

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ  
ผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
นครพนม เขต 2 ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้  
กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ ดังนี้

N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ t-test
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ F-test
df	แทน	ระดับขั้นความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$R_{xy}$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และระดับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
$X_1$	แทน	ด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์
$X_2$	แทน	ด้านคำนึงถึงผู้ตามเป็นรายบุคคล
$X_3$	แทน	ด้านกระตุ้นปัญญาและความคิดสร้างสรรค์
$X_4$	แทน	ด้านพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง
$X_5$	แทน	ด้านสร้างแรงบันดาลใจ
$X_6$	แทน	ด้านระดมความร่วมมือผู้ถูกพัน
$X_t$	แทน	ภาพรวมขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
$Y_1$	แทน	งานวิชาการ
$Y_2$	แทน	งานงบประมาณ
$Y_3$	แทน	การบริหารงานบุคคล
$Y_4$	แทน	การบริหารทั่วไป
$Y_t$	แทน	ภาพรวมของประสิทธิผลของโรงเรียน
$R$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
$R^2$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์
$\alpha$	แทน	ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$B$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$\beta$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$S.E._b$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวแปรพยากรณ์
$S.E._{est}$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์

## ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอตามลำดับขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติการหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ระดับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.2 เปรียบเทียบองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยใช้สถิติ (t-test, ชนิด Independent Samples test)

2.3 เปรียบเทียบองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ (F-test, ชนิด One-Way-Analysis of Variance)

2.4 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ (F-test, ชนิด One-Way-Analysis of Variance)

2.5 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย  $\bar{x}$  และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.6 เปรียบเทียบระดับประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยใช้สถิติ (t-test, ชนิด Independent Samples Test)

2.7 เปรียบเทียบระดับประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ (F-test, ชนิด One-Way-Analysis of Variance)

2.8 เปรียบเทียบระดับประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ (F-test, ชนิด One-Way-Analysis of Variance)

2.9 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยใช้การหาค่าความสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

2.10 การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณทีละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติการหาค่าร้อยละ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดนำเสนอดังตาราง 4

ตาราง 4 ข้อมูลทั่วไป สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	กลุ่มตัวอย่าง	
	N	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
1. ผู้บริหาร	97	25.90
2. ครูผู้สอน	278	74.10
<b>รวม</b>	<b>375</b>	<b>100.00</b>

ตาราง 4 (ต่อ)

<b>ขนาดของโรงเรียน</b>		
1. ขนาดเล็ก	147	39.20
2. ขนาดกลาง	144	38.40
3. ขนาดใหญ่	84	22.40
<b>รวม</b>	<b>375</b>	<b>100.00</b>
<b>ประสบการณ์</b>		
1. น้อยกว่า 10 ปี	102	27.20
2. ระหว่าง 10 - 20 ปี	118	31.50
3. มากกว่า 20 ปี	155	41.30
<b>รวม</b>	<b>375</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 4 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 375 คน เป็นผู้บริหาร จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 25.90 และครูผู้สอนจำนวน 278 คน คิดเป็นร้อยละ 74.10 และเมื่อพิจารณาตามขนาดของโรงเรียนทั้งกลุ่มตัวอย่างปฏิบัติหน้าที่อยู่พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและครูผู้สอน ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนทั้ง 3 ขนาด ขนาดเล็ก จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 39.20 ขนาดกลาง จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 38.40 และขนาดใหญ่ จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 22.40 เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีประสบการณ์ในการทำงาน 3 ช่วง ได้แก่ มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 27.20 มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 10-20 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 31.50 มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 41.30

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมุติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน นำเสนอดังตาราง 5-11

ตาราง 5 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อองค์ประกอบภาวะผู้นำ  
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวม (N=375)

ด้านที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ค่าสถิติ		ระดับความ คิดเห็น
		$\bar{x}$	S.D.	
1	สร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์	4.02	.440	มาก
2	คำนึงถึงผู้ตามเป็นรายบุคคล	4.02	.555	มาก
3	กระตุ้นปัญญาและความคิด สร้างสรรค์	4.05	.469	มาก
4	พฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง	4.08	.494	มาก
5	สร้างแรงบันดาลใจ	4.05	.500	มาก
6	ระดมความร่วมมือผูกพัน	4.02	.495	มาก
	<b>รวม</b>	<b>4.04</b>	<b>.440</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 5 ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบภาวะผู้นำ  
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.04$ ,  
S.D.=.440) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมาก  
ไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง กระตุ้นปัญญาและความคิดสร้างสรรค์  
สร้างแรงบันดาลใจ สร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์ ระดมความร่วมมือผูกพัน  
และคำนึงถึงผู้ตามเป็นรายบุคคล

เมื่อแยกพิจารณาระดับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร  
โดยจำแนกตามรายด้านย่อยและรายข้อปรากฏผลดังตาราง 6

ตาราง 6 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อองค์ประกอบภาวะผู้นำ  
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์ (N=375)

ข้อที่	ด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์	ค่าสถิติ		ระดับ ความ คิดเห็น
		$\bar{x}$	S.D.	
1	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนโดยใช้ หลักการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย และสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน	4.03	.519	มาก
2	ผู้บริหารกระจายวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้บุคลากร ทั้งภายในและภายนอกได้เรียนรู้และเข้าใจ	4.05	.491	มาก
3	ผู้บริหารปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลงในอนาคต	4.03	.490	มาก
4	ผู้บริหารสื่อสารเป็นระยะเพื่อแสดงความเชื่อมั่น เกี่ยวกับวิสัยทัศน์และดำเนินงานให้บรรลุวิสัยทัศน์	4.00	.520	มาก
5	ผู้บริหารประเมินผลการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป็นระยะ จากผู้รับผิดชอบ	3.98	.547	มาก
6	ผู้บริหารนำผลการประเมินผลสำเร็จมาเป็นแนวทาง ในการพัฒนาวิสัยทัศน์ให้ทันสมัยสอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลงเสมอ	4.01	.571	มาก
7	ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานในการทำงานของ ผู้ร่วมงานได้อย่างชัดเจน	4.00	.566	มาก
8	ผู้บริหารแสดงแนวคิด แนวทางการพัฒนาโรงเรียน สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน	4.04	.546	มาก
9	ผู้บริหารถ่ายทอด สร้างความเชื่อมั่นและมีความ ผูกพันต่อวิสัยทัศน์	4.02	.529	มาก
10	ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้น ในการทำงานด้วยวิธีการใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพ	4.06	.548	มาก
	<b>รวม</b>	<b>4.02</b>	<b>.440</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 6 ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์อยู่ใน ระดับมาก ( $\bar{x}=4.02$ , S.D.=.440) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงานด้วยวิธีการใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารกระจาย วิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้บุคลากรทั้งภายในและภายนอกได้เรียนรู้และเข้าใจ และผู้บริหาร ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

ตาราง 7 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อองค์ประกอบภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ด้านค่านึงถึงผู้ตามเป็นรายบุคคล (N=375)

ข้อที่	ด้านค่านึงถึงผู้ตามเป็นรายบุคคล	ค่าสถิติ		ระดับ ความ คิดเห็น
		$\bar{x}$	S.D.	
1	ผู้บริหารเคารพในสิทธิและความเป็นส่วนตัวของ ผู้ร่วมงาน	4.03	.645	มาก
2	ผู้บริหารกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ ให้ผู้ร่วมงาน	4.03	.655	มาก
3	ผู้บริหารใส่ใจต่อความต้องการของผู้ร่วมงาน	4.03	.593	มาก
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนา ตนเอง	4.05	.618	มาก
5	ผู้บริหารเสนอแนะผู้ร่วมงานให้มีความสามารถ ในการวิเคราะห์ตนเอง	4.02	.625	มาก
6	ผู้บริหารปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานโดยค่านึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.03	.605	มาก
7	ผู้บริหารมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานตาม ความสามารถและทักษะของแต่ละบุคคล	3.99	.625	มาก
8	ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองและ ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าพบง่าย	4.04	.624	มาก



ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านคำนิ้งถึงผู้ตามเป็นรายบุคคล	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		$\bar{x}$	S.D.	
9	ผู้บริหารแสดงการยอมรับและชื่นชมในความสามารถของผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ	4.02	.620	มาก
10	ผู้บริหารให้เวลาในการสอนงานและแนะนำงานให้แก่ผู้ร่วมงาน	3.99	.620	มาก
	<b>รวม</b>	<b>4.02</b>	<b>.555</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 7 ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านคำนิ้งถึงผู้ตามเป็นรายบุคคลอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.02$ , S.D.=.555) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองและผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าพบง่าย และผู้บริหารใส่ใจต่อความต้องการของผู้ร่วมงาน

ตาราง 8 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านกระตุ้นปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ (N=375)

ข้อที่	ด้านกระตุ้นปัญญาและความคิดสร้างสรรค์	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		$\bar{x}$	S.D.	
1	ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงการทำงานในโรงเรียน	4.08	.570	มาก
2	ผู้บริหารเสนอแนะวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน	4.04	.560	มาก
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้เรียนรู้การทำงานและตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตัวเอง	4.07	.542	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านกระตุ้นปัญญาและความคิดสร้างสรรค์	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		$\bar{x}$	S.D.	
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานระบุปัญหาโดยการให้เหตุผลและหลักฐานมากกว่าการใช้จิตสำนึก	4.06	.514	มาก
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานนำประเด็นต่างๆ ที่ยังไม่เกิดปัญหามาพิจารณาให้รอบคอบ	4.05	.517	มาก
6	ผู้บริหารกระตุ้นความพยายามของผู้ร่วมงาน เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ และสร้างสรรค์	4.06	.522	มาก
7	ผู้บริหารมีการกระตุ้น จูงใจและสนับสนุน ความคิดใหม่ในการแก้ปัญหา	4.05	.535	มาก
8	ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ	4.05	.528	มาก
9	ผู้บริหารให้การยอมรับการเสนอแนวความคิดเชิงสร้างสรรค์	4.08	.549	มาก
10	ผู้บริหารแสดงให้ผู้ร่วมงานเห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้น เป็นเรื่องที่ทำหาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะ แก้ปัญหาร่วมกัน	4.06	.556	มาก
	<b>รวม</b>	4.05	.469	<b>มาก</b>

จากตาราง 8 ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านกระตุ้นปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.05$ , S.D.=.469) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารให้การยอมรับ การเสนอแนวความคิดเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าจะต้องมีการ เปลี่ยนแปลงการทำงานในโรงเรียนและผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้เรียนรู้ การทำงานและตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตัวเอง

ตาราง 9 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อองค์ประกอบภาวะผู้นำ  
การเปลี่ยนแปลง ด้านพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง (N=375)

ข้อที่	ด้านพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		$\bar{x}$	S.D.	
1	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นที่น่าเคารพ น่าเชื่อถือ นายกอง เลื่อมใส ศรัทธาแก่คณะครูและบุคคล ทั่วไป	4.08	.565	มาก
2	ผู้บริหารอัธยาศัยดี เป็นกัลยาณมิตร ไม่ถือตัว ใจกว้าง	4.12	.573	มาก
3	ผู้บริหารคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน	4.06	.556	มาก
4	ผู้บริหารเป็นผู้ดำรงตนอยู่ในศีลธรรมอันดีงาม	4.06	.544	มาก
5	ผู้บริหาร เสียสละ อุทิศตนให้เกิดประโยชน์ แก่ผู้ร่วมงานและองค์การ	4.06	.549	มาก
6	ผู้บริหารสามารถควบคุมสติ และอารมณ์ ในสถานการณ์วิกฤติได้	4.06	.539	มาก
7	ผู้บริหารเป็นผู้มีเหตุผล พร้อมรับฟังปัญหา และข้อวิจารณ์ตนเองได้	4.07	.543	มาก
8	ผู้บริหาร สร้างความมั่นใจให้กับผู้ร่วมงานว่า จะเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ได้	4.07	.522	มาก
9	ผู้บริหารยุติธรรมให้ความเสมอภาคกับผู้ร่วมงาน ทุกคน	4.11	.547	มาก
10	ผู้บริหาร ซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใสในกระบวนการ บริหารงาน	4.12	.572	มาก
	<b>รวม</b>	<b>4.08</b>	<b>.494</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 9 ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบภาวะผู้นำ  
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง อยู่ในระดับมาก  
( $\bar{x}=4.08$ , S.D.=.494) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับ

ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหาร ชื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส  
 ในกระบวนการบริหารงาน ผู้บริหารอภัยคดียดี เป็นกัลยาณมิตร ไม่ถือตัว ใจกว้าง  
 และผู้บริหารยุติธรรมให้ความเสมอภาคกับผู้ร่วมงานทุกคน

ตาราง 10 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อองค์ประกอบภาวะผู้นำ  
 การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านสร้างแรงบันดาลใจ (N=375)

ข้อที่	ด้านสร้างแรงบันดาลใจ	ค่าสถิติ		ระดับ ความ คิดเห็น
		$\bar{x}$	S.D.	
1	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่ง ของคณะครู	4.09	.554	มาก
2	ผู้บริหารจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและ สภาพแวดล้อมเพื่อให้คณะครูปฏิบัติงานได้บรรลุ เป้าหมาย	4.06	.549	มาก
3	ผู้บริหารแสดงความชื่นชม ยินดีอย่างจริงใจ เมื่อผู้ร่วมงานปฏิบัติงานสำเร็จ	4.07	.574	มาก
4	ผู้บริหารคอยช่วยเหลือแนะนำผู้ร่วมงาน เมื่อมีปัญหาเสมอ	4.07	.560	มาก
5	ผู้บริหารให้กำลังใจว่าผู้ร่วมงานจะสามารถ ปฏิบัติงานสำเร็จ	4.06	.571	มาก
6	ผู้บริหารเน้นให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงความสำคัญของ ภารกิจงานเป็นสิ่งสำคัญ และน่าภาคภูมิใจ	4.06	.547	มาก
7	ผู้บริหารสร้างและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานอุทิศตน เพื่อพัฒนาองค์กรร่วมกัน	4.06	.563	มาก
8	ผู้บริหารสามารถอธิบายภาพในอนาคต ของหน่วยงานได้อย่างชัดเจน	4.02	.524	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านสร้างแรงบันดาลใจ	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		$\bar{x}$	S.D.	
9	ผู้บริหารสร้างค่านิยมในหน่วยงานว่าผู้ร่วมงานต้องคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	4.03	.542	มาก
10	ผู้บริหารคอยช่วยเหลือและแนะนำผู้ร่วมงานเมื่อเจอปัญหาเสมอ	4.02	.537	มาก
	<b>รวม</b>	<b>4.05</b>	<b>.500</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 10 ผู้บริหารและครูผู้สอน ความความคิดเห็นต่อองค์ประกอบภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.05$ , S.D.=.500) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งของคณะครู ผู้บริหารคอยช่วยเหลือและแนะนำผู้ร่วมงานเมื่อมีปัญหาเสมอ และผู้บริหารแสดงความชื่นชม ยินดีอย่างจริงใจเมื่อผู้ร่วมงานปฏิบัติงานสำเร็จ

ตาราง 11 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อองค์ประกอบภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ด้านระดมความร่วมมือผู้กพัน (N=375)

ข้อที่	ด้านระดมความร่วมมือผู้กพัน	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		$\bar{x}$	S.D.	
1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกฝ่าย กำหนดนโยบายวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกัน	4.05	.545	มาก
2	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมเสนอความคิดเห็นและตัดสินใจแก้ปัญหาสำคัญของโรงเรียนร่วมกัน	4.01	.547	มาก
3	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการจัดการศึกษาของโรงเรียน	4.01	.557	มาก

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านระดมความร่วมมือผู้ผูกพัน	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		$\bar{x}$	S.D.	
4	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้บุคลากรมีความรู้สึกในการเป็นเจ้าของร่วมกันในการพัฒนาโรงเรียน	4.01	.557	มาก
5	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุน ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำโครงการ แผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน	4.02	.537	มาก
6	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนและสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย	4.01	.519	มาก
7	ผู้บริหารได้ริเริ่มและส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.03	.556	มาก
8	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อภารกิจใหม่ๆที่รับผิดชอบร่วมกัน	4.05	.543	มาก
9	ผู้บริหาร ริเริ่ม ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน	4.04	.555	มาก
10	ผู้บริหารได้ขอให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเสียสละเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน	4.05	.555	มาก
	<b>รวม</b>	4.02	.495	<b>มาก</b>

จากตาราง 11 ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านระดมความร่วมมือผู้ผูกพัน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.02$ , S.D.=.495) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อภารกิจใหม่ๆที่รับผิดชอบร่วมกัน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกฝ่าย กำหนดนโยบายวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกัน และผู้บริหารได้ขอให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเสียสละเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก

2.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน นำเสนอตาราง 12 ตาราง 12 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวม (N=375)

ด้านที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ผู้บริหาร (N=98)		ครูผู้สอน (N=269)		ค่า t คำนวณ	ค่า sig
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1	สร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์	4.16	.497	3.97	.408	3.37**	.001
2	คำนึงถึงผู้ตามเป็นรายบุคคล	4.20	.605	3.95	.523	3.59**	.000
3	กระตุ้นปัญญาและความคิดสร้างสรรค์	4.20	.506	4.00	.444	3.51**	.000
4	พฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง	4.18	.537	4.04	.474	2.21*	.028
5	สร้างแรงบันดาลใจ	4.21	.564	3.99	.464	3.32**	.001
6	ระดมความร่วมมือผูกพัน	4.15	.565	3.98	.460	2.67**	.008
	<b>รวม</b>	<b>4.18</b>	<b>.498</b>	<b>3.99</b>	<b>.406</b>	<b>3.44**</b>	<b>.001</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $\alpha$ .05;  $t_{374} \pm 1.96$ )

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $\alpha$ .01;  $t_{374} \pm 2.58$ )

จากตาราง 12 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 5 ด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่า 1 ด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐาน ข้อที่ 2 ที่ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความแตกต่างกัน

2.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันที่มีต่อองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร นำเสนอดังตาราง 13

ตาราง 13 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวม (N=375)

องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. สร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	.101	2	.051	.260	.771
	ภายในกลุ่ม	72.510	372	.195		
	รวม	72.612	374			
2. คำนึงถึงผู้ตามเป็นรายบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.620	2	.310	1.004	.367
	ภายในกลุ่ม	114.853	372	.309		
	รวม	115.473	374			
3. กระตุ้นปัญญาและความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	.083	2	.042	.189	.828
	ภายในกลุ่ม	82.308	372	.221		
	รวม	82.391	374			
4. พฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง	ระหว่างกลุ่ม	.465	2	.223	.952	.387
	ภายในกลุ่ม	90.884	372	.244		
	รวม	91.349				
5. สร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	.195	2	.098	.389	.678
	ภายในกลุ่ม	93.419	372	.251		
	รวม	93.614	374			



ตาราง 13 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
6. ระดมความ ร่วมมือผูกพัน	ระหว่างกลุ่ม	.231	2	.115	.469	.626
	ภายในกลุ่ม	91.412	372	.246		
	รวม	91.643	374			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.165	2	.083	.426	.654
	ภายในกลุ่ม	72.244	372	.194		
	รวม	72.409	374			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $\alpha$ .05;  $F_{2,373}=3.03$ )

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $\alpha$ .01;  $F_{2,373}=4.69$ )

จากตาราง 13 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความแตกต่างกัน

2.4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยภาพรวม นำเสนอตาราง 14

ตาราง 14 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวม (N=375)

องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1.สร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	2.587	2	1.294	6.873**	.001
	ภายในกลุ่ม	70.024	372	.188		
	รวม	72.612	374			
2.คำนึงถึงผู้ตามเป็นรายบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3.632	2	1.816	6.040**	.003
	ภายในกลุ่ม	111.842	372	.301		
	รวม	115.473	374			
3. กระตุ้นปัญญาและความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	2.482	2	1.241	5.778**	.003
	ภายในกลุ่ม	79.909	372	.215		
	รวม	82.391	374			
4. พฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง	ระหว่างกลุ่ม	3.847	2	1.923	8.177**	.000
	ภายในกลุ่ม	87.502	372	.235		
	รวม	91.349	374			
5. สร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	4.039	2	2.019	8.386**	.000
	ภายในกลุ่ม	89.575	372	.241		
	รวม	93.614	374			
6. ระดมความร่วมมือผูกพัน	ระหว่างกลุ่ม	3.020	2	1.510	6.337**	.002
	ภายในกลุ่ม	88.623	372	.238		
	รวม	91.643	374			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.230	2	1.615	8.685**	.000
	ภายในกลุ่ม	69.179	372	.186		
	รวม	72.409	374			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $\alpha$ .05;  $F_{2,373}=3.03$ )

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $\alpha$ .01;  $F_{2,373}=4.69$ )

จากตาราง 14 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ Scheffe (Scheffe Method) หรือ LSD ตามความเหมาะสม นำเสนอตาราง 15

ตาราง 15 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของโรงเรียน โดยภาพรวม โดยใช้ วิธีของ Scheffe (Scheffe Method) (N=375)

ประสบการณ์ในการทำงาน	น้อยกว่า 10 ปี ( $\bar{x}=3.98$ )	ระหว่าง 10-20 ปี ( $\bar{x}=3.95$ )	มากกว่า 20 ปี ( $\bar{x}=4.15$ )
1. น้อยกว่า 10 ปี ( $\bar{x}=3.98$ )	-	0.03	0.17**
2. ระหว่าง 10-20 ปี ( $\bar{x}=3.95$ )		-	0.20**
3. มากกว่า 20 ปี ( $\bar{x}=4.15$ )			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 15 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวม มากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และ ระหว่าง 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 16 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของโรงเรียน ด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์ โดยใช้วิธีของ Scheffe (Scheffe Method) (N=375)

ประสบการณ์ในการทำงาน	น้อยกว่า 10 ปี ( $\bar{x}=3.97$ )	ระหว่าง 10-20 ปี ( $\bar{x}=3.93$ )	มากกว่า 20 ปี ( $\bar{x}=4.11$ )
1. น้อยกว่า 10 ปี ( $\bar{x}=3.97$ )	-	0.04	0.14*
2. ระหว่าง 10-20 ปี ( $\bar{x}=3.93$ )		-	0.18**
3. มากกว่า 20 ปี ( $\bar{x}=4.11$ )			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 16 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์ มากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และระหว่าง 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 17 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของโรงเรียน ด้านคำนึงถึงผู้ตามเป็นรายบุคคล โดยใช้วิธีของ Scheffe (Scheffe Method) (N=375)

ประสบการณ์ในการทำงาน	น้อยกว่า 10 ปี ( $\bar{x}=3.96$ )	ระหว่าง 10-20 ปี ( $\bar{x}=3.92$ )	มากกว่า 20 ปี ( $\bar{x}=4.13$ )
1. น้อยกว่า 10 ปี ( $\bar{x}=3.96$ )	-	0.04	0.17*
2. ระหว่าง 10-20 ปี ( $\bar{x}=3.92$ )		-	0.21**
3. มากกว่า 20 ปี ( $\bar{x}=4.13$ )			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 17 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านคำมั่นถึงผู้ตามเป็นรายบุคคล มากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และระหว่าง 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 18 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของโรงเรียน ด้านกระตุ้นปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ โดยใช้วิธีของ Scheffe (Scheffe Method) (N=375)

ประสบการณ์ในการทำงาน	น้อยกว่า 10 ปี ( $\bar{x}=4.00$ )	ระหว่าง 10-20 ปี ( $\bar{x}=3.98$ )	มากกว่า 20 ปี ( $\bar{x}=4.15$ )
1. น้อยกว่า 10 ปี ( $\bar{x}=4.00$ )	-	0.02	0.15*
2. ระหว่าง 10-20 ปี ( $\bar{x}=3.98$ )		-	0.17**
3. มากกว่า 20 ปี ( $\bar{x}=4.15$ )			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านกระตุ้นปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ มากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และระหว่าง 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 19 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของโรงเรียน ด้านพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง โดยใช้วิธีของ Scheffe (Scheffe Method) (N=375)

ประสบการณ์ในการทำงาน	น้อยกว่า 10 ปี ( $\bar{x}=4.00$ )	ระหว่าง 10-20 ปี ( $\bar{x}=3.99$ )	มากกว่า 20 ปี ( $\bar{x}=4.20$ )
1. น้อยกว่า 10 ปี ( $\bar{x}=4.00$ )	-	0.01	0.20**
2. ระหว่าง 10-20 ปี ( $\bar{x}=3.99$ )		-	0.20**
3. มากกว่า 20 ปี ( $\bar{x}=4.20$ )			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 19 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง มากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่เกิน 10 ปี และ ระหว่าง 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 20 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของโรงเรียน ด้านสร้างแรงบันดาลใจ โดยใช้วิธีของ Scheffe (Scheffe Method) (N=375)

ประสบการณ์ในการทำงาน	น้อยกว่า 10 ปี ( $\bar{x}=3.98$ )	ระหว่าง 10-20 ปี ( $\bar{x}=3.94$ )	มากกว่า 20 ปี ( $\bar{x}=4.17$ )
1. น้อยกว่า 10 ปี ( $\bar{x}=3.98$ )	-	0.04	0.19**
2. ระหว่าง 10 -20 ปี ( $\bar{x}=3.94$ )		-	0.21**
3. มากกว่า 20 ปี ( $\bar{x}=4.17$ )			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 20 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านสร้างแรงบันดาลใจ มากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่เกิน 10 ปี และ ระหว่าง 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 21 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของโรงเรียน ด้านระดมความร่วมมือผูกพัน โดยใช้วิธีของ Scheffe (Scheffe Method) (N=375)

ประสบการณ์ในการทำงาน	น้อยกว่า 10 ปี ( $\bar{x}=3.97$ )	ระหว่าง 10-20 ปี ( $\bar{x}=3.93$ )	มากกว่า 20 ปี ( $\bar{x}=4.13$ )
1. น้อยกว่า 10 ปี ( $\bar{x}=3.97$ )	-	0.05	0.16*
2. ระหว่าง 10-20 ปี ( $\bar{x}=3.93$ )		-	0.19**
3. มากกว่า 20 ปี ