัว มีการมอบหมาย หน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	4.40	0.68	มาก	6
26	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร นักเรียนผู้เกี่ยวข้องได้แสดงความ ความคิดเห็นและเสนอแนะการบริหารงาน	4.31	0.65	มาก	9
27	ผู้บริหารมีทักษะในการใช้ถ้อยคำ ที่เหมาะสมกับบุคลากร นักเรียน และผู้ปกครองได้อย่างเหมาะสม สื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน	4.37	0.68	มาก	7
28	ผู้บริหารเปิดใจกว้าง รับฟัง ความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อนำมา ประกอบการตัดสินใจ	4.44	0.64	มาก	2
29	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้จัด กิจกรรมนันทนาการ โครงการทัศน ศึกษา เพื่อสร้างความสามัคคี ความสัมพันธ์อันดีขององค์กร	4.42	0.68	มาก	4

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อที่	การสื่อสารในองค์กร (X_4)	ค่าสถิติ (n=359)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
30	ผู้บริหารนิเทศ ติดตาม เยี่ยมเยือน การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ แรงจูงใจให้บุคลากร เห็นคุณค่าของงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน	4.36	0.66	มาก	8
31	ผู้บริหารใช้วิธีการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.40	0.62	มาก	5
32	ผู้บริหารสื่อสารทั้งแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการกับบุคลากร ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ตามสถานการณ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.43	0.62	มาก	3
รวม		4.40	0.53	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการสื่อสารในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมชี้แจง รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรเพื่อความชัดเจน ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารเปิดใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจ และผู้บริหารสื่อสารทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการกับบุคลากร ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ตามสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อ
 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ การบริหารแบบมีส่วนร่วม

ข้อที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_5)	ค่าสถิติ (n=359)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
33	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่มีส่วน เกี่ยวข้องร่วมกัน กำหนดนโยบาย วางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.43	0.64	มาก	4
34	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้องรับรู้ข้อมูลและเสนอความ คิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับความต้องการ ของชุมชนและบริบทของโรงเรียน	4.37	0.65	มาก	6
35	ผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้มีส่วน เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ และประเมินคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียน	4.36	0.64	มาก	7
36	ผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการนิเทศ กำกับ ติดตาม การดำเนินงาน พัฒนาคุณภาพ ของโรงเรียน	4.33	0.62	มาก	8
37	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องร่วมเสนอความคิดเห็น และตัดสินใจแก้ปัญหาสำคัญ ของโรงเรียนร่วมกัน	4.42	0.57	มาก	5
38	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ทุกฝ่าย มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐาน การจัดการศึกษาของโรงเรียน	4.44	0.61	มาก	3

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_5)	ค่าสถิติ (n=359)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
39	ผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำโครงการ แผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน	4.47	0.65	มาก	1
40	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้บุคลากรมีความรู้สึกในการเป็นเจ้าของร่วมกันในการพัฒนาโรงเรียน	4.45	0.61	มาก	2
รวม		4.41	0.53	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำโครงการ แผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้บุคลากรมีความรู้สึกในการเป็นเจ้าของร่วมกัน ในการพัฒนาโรงเรียน และผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการจัดการศึกษาของโรงเรียน ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

2.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วเปรียบเทียบเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่กำหนดปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 12

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมและรายด้าน

ด้าน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียน	ค่าสถิติ (n=359)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ด้านเป็นต้นแบบนำทาง (Y_1)	4.49	0.52	มาก	1
2	ด้านสร้างแรงจูงใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม (Y_2)	4.43	0.57	มาก	2
3	ด้านกล้าท้าทายต่อกระบวนการ ทำงาน (Y_3)	4.38	0.57	มาก	5
4	ด้านเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ให้ผู้อื่น (Y_4)	4.39	0.58	มาก	4
5	ด้านเสริมสร้างกำลังใจ (Y_5)	4.42	0.61	มาก	3
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวม (Y)		4.42	0.54	มาก	

จากตาราง 12 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านเป็นต้นแบบนำ
ทาง ด้านสร้างแรงจูงใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม ด้านเสริมสร้างกำลังใจ ด้านเพิ่มศักยภาพ
ในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น และด้านกล้าท้าทายต่อกระบวนการทำงานตามลำดับ

เมื่อพิจารณาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยจำแนกตามรายด้าน
และรายชื่อ ปราชญ์ผลดังตาราง 13-17

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี ด้านต้นแบบนำทาง

ข้อที่	ด้านเป็นต้นแบบนำทาง (Y_1)	ค่าสถิติ (n=359)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารบริหารงานโดยมีการ วางแผนทุกครั้ง	4.37	0.62	มาก	9
2	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่าง ที่ดีในการปฏิบัติงาน	4.49	0.58	มาก	4
3	ผู้บริหารเป็นที่น่าเคารพยกย่องเป็น ที่น่าเลื่อมใสศรัทธาของผู้ร่วมงาน	4.47	0.62	มาก	7
4	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกเกิด ความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานด้วย	4.41	0.65	มาก	8
5	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นกันเอง และไม่ถือตัว	4.60	0.55	มากที่สุด	1
6	ผู้บริหารวางตนได้เหมาะสม กับสถานภาพ	4.49	0.63	มาก	5
7	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึก ไว้วางใจเมื่อได้ร่วมงาน	4.48	0.62	มาก	6
8	ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสและยุติธรรมในกระบวนการ บริหารงาน	4.60	0.58	มากที่สุด	2
9	ผู้บริหารมีความจริงใจกับผู้ร่วมงาน ทุกคนรักษาสัจจะและรับผิดชอบ ในคำพูดของตนเอง	4.50	0.66	มากที่สุด	3
รวม		4.49	0.52	มาก	

จากตาราง 13 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านเป็นต้นแบบนำทาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับคือ ผู้บริหารประพฤติตนเป็นกันเองและไม่ถือตัว ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสและยุติธรรมในกระบวนการบริหารงาน และผู้บริหารมีความจริงใจกับผู้ร่วมงานทุกคน รัชชาลัยจะและรับผิดชอบในคำพูดของตนเอง ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ด้านสร้างแรงจูงใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม

ข้อที่	ด้านสร้างแรงจูงใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม (Y_2)	ค่าสถิติ (n=359)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
10	ผู้บริหารแสดงทัศนคติต่อการทำงานให้ผู้ร่วมงานทราบอย่างชัดเจน	4.44	0.67	มาก	3
11	ผู้บริหารเต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงวิธีการทำงาน	4.42	0.67	มาก	5
12	ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานในการทำงานของผู้ร่วมงานชัดเจน	4.41	0.66	มาก	7
13	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างมีระเบียบแบบแผนและปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ	4.48	0.62	มาก	1
14	ผู้บริหารชี้แจงวิสัยทัศน์พันธกิจเป้าหมายและจุดเน้นของการพัฒนาให้ผู้ร่วมงานได้รับทราบร่วมกัน	4.45	0.61	มาก	2
15	ผู้บริหารพยายามดูแลให้ผู้ร่วมงานประสานสัมพันธ์กัน	4.42	0.68	มาก	6

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านสร้างแรงคลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม (Y_2)	ค่าสถิติ (n=359)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
16	ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยปรึกษา ผู้ร่วมงานและทำงานเป็นทีม	4.40	0.69	มาก	8
17	ผู้บริหารขอความคิดเห็นและรับฟัง ความคิดเห็นใหม่ๆ ของเพื่อนร่วมงาน ก่อนลงมือปฏิบัติ	4.43	0.71	มาก	4
รวม	4.43	0.57	มาก		

จากตาราง 14 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
และครูผู้สอน ด้านสร้างแรงคลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างมีระเบียบแบบแผน
และปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ผู้บริหารชี้แจงวิสัยทัศน์พันธกิจเป้าหมายและจุดเน้นของ
การพัฒนาให้ผู้ร่วมงานได้รับทราบร่วมกัน และผู้บริหารแสดงทัศนคติต่อการทำงานให้
ผู้ร่วมงานทราบอย่างชัดเจน

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านกล้าท้าทายต่อกระบวนการทำงาน

ข้อที่	ด้านกล้าท้าทายต่อกระบวนการทำงาน (Y_3)	ค่าสถิติ (n=359)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
18	ผู้บริหารกล้าเสี่ยงในเรื่องที่มีโอกาส ประสบความสำเร็จสูง	4.33	0.72	มาก	9
19	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่น กล้าแสดงออก และกล้าเผชิญความจริง	4.43	0.67	มาก	4

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านกล้าท้าทายต่อกระบวนการทำงาน (Y_3)	ค่าสถิติ (n=359)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
20	ผู้บริหารมีเป้าหมายในการพัฒนา โรงเรียนและระบุเป้าหมาย ในการทำงานที่ชัดเจน	4.47	0.59	มาก	1
21	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตื่นตัวและ ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน	4.43	0.66	มาก	3
22	ผู้บริหารกล้าตัดสินใจเรื่องต่างๆ โดยใช้ปัญญามากกว่าใช้อารมณ์	4.45	0.67	มาก	2
23	ผู้บริหารพร้อมเผชิญหน้ากับความ ขัดแย้งทุกรูปแบบ	4.39	0.69	มาก	5
24	ผู้บริหารนำข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงาน มาใช้ในการบริหารงาน	4.35	0.68	มาก	8
25	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีการใช้ แนวทาง และวิธีการที่เหมาะสม เพื่อพัฒนานวัตกรรมในการแก้ปัญหา	4.38	0.65	มาก	6
26	ผู้บริหารอธิบายเหตุผลการบริหาร งานของตนเองเสมอ	4.35	0.67	มาก	7
27	ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแก้ปัญหา และปรับปรุงกระบวนการต่างๆ ที่ใช้ในโรงเรียน	4.31	0.65	มาก	10
28	ผู้บริหารตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว และเด็ดขาดภายใต้เหตุและผล	4.30	0.69	มาก	11
	รวม	4.38	0.57	มาก	

จากตาราง 15 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

และครูผู้สอน ด้านกล้าทำทนายต่อกระบวนการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ผู้บริหารมีเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียนและระบุเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ผู้บริหารกล้าตัดสินใจเรื่องต่างๆ โดยใช้ปัญญามากกว่าใช้อารมณ์ และผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตื่นตัวและตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ เพื่เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น

ข้อที่	เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น (Y_4)	ค่าสถิติ (n=359)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
29	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานรู้จักการทำงานเป็นทีม	4.43	0.67	มาก	2
30	ผู้บริหารฝึกให้ผู้ร่วมงานมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจของตนเอง	4.42	0.65	มาก	3
31	ผู้บริหารมอบหมายงานที่ชัดเจนและเหมาะสมกับความสามารถของผู้ร่วมงาน	4.42	0.67	มาก	4
32	ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ	4.35	0.68	มาก	12
33	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความสามัคคีและไว้วางใจกัน	4.40	0.65	มาก	6
34	ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานปรับปรุงแก้ไขหากทำงานบกพร่อง	4.37	0.69	มาก	10
35	ผู้บริหารเร่งรัดติดตามการทำงานให้เสร็จทันตามกำหนดเวลา	4.43	0.66	มาก	1
36	ผู้บริหารพยายามตรวจสอบติดตามให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ	4.36	0.65	มาก	11

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อที่	เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น (Y_4)	ค่าสถิติ (n=359)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
37	ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความ มั่นใจว่าสามารถทำงานที่ได้รับ มอบหมายได้สำเร็จ	4.39	0.67	มาก	7
38	ผู้บริหารฝึกให้ผู้ร่วมงานได้ทำงาน อย่างเป็นระบบและกล้าตัดสินใจ	4.41	0.64	มาก	5
39	ผู้บริหารมอบภาระงาน บทบาท และหน้าที่ได้เหมาะสมกับลักษณะงาน	4.38	0.68	มาก	9
40	ผู้บริหารชี้แจงให้ผู้ร่วมงานเข้าใจ บทบาทหน้าที่ของตนเองในหน่วยงาน	4.38	0.64	มาก	8
รวม		4.39	0.58	มาก	

จากตาราง 16 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
และครูผู้สอน ด้านเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ผู้บริหารเร่งรัดติดตามการทำงานให้เสร็จทัน
ตามกำหนดเวลา ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานรู้จักการทำงานเป็นทีม และผู้บริหาร
ฝึกให้ผู้ร่วมงานมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจของตนเอง

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบึงกาฬ เสริมสร้างกำลังใจ

ข้อที่	ด้านเสริมสร้างกำลังใจ (Y_5)	ค่าสถิติ (n=359)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
41	ผู้บริหารแสดงความชื่นชมยินดีอย่าง จริงใจเมื่อผู้ร่วมงานปฏิบัติงานสำเร็จ	4.48	0.64	มาก	1
42	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน และจัดสวัสดิการให้เหมาะสม	4.40	0.70	มาก	5
43	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความ อบอุ่นสบายใจเมื่อสนทนา และร่วมงานด้วย	4.41	0.69	มาก	6
44	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานทุกคน เท่าเทียมกันด้วยความยุติธรรม	4.37	0.74	มาก	8
45	ผู้บริหารเห็นคุณค่า ยอมรับและ เชื่อมั่นในความสามารถของผู้ร่วมงาน	4.42	0.70	มาก	4
46	บริหารคอยสอบถามและให้กำลังใจ ผู้ร่วมงานเสมอ	4.39	0.68	มาก	7
47	ผู้บริหารให้กำลังใจว่าผู้ร่วมงานจะ สามารถปฏิบัติงานสำเร็จ	4.43	0.65	มาก	2
48	ผู้บริหารคอยช่วยเหลือและแนะนำ ผู้ร่วมงานเสมอ	4.43	0.66	มาก	3
รวม		4.41	0.61	มาก	

จากตาราง 17 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
และครูผู้สอน ด้านเสริมสร้างกำลังใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ

คือ ผู้บริหารแสดงความชื่นชมยินดีอย่างจริงใจเมื่อผู้ร่วมงานปฏิบัติงานสำเร็จ ผู้บริหารให้กำลังใจว่าผู้ร่วมงานจะสามารถปฏิบัติงานสำเร็จ และผู้บริหารคอยช่วยเหลือและแนะนำผู้ร่วมงานเสมอ

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

2.3 การทดสอบสมมติฐานที่ 3 ที่ว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ แตกต่างกัน ใช้สถิติการทดสอบค่าสถิติที (t-test) ชนิด Independent Samples ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 18

ตาราง 18 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน	สถานภาพ				t	sig
	ผู้บริหาร (n=91)		ครูผู้สอน (n=268)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ (X_1)	4.41	0.59	4.34	0.52	1.154	.249
2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (X_2)	4.58	0.40	4.40	0.51	3.513**	.001
3. การกระจายอำนาจ (X_3)	4.52	0.41	4.32	0.56	3.598**	.000
4. การสื่อสารในองค์กร (X_4)	4.54	0.47	4.35	0.53	3.261**	.001
5. การบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_5)	4.54	0.47	4.37	0.54	2.760**	.006
ปัจจัยที่ส่งผลรวม (X)	4.52	0.41	4.35	0.49	2.991**	.001

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t_{.05,359} = 1.96$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($t_{.01,359} = 2.58$)

จากตาราง 18 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การกระจายอำนาจ การสื่อสารในองค์กรและการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ส่วนด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ไม่มีความแตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความแตกต่างกันแตกต่างกัน

2.4 การทดสอบสมมติฐานที่ 4 ที่ว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ แตกต่างกัน ใช้สถิติการทดสอบค่าสถิติ (t-test) ชนิด Independent Samples ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 19

ตาราง 19 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารโรงเรียน	สถานภาพ				t	sig
	ผู้บริหาร (n=91)		ครูผู้สอน (n=268)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านเป็นต้นแบบนำทาง (Y_1)	4.60	0.44	4.45	0.54	2.646**	.009
2. ด้านสร้างแรงจูงใจต่อ วิสัยทัศน์ร่วม (Y_2)	4.56	0.50	4.39	0.58	2.698**	.008
3. ด้านกล้าท้าทายต่อ กระบวนการทำงาน (Y_3)	4.54	0.50	4.33	0.59	3.428**	.001

ตาราง 19 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารโรงเรียน	สถานภาพ				t	sig
	ผู้บริหาร (n=91)		ครูผู้สอน (n=268)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
4. ด้านเพิ่มศักยภาพในการ ปฏิบัติงานให้ผู้อื่น (Y_4)	4.60	0.48	4.32	0.60	4.505**	.000
5. ด้านเสริมสร้างกำลังใจ (Y_5)	4.64	0.49	4.34	0.63	4.583**	.000
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รวม (Y)	4.59	0.45	4.36	0.55	3.878**	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (1.96)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (2.58)

จากตาราง 19 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน

ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความแตกต่างกัน

2.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดและประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ แตกต่างกัน ใช้สถิติการทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe-Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

ตาราง 20 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน
ขนาดต่างกัน ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ (X_1)	ระหว่างกลุ่ม	1.065	2	0.532	1.864	.157
	ภายในกลุ่ม	101.690	356	0.286		
	รวม	102.755	358			
2. การเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ (X_2)	ระหว่างกลุ่ม	.252	2	0.126	.515	.598
	ภายในกลุ่ม	87.151	356	0.245		
	รวม	87.404	358			
3. การกระจายอำนาจ (X_3)	ระหว่างกลุ่ม	.633	2	0.316	1.132	.323
	ภายในกลุ่ม	99.442	356	0.279		
	รวม	100.075	358			
4. การสื่อสารในองค์กร (X_4)	ระหว่างกลุ่ม	1.113	2	0.557	2.021	.134
	ภายในกลุ่ม	98.025	356	0.275		
	รวม	99.138	358			
5. การบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_5)	ระหว่างกลุ่ม	1.082	2	0.541	1.964	.142
	ภายในกลุ่ม	98.070	356	0.275		
	รวม	99.152	358			
ปัจจัยที่ส่งผล รวม (X)	ระหว่างกลุ่ม	.672	2	0.336	1.483	.228
	ภายในกลุ่ม	80.598	356	0.226		
	รวม	81.269	358			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F_{.05,359} = 3.03$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F_{.01,359} = 4.69$)

จากตาราง 20 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ โดยรวมและรายด้าน ทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ แตกต่างกัน

ตาราง 21 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน มีต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ (X_1)	ระหว่างกลุ่ม	8.373	2	4.186	15.791**	.000
	ภายในกลุ่ม	94.382	356	0.265		
	รวม	102.755	358			
2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (X_2)	ระหว่างกลุ่ม	4.001	2	2.000	8.538**	.000
	ภายในกลุ่ม	83.403	356	0.234		
	รวม	87.404	358			
3. การกระจายอำนาจ (X_3)	ระหว่างกลุ่ม	3.543	2	1.771	6.532**	.000
	ภายในกลุ่ม	96.532	356	0.271		
	รวม	100.075	358			

ตาราง 21 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
4. การสื่อสารในองค์กร (X_4)	ระหว่าง กลุ่ม	3.186	2	1.593	5.910**	.002
	ภายในกลุ่ม	95.952	356	0.270		
	รวม	99.138	358			
5. การบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_5)	ระหว่าง กลุ่ม	3.227	2	1.614	5.989**	.003
	ภายในกลุ่ม	95.924	356	0.269		
	รวม	99.152	358			
ปัจจัยที่ส่งผล รวม (X)	ระหว่าง กลุ่ม	3.948	2	1.974	9.088**	.000
	ภายในกลุ่ม	77.322	356	0.217		
	รวม	81.269	358			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F_{.05,359} = 3.03$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F_{.01,359} = 4.69$)

จากตาราง 21 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์
ในตำแหน่งต่างกัน มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านทุกด้าน มีความ
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แล้วทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่
ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ที่มี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตามวิธีการ
ของเชฟเฟ (Scheffe-Method) ปรากฏผลดังตาราง 22

ตาราง 22 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
 มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ
 การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาบึงกาฬ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียน	ประสบการณ์ ในตำแหน่ง	\bar{X}	ประสบการณ์ในตำแหน่ง		
			น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	21 ปีขึ้นไป
การกำหนดวิสัยทัศน์ (X_1)		\bar{X}	4.137	4.422	4.496
	น้อยกว่า 10 ปี	4.137		.285**	.359**
	10-20 ปี	4.422			.074
	21 ปีขึ้นไป	4.496			
การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (X_2)		\bar{X}	4.288	4.533	4.493
	น้อยกว่า 10 ปี	4.288		.245**	.205**
	10-20 ปี	4.533			-.040
	21 ปีขึ้นไป	4.493			
การกระจายอำนาจ (X_3)		\bar{X}	4.226	4.415	4.457
	น้อยกว่า 10 ปี	4.226		.189*	.231**
	10-20 ปี	4.415			.042
	21 ปีขึ้นไป	4.457			
การสื่อสารในองค์กร (X_4)		\bar{X}	4.265	4.420	4.493
	น้อยกว่า 10 ปี	4.265		.155	.228**
	10-20 ปี	4.420			.073
	21 ปีขึ้นไป	4.493			

ตาราง 22 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียน	ประสบการณ์ ในตำแหน่ง	\bar{X}	ประสบการณ์ในตำแหน่ง		
			น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	21 ปีขึ้นไป
การบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_5)	น้อยกว่า 10 ปี	\bar{X} 4.278	4.278	4.431 .153	4.508 .230**
	10-20 ปี	4.431		.077	
	21 ปีขึ้นไป	4.508			
ปัจจัยที่ส่งผลโดยรวม (X)	น้อยกว่า 10 ปี	\bar{X} 4.243	4.243	4.441 .198**	4.488 .245**
	10-20 ปี	4.441		.047	
	21 ปีขึ้นไป	4.488			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 22 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ใน
ตำแหน่งน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารโรงเรียนน้อยกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 10-20 ปี
และ 21 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยรวมของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์
ในตำแหน่งน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนน้อยกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์
ในตำแหน่ง 10 - 20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวมของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มี
ประสบการณ์ในตำแหน่งน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนน้อยกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์
ในตำแหน่ง 10 – 20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการกระจายอำนาจ โดยรวมของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์
ในตำแหน่งน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนน้อยกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์
ในตำแหน่ง 21 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนน้อยกว่าผู้บริหารและ
ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการสื่อสารในองค์กร โดยรวมของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์
ในตำแหน่งน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนน้อยกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์
ในตำแหน่ง 21 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นไม่มีความ
แตกต่างกัน

ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยรวมของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มี
ประสบการณ์ในตำแหน่งน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนน้อยกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์
ในตำแหน่ง 21 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นไม่มีความ
แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า ผู้บริหารและ
ครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
บึงกาฬ มีความแตกต่างกัน

2.6 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติ
หน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดและประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
บึงกาฬ แตกต่างกัน ใช้สถิติการทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว
(One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่
โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe-Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตาม
ความเหมาะสม ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 23-25

ตาราง 23 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน
ขนาดต่างกัน มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
1. ด้านเป็นต้นแบบนำทาง (Y_1)	ระหว่างกลุ่ม	.170	2	0.085	.318	.728
	ภายในกลุ่ม	95.301	356	0.268		
	รวม	95.471	358			
2. ด้านสร้างแรงจูงใจต่อ วิสัยทัศน์ร่วม (Y_2)	ระหว่างกลุ่ม	.135	2	0.068	.209	.812
	ภายในกลุ่ม	115.566	356	0.325		
	รวม	115.702	358			
3. ด้านกล้าท้าทายต่อ กระบวนการทำงาน (Y_3)	ระหว่างกลุ่ม	.505	2	0.252	.783	.458
	ภายในกลุ่ม	114.667	356	0.322		
	รวม	115.171	358			
4. ด้านเพิ่มศักยภาพในการ ปฏิบัติงานให้ผู้อื่น (Y_4)	ระหว่างกลุ่ม	.561	2	0.280	.846	.430
	ภายในกลุ่ม	118.003	356	0.331		
	รวม	118.564	358			
5. ด้านเสริมสร้างกำลังใจ (Y_5)	ระหว่างกลุ่ม	.885	2	0.443	1.191	.305
	ภายในกลุ่ม	132.275	356	0.372		
	รวม	133.160	358			
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รวม (Y)	ระหว่างกลุ่ม	.364	2	0.182	.632	.532
	ภายในกลุ่ม	102.423	356	0.288		
	รวม	102.787	358			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F_{.05,359} = 3.03$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F_{.01,359} = 4.69$)

จากตาราง 23 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน ที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่าผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีความแตกต่างกัน

ตาราง 24 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
1. ด้านเป็นต้นแบบนำทาง (Y_1)	ระหว่างกลุ่ม	2.962	2	1.481	5.699**	.004
	ภายในกลุ่ม	92.509	356	0.260		
	รวม	95.471	358			
2. ด้านสร้างแรงจูงใจต่อ วิสัยทัศน์ร่วม (Y_2)	ระหว่างกลุ่ม	4.571	2	2.286	7.322**	.001
	ภายในกลุ่ม	111.130	356	0.312		
	รวม	115.702	358			
3. ด้านกล้าท้าทายต่อ กระบวนการทำงาน (Y_3)	ระหว่างกลุ่ม	4.147	2	2.073	6.648**	.001
	ภายในกลุ่ม	111.025	356	0.312		
	รวม	115.171	358			

ตาราง 24 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
4. ด้านเพิ่มศักยภาพในการ ปฏิบัติงานให้ผู้อื่น (Y_4)	ระหว่างกลุ่ม	2.461	2	1.230	3.773*	.024
	ภายในกลุ่ม	116.103	356	0.326		
	รวม	118.564	358			
5. ด้านเสริมสร้างกำลังใจ (Y_5)	ระหว่างกลุ่ม	2.131	2	1.066	2.895	.057
	ภายในกลุ่ม	131.028	356	0.368		
	รวม	133.160	358			
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รวม (Y)	ระหว่างกลุ่ม	3.125	2	1.563	5.581**	.004
	ภายในกลุ่ม	99.662	356	0.280		
	รวม	102.787	358			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F_{.05,359} = 3.03$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F_{.01,359} = 4.69$)

จากตาราง 24 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์
ในตำแหน่งต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านเป็นต้นแบบนำทาง ด้านสร้างแรง
คล้อยใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม และด้านกล้าท้าทายต่อกระบวนการทำงาน มีความแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านด้านเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น
มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านด้านเสริมสร้างกำลังใจ
ไม่มีความแตกต่างกัน จึงนำด้านที่มีความแตกต่างมาทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่
ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตามวิธีการ
ของเชฟเฟ้ (Scheffe-Method) ปรากฏผลดังตาราง 25

ตาราง 25 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารโรงเรียน	ประสบการณ์ ในตำแหน่ง	\bar{X}	ประสบการณ์ในตำแหน่ง		
			น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	21 ปีขึ้นไป
ด้านเป็นต้นแบบนำทาง (Y_1)		\bar{X}	4.411	4.438	4.615
	น้อยกว่า 10 ปี	4.411		.027	.204**
	10-20 ปี	4.438			.177*
	21 ปีขึ้นไป	4.615			
ด้านสร้างแรงดลใจต่อ วิสัยทัศน์ร่วม (Y_2)		\bar{X}	4.305	4.400	4.577
	น้อยกว่า 10 ปี	4.305		.095	.272**
	10-20 ปี	4.400			.177*
	21 ปีขึ้นไป	4.577			
ด้านกล้าท้าทายต่อ กระบวนการทำงาน (Y_3)		\bar{X}	4.260	4.353	4.520
	น้อยกว่า 10 ปี	4.260		.093	.260**
	10-20 ปี	4.353			.167
	21 ปีขึ้นไป	4.520			
ด้านเพิ่มศักยภาพในการ ปฏิบัติงานให้ผู้อื่น (Y_4)		\bar{X}	4.311	4.359	4.505
	น้อยกว่า 10 ปี	4.311		.048	.194*
	10-20 ปี	4.359			.146
	21 ปีขึ้นไป	4.505			

ตาราง 25 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารโรงเรียน	ประสบการณ์ ในตำแหน่ง	\bar{X}	ประสบการณ์ในตำแหน่ง		
			น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	21 ปีขึ้นไป
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รวม (Y)		\bar{X}	4.325	4.380	4.544
	น้อยกว่า 10 ปี	4.325		.055	.219**
	10-20 ปี	4.380			.164
	21 ปีขึ้นไป	4.544			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนน้อยกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 21 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนประสบการณ์ในตำแหน่งอื่น มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านเป็นต้นแบบนำทาง ด้านสร้างแรงจูงใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 21 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านกล้าท้าทายต่อกระบวนการทำงาน โดยรวมของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนน้อยกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 21 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นไม่มีความแตกต่างกัน

ด้านเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น โดยรวมของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนน้อยกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 21 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีความแตกต่างกัน

2.7 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 7 ที่ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันในทางบวก โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 26

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบึงกาฬ

ตัวแปร	X	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅
X		0.818**	0.911**	0.938**	0.926**	0.933**	0.858**	0.812**	0.834**	0.814**	0.821**	0.770**
X ₁			0.755**	0.678**	0.680**	0.705**	0.660**	0.636**	0.660**	0.637**	0.603**	0.590**
X ₂				0.836**	0.795**	0.781**	0.747**	0.700**	0.714**	0.711**	0.718**	0.679**
X ₃					0.825**	0.859**	0.803**	0.745**	0.778**	0.753**	0.786**	0.722**
X ₄						0.859**	0.835**	0.809**	0.803**	0.796**	0.787**	0.750**
X ₅							0.819**	0.767**	0.805**	0.772**	0.792**	0.727**
Y								0.911**	0.953**	0.953**	0.961**	0.937**
Y ₁									0.874**	0.843**	0.818**	0.799**
Y ₂										0.893**	0.885**	0.864**
Y ₃											0.890**	0.850**
Y ₄												0.909**
Y ₅												

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r_{.05,359} = 0.087$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{.01,359} = 0.114$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

จากตาราง 26 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ โดยรวม ($r_{xy} = 0.858$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยรวม ($r_{x1y} = 0.660$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ รายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวม ($r_{x2y} = 0.747$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ รายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการกระจายอำนาจ โดยรวม ($r_{x3y} = 0.803$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ รายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการสื่อสารในองค์กร โดยรวม ($r_{x4y} = 0.835$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ รายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยรวม ($r_{x5y} = 0.819$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ รายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ รายด้าน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน รายด้านทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านสร้างแรงจูงใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม ($r_{xy2} = 0.834$) ด้านเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น ($r_{xy4} = 0.821$) ด้านกล้าท้าทายต่อกระบวนการทำงาน ($r_{xy3} = 0.814$) ด้านเป็นต้นแบบนำทาง ($r_{xy1} = 0.812$) ด้านเสริมสร้างกำลังใจ ($r_{xy5} = 0.770$)

ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐาน ข้อที่ 7 ที่ว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันในทางบวก

2.8 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 8 ที่ว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอย่างน้อย 1 ตัว มีอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 27

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig
การสื่อสารในองค์กร (X ₄)	0.835	0.697	0.696	0.431	0.056	0.423	7.703**	.000
การกระจายอำนาจ (X ₃)	0.859	0.738	0.736	0.241	0.056	0.238	4.326**	.000
การบริหารแบบมีส่วนร่วม (X ₅)	0.866	0.750	0.748	0.256	0.062	0.251	4.145**	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$$a = 0.344$$

$$S.E._{est} = 0.26907$$

จากตาราง 27 พบว่า ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่ามี จำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการ

สื่อสารในองค์กร (X_4) ด้านการกระจายอำนาจ (X_3) และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ การสื่อสารในองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 0.423 รองลงมา คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.251 และสุดท้าย คือ การกระจายอำนาจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.238 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ได้ร้อยละ 74.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ การพยากรณ์ ± 0.26907

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 0.344 + 0.431x_4 + 0.241x_3 + 0.256x_5$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z'_y = 0.423z_4 + 0.238z_3 + 0.251z_5$$

สำหรับผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน เป็นรายด้าน ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังตาราง 28-32

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านเป็นต้นแบบนำทาง

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig
การสื่อสารในองค์กร (X_4)	0.809	0.655	0.654	0.491	0.061	0.500	8.011**	.000
การบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_5)	0.827	0.675	0.673	0.152	0.069	0.155	2.215*	.027
การกำหนดวิสัยทัศน์ (X_1)	0.825	0.681	0.678	0.093	0.042	0.096	2.218*	.027
การกระจายอำนาจ (X_3)	0.827	0.685	0.681	0.131	0.061	0.134	2.148*	.032

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$$a = 0.686 \quad S.E._{est} = 0.29159$$

จากตาราง 28 พบว่า ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่ามี จำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ ด้านการเป็นต้นแบบนำทาง ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการสื่อสารในองค์กร (X_4) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_5) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X_1) และด้านการกระจายอำนาจ (X_3)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการสื่อสารในองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 0.500 รองลงมา คือ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.155 รองลงมา + คือ การกระจายอำนาจ (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.134 และสุดท้าย คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.096 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ได้ร้อยละ 68.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.29159

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 0.686 + 0.491x_4 + 0.152x_5 + 0.093x_1 + 0.131x_3$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.500z_4 + 0.155z_5 + 0.096z_1 + 0.134z_3$$

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านสร้างแรงคลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig
การบริหารแบบมีส่วนร่วม (X ₅)	0.805	0.648	0.647	0.302	0.072	0.280	4.189**	.000
การสื่อสารในองค์กร (X ₄)	0.834	0.696	0.694	0.362	0.065	0.335	5.601**	.000
การกระจายอำนาจ (X ₃)	0.840	0.706	0.703	0.203	0.064	0.189	3.157**	.002
การกำหนดวิสัยทัศน์ (X ₁)	0.843	0.711	0.708	0.113	0.044	0.107	2.569*	.011

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$$a = 0.128 \quad S.E._{est} = 0.30719$$

จากตาราง 29 พบว่า ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่ามี จำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการสร้างแรงคลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม (X₅) ด้านการสื่อสารในองค์กร (X₄) และด้านการกระจายอำนาจ (X₃) ส่วนด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X₁) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ การสื่อสารในองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 0.335 รองลงมา คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 0.280 ด้านการกระจายอำนาจ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 0.189 และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 0.107 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ได้ร้อยละ 70.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.30719

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 0.128 + 0.302x_5 + 0.362x_4 + 0.203x_3 + 0.113x_1$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.280z_5 + 0.335z_4 + 0.189z_3 + 0.107z_1$$

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านกล้าท้าทายต่อกระบวนการทำงาน

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig
การสื่อสารในองค์กร (X ₄)	0.796	0.634	0.633	0.455	0.068	0.422	6.674**	.000
การบริหารแบบมีส่วนร่วม (X ₅)	0.815	0.664	0.662	0.208	0.076	0.193	2.736**	.007
การกระจายอำนาจ (X ₃)	0.820	0.673	0.670	0.186	0.068	0.174	2.746**	.006
การกำหนดวิสัยทัศน์ (X ₁)	0.823	0.677	0.673	0.102	0.047	0.096	2.188*	.029

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$$a = 0.206 \quad S.E._{est} = 0.32412$$

จากตาราง 30 พบว่า ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา บึงกาฬ ด้านกล้าท้าทายต่อกระบวนการทำงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คือ ด้านการสื่อสารในองค์กร (X₄) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X₅) และด้านการกระจายอำนาจ (X₃) ส่วนด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X₁) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการสื่อสารในองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 0.422 รองลงมา คือ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.193 ด้านการกระจายอำนาจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 0.174 และด้านการกำหนด

วิสัยทัศน์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 0.096 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ได้ร้อยละ 67.30 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.32412

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 0.206 + 0.455x_4 + 0.208x_5 + 0.186x_3 + 0.102x_1$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.422z_4 + 0.193z_5 + 0.174z_3 + 0.096z_1$$

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig
การบริหารแบบมีส่วนร่วม (X ₅)	0.792	0.627	0.626	0.294	0.074	0.269	3.995**	.000
การสื่อสารในองค์กร (X ₄)	0.819	0.670	0.669	0.336	0.067	0.307	5.035**	.000
การกระจายอำนาจ (X ₃)	0.832	0.692	0.689	0.328	0.066	0.302	4.940**	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$$a = 0.186 \quad S.E._{est} = 0.32092$$

จากตาราง 31 พบว่า ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่ามี จำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X₅) ด้านการสื่อสารในองค์กร (X₄) และด้านการกระจายอำนาจ (X₃)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการสื่อสารในองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 0.307 รองลงมา คือ ด้านการกระจายอำนาจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.302 และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.269 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ได้ร้อยละ 68.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.32092

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 0.186 + 0.294x_5 + 0.336x_4 + 0.328x_3$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.269z_5 + 0.307z_4 + 0.302z_3$$

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านเสริมสร้างกำลังใจ

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig
การสื่อสารในองค์กร (X ₄)	0.750	0.563	0.561	0.462	0.080	0.399	5.758**	.000
การกระจายอำนาจ (X ₃)	0.772	0.596	0.594	0.274	0.080	0.238	3.426**	.001
การบริหารแบบมีส่วนร่วม (X ₅)	0.776	0.602	0.599	0.210	0.089	0.181	2.365*	.019

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$$a = 0.264 \quad S.E._{est} = 0.38630$$

จากตาราง 32 พบว่า ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่ามี จำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา บึงกาฬ ด้านเสริมสร้างกำลังใจ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการสื่อสารในองค์กร (X₄) และด้านการกระจายอำนาจ (X₃) ส่วนด้านการบริหารแบบ

มีส่วนร่วม (X_5) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการสื่อสารในองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.399 รองลงมา คือ ด้านการกระจายอำนาจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.238 และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.181 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ได้ร้อยละ 59.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.38630

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 0.264 + 0.462x_4 + 0.274x_3 + 0.210x_5$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.399z_4 + 0.238z_3 + 0.181z_5$$

ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้ จึงสอดคล้องกับสมมติฐาน ข้อที่ 8 ที่ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอย่างน้อย 1 ตัว มีอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เพียงบางส่วน

ตาราง 33 ปัจจัยที่ส่งผลมีอำนาจพยากรณ์การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ตัวแปรพยากรณ์	ตัวแปรเกณฑ์ (การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง)					
	เป็นต้นแบบนำทาง	สร้างแรงตลใจต่อ วิสัยทัศน์ร่วม	กล้าท้าทายต่อ กระบวนการทำงาน	เพิ่มศักยภาพในการ ปฏิบัติงานให้ผู้อื่น	เสริมสร้างกำลังใจ	โดยรวม
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ (X_1)	✓	✓	✓	×	×	✓
2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (X_2)	×	×	×	×	×	×

ตาราง 33 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	ตัวแปรเกณฑ์ (การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง)					
	เป็นต้นแบบนำทาง	สร้างแรงดลใจต่อ วิสัยทัศน์ร่วม	กล้าท้าทายต่อ กระบวนการทำงาน	เพิ่มศักยภาพในการ ปฏิบัติงานให้ผู้อื่น	เสริมสร้างกำลังใจ	โดยรวม
3. การกระจายอำนาจ (X_3)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4. การสื่อสารในองค์กร (X_4)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
5. การบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_5)	✓	✓	✓	✓	✓	✓

✓ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์ X หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 33 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 3 ด้าน คือ การกระจายอำนาจ การสื่อสารในองค์กร การบริหารแบบมีส่วนร่วม สามารถพยากรณ์การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนได้ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ส่วนด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ สามารถพยากรณ์การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านเพียง 3 ด้าน คือ เป็นต้นแบบนำทาง สร้างแรงดลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม และกล้าท้าทายต่อกระบวนการทำงานได้ บางด้าน และด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ไม่มีอำนาจพยากรณ์การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในด้านต่างๆ

3. แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เป็นการนำเอาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านที่สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน มาร่างหาแนวทางการพัฒนา แล้วนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน พิจารณาให้ความเห็นชอบ จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนา

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
โรงเรียนที่สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ปัจจัยที่ส่งผล	การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง		สรุป	
	มีอำนาจ พยากรณ์	ไม่มี อำนาจ พยากรณ์	ควร พัฒนา	ไม่จำเป็นต้อง พัฒนา
1. การกำหนดวิสัยทัศน์	√		√	
2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้		√		√
3. การกระจายอำนาจ	√		√	
4. การสื่อสารในองค์กร	√		√	
5. การบริหารแบบมีส่วนร่วม	√		√	

จากตอนที่ 2 การนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์
เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนา มีรายละเอียดดังนี้

1. การกำหนดวิสัยทัศน์

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร
นายประหยัด คามตะศิลา และนายมานพ กลิ่นจันทร์ ผลจากการสัมภาษณ์มีดังนี้

“ต้องมีการพัฒนาตนเอง ให้มีความรอบรู้ ศึกษาการเปลี่ยนแปลง
ของบริบทต่างๆ นโยบายของรัฐ สภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ทั้งด้านคนและงบประมาณ ส่งเสริม
และสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีการพัฒนางานให้มีความก้าวหน้า
เหมาะสมกับยุคสมัยในปัจจุบัน”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 6 ตุลาคม 2559)

(ประหยัด คามตะศิลา, สัมภาษณ์, 3 ตุลาคม 2559)

(มานพ กลิ่นจันทร์, สัมภาษณ์, 4 ตุลาคม 2559)

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล,
นายพรมมา สิงหามาศย์, นายพิบูลย์ การีเทพ, นายบุญทวี สาลี และนายสุปรณิษ
อุดมเพ็ญ ผลจากการสัมภาษณ์มีดังนี้

“การศึกษาดูงานองค์กร หน่วยงานที่ประสบความสำเร็จและเป็นเลิศ
ในด้านต่างๆ ใช้กระบวนการ AAR (After Action Review) สรุปกิจกรรมในแต่ละครั้ง
และจัดประชุมเชิงปฏิบัติการผู้บริหารโรงเรียนในการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยใช้เทคนิค
SWOT”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์, 5 ตุลาคม 2559)

(บุญทวี สาลี, สัมภาษณ์, 2 ตุลาคม 2559)

(พรมมา สิงหามาศย์, สัมภาษณ์, 3 ตุลาคม 2559)

(พิบูลย์ การีเทพ, สัมภาษณ์, 4 ตุลาคม 2559)

(สุปรณิษ อุดมเพ็ญ, สัมภาษณ์, 2 ตุลาคม 2559)

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ นายพรมมา สิงหามาศย์, นายสุรชาติ ใจสู้ศึก,
นายบุญทวี สาลี และดร.ศรีอุษา กมลธรรมรักษ์ ผลจากการสัมภาษณ์มีดังนี้

“การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน มีการประสานความ
ร่วมมือจากทุกภาคส่วน เพื่อมาวิเคราะห์แล้วสรุปกำหนดทิศทางร่วมกันและเปิดโอกาส
ให้บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการระดมความคิด วางแผน และกำหนด
ทิศทาง เพื่อให้มีเป้าหมายในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์นั้นได้อย่างมี
คุณภาพ”

(บุญทวี สาลี, สัมภาษณ์, 2 ตุลาคม 2559)

(พรมมา สิงหามาศย์, สัมภาษณ์, 3 ตุลาคม 2559)

(ศรีอุษา กมลธรรมรักษ์, สัมภาษณ์, 1 ตุลาคม 2559)

(สุรชาติ ใจสู้ศึก, สัมภาษณ์, 1 ตุลาคม 2559)

2. การกระจายอำนาจ

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร
นายประหยัด คามตะศิลา และนายมานพ กลิ่นจันทร์ ผลจากการสัมภาษณ์มีดังนี้

“ต้องเป็นบุคคลคนที่มีความใจกว้าง เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วม
ดูความเหมาะสมของบุคคลตามความรู้ความสามารถ และมอบหมายงานในหน้าที่ให้มี
ความชัดเจน ต้องควรรู้กฎ ระเบียบ แนวทางการปฏิบัติ วัตถุประสงค์ นโยบาย

และมาตรการที่ชัดเจน ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและชัดเจนและควรกระจายอำนาจ
ผู้มีอำนาจในการตัดสินใจที่มีความรู้ ความเข้าใจในภารกิจที่จะต้องปฏิบัติให้มากที่สุดเท่า
ที่จะทำได้”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 6 ตุลาคม 2559)

(ประหยัด คามตะศิลา, สัมภาษณ์, 3 ตุลาคม 2559)

(มานพ กลิ่นจันทร์, สัมภาษณ์, 4 ตุลาคม 2559)

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหิล, นายพิบูลย์
การิเทพ, นายบุญทวี สาลี และนายสุปรณิษ อุดมเพ็ญ ผลจากการสัมภาษณ์มีดังนี้

“จัดอบรมหรือประชุมชี้แจงขั้นตอนการกระจายอำนาจในหน่วยงาน
และศึกษาดูงานในโรงเรียนที่เป็นเลิศด้านการบริหารจัดการ”

(ธวัชชัย ไพโหิล, สัมภาษณ์, 5 ตุลาคม 2559)

(บุญทวี สาลี, สัมภาษณ์, 2 ตุลาคม 2559)

(พิบูลย์ การิเทพ, สัมภาษณ์, 4 ตุลาคม 2559)

(สุปรณิษ อุดมเพ็ญ, สัมภาษณ์, 2 ตุลาคม 2559)

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ นายพรมมา สิงหามาตย์, นายสุรชาติ ใจสู้ศึก,
และดร.ศรีอุษา กมลธรรมรักษ์ ผลจากการสัมภาษณ์มีดังนี้

“ใช้หลักการมีส่วนร่วม ในขั้นตอนการดำเนินการ PDCA ใช้หลัก
คุณธรรม (พนทวิหาร 4 , สังคหวัตถุ 4, อิทธิบาท 4 ฯลฯ) และคำนึงถึงผลประโยชน์
ที่ละตัว”

(พรมมา สิงหามาตย์, สัมภาษณ์, 3 ตุลาคม 2559)

(ศรีอุษา กมลธรรมรักษ์, สัมภาษณ์, 1 ตุลาคม 2559)

(สุรชาติ ใจสู้ศึก, สัมภาษณ์, 1 ตุลาคม 2559)

3. การสื่อสารในองค์กร

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร,
นายประหยัด คามตะศิลา, นายพรมมา สิงหามาตย์และนายมานพ กลิ่นจันทร์ ผลจากการ
สัมภาษณ์มีดังนี้

“มีการเตรียมการ ปรึกษาหารือบุคลากร มีความชัดเจนในความรู้อัน
ตรวจสอบวัตถุประสงค์และนำมาปรับปรุง เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันและใช้การ

สื่อสารผ่านเทคโนโลยี มาช่วยเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และใช้ข้อความ รูปภาพ เสียงที่เป็นทางบวก จัดให้มีการประชุมประจำสัปดาห์และประจำเดือน เพื่อสรุปผล การปฏิบัติงานและนำมาปรับปรุงให้เหมาะสมต่อไปรู้หลักการเขียน การเขียนหนังสือ การมอบงานให้บุคลากรต้องมีความชัดเจนและให้ถูกต้อง มีทักษะการพูดที่ดี เหมาะสมกับ กาลเทศะ มีความเข้าใจรายบุคคล รายกลุ่ม และหน่วยงาน”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 6 ตุลาคม 2559)

(ประหยัด คามตะศิลา, สัมภาษณ์, 3 ตุลาคม 2559)

(พรมมา สิงหามาศย์, สัมภาษณ์, 3 ตุลาคม 2559)

(มานพ กลิ่นจันทร์, สัมภาษณ์, 4 ตุลาคม 2559)

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล, นายพิบูลย์ การีเทพ, นายบุญทวี สาลี และนายสุปรณิษ อุดมเพ็ญ ผลจากการสัมภาษณ์ มีดังนี้

“จัดประชุมเชิงปฏิบัติการในด้านการสื่อสารในองค์กรให้ผู้บริหาร โรงเรียนและศึกษาดูงานในโรงเรียนที่ปฏิบัติเป็นเลิศในด้านนี้”

(ธวัชชัย ไพไหล, สัมภาษณ์, 5 ตุลาคม 2559)

(บุญทวี สาลี, สัมภาษณ์, 2 ตุลาคม 2559)

(พิบูลย์ การีเทพ, สัมภาษณ์, 4 ตุลาคม 2559)

(สุปรณิษ อุดมเพ็ญ, สัมภาษณ์, 2 ตุลาคม 2559)

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ นายสุรชาติ ใจสู้ศึก, และดร.ศรีอุษา กมลธรรมรักษ์ ผลจากการสัมภาษณ์มีดังนี้

“มีความมั่นใจ วางตัวให้เหมาะสมและให้เกียรติกับผู้อื่นที่สื่อสารด้วย ประชาสัมพันธ์งานของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันทั้งภายในและภายนอก ของหน่วยงาน”

(ศรีอุษา กมลธรรมรักษ์, สัมภาษณ์, 1 ตุลาคม 2559)

(สุรชาติ ใจสู้ศึก, สัมภาษณ์, 1 ตุลาคม 2559)

4. การบริหารแบบมีส่วนร่วม

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ผลจากการ สัมภาษณ์มีดังนี้

“ให้ความเป็นอิสระในงานที่ได้รับมอบหมาย ไว้วางใจกัน เชื่อใจกัน สร้างความผูกพันที่ดีต่อกัน สร้างบรรยากาศในการทำงานแบบกัลยาณมิตรและมีการกระจายงานอย่างเหมาะสม เพื่อลดภาวะความกดดันที่อาจเกิดขึ้นต่อผู้รับผิดชอบ ผู้บริหาร ควรเป็นแบบอย่างและเป็นผู้นำในการบริหารแบบมีส่วนร่วม”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 6 ตุลาคม 2559)

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล ผลจากการสัมภาษณ์มีดังนี้

“จัดอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมให้กับผู้บริหาร ครูและบุคลากรเพื่อให้เห็นความสำคัญและความจำเป็นในการทำงานร่วมกันหรือการทำงานเป็นทีมและศึกษาดูงานในโรงเรียนหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติเป็นเลิศ”

(ธวัชชัย ไพโหล, สัมภาษณ์, 5 ตุลาคม 2559)

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ นายประหยัด คามตะศิลา, นายสุรชาติ ใจสู้ศึก, และดร.ศรีอุษา กมลธรรมรักษ์ ผลจากการสัมภาษณ์มีดังนี้

“ให้ความสำคัญต่อบุคลากรในหน่วยงานเพื่อกระตุ้นและจูงใจให้บุคลากรมีความเข้าใจและรู้ถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมตลอดจนสนับสนุน สร้างแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ ควรสร้างขวัญและกำลังใจด้วยการชื่นชม ยอมรับข้อเสนอแนะที่เหมาะสมของผู้ร่วมงาน และควรเสริมแรงในทางบวกเมื่อผู้ร่วมงานทำงานผิดพลาดหรือไม่ตรงตามวัตถุประสงค์”

(ประหยัด คามตะศิลา, สัมภาษณ์, 3 ตุลาคม 2559)

(ศรีอุษา กมลธรรมรักษ์, สัมภาษณ์, 1 ตุลาคม 2559)

(สุรชาติ ใจสู้ศึก, สัมภาษณ์, 1 ตุลาคม 2559)

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ นายพิบูลย์ การิเทพ, นายบุญทวี สาลี, นายสุปรณิษ อุดมเพ็ญ และนายมานพ กลิ่นจันทร์ ผลจากการสัมภาษณ์มีดังนี้

“ควรเน้นให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของผู้ร่วมงานด้วยการระดมความคิด เพื่อร่วมวางแผน กำหนดเป้าหมายตลอดถึงการตัดสินใจตามโอกาสที่เหมาะสม ควรกำหนดทิศทางการบริหารให้เกิดความชัดเจน ง่ายต่อการวางแผนและปฏิบัติเพื่อให้นโยบายไปสู่ผู้ปฏิบัติมากที่สุด”

(บุญทวี สาลี, สัมภาษณ์, 2 ตุลาคม 2559)

(พิบูลย์ การีเทพ, สัมภาษณ์, 4 ตุลาคม 2559)

(มานพ กลิ่นจันทร์, สัมภาษณ์, 4 ตุลาคม 2559)

(สุปรณิษ อุดมเพ็ญ, สัมภาษณ์, 2 ตุลาคม 2559)

สรุปแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
บึงกาฬ มีดังนี้

1. การกำหนดวิสัยทัศน์

มีการพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้มีความก้าวหน้า

มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน
เปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการระดมความคิด วางแผน
และกำหนดทิศทาง โดยจัดประชุมเชิงปฏิบัติการใช้เทคนิค SWOT และศึกษาดูงานองค์กร
หน่วยงานที่ประสบความสำเร็จและเป็นเลิศในด้านต่างๆ ใช้กระบวนการ AAR (After Action
Review)

2. การกระจายอำนาจ

ต้องเป็นบุคคลคนที่มีความใจกว้าง เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มี
ส่วนร่วม รู้กฎ ระเบียบ แนวทางการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและชัดเจนใช้หลักคุณธรรม
หลักการมีส่วนร่วม ตามวงจร PDCA จัดอบรมหรือประชุมชี้แจงขั้นตอนการกระจายอำนาจ
ในหน่วยงานและศึกษาดูงานในโรงเรียนที่เป็นเลิศด้านการบริหารจัดการ

3. การสื่อสารในองค์กร

มีการเตรียมการ มีความชัดเจนในความรู้ มีความมั่นใจ
วางตัวให้เหมาะสมและให้เกียรติกับผู้อื่นที่สื่อสารด้วย มีทักษะการพูดที่ดี เหมาะสมกับ
กาลเทศะ มีความเข้าใจรายบุคคล รายกลุ่ม และหน่วยงาน ใช้การสื่อสารทางบวกผ่าน
เทคโนโลยี ประชาสัมพันธ์งานของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันทั้งภายใน
และภายนอกของหน่วยงาน ในด้านการสื่อสารในองค์กรให้ผู้บริหารโรงเรียนและศึกษา
ดูงานในโรงเรียนที่ปฏิบัติเป็นเลิศในด้านนี้

4. การบริหารแบบมีส่วนร่วม

ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างและเป็นผู้นำในการบริหาร
แบบมีส่วนร่วม ให้ความสำคัญระเนงานที่ได้รับมอบหมาย ไว้วางใจกัน เชื่อใจกัน
สร้างความผูกพันที่ดีต่อกัน ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของผู้ร่วมงานด้วยการระดม

ความคิด เพื่อร่วมวางแผน กำหนดเป้าหมายตลอดถึงการตัดสินใจตามโอกาสที่เหมาะสม
จัดอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วม ให้กับผู้บริหาร ครู
และบุคลากรและศึกษาดูงานในโรงเรียนหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติเป็นเลิศ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร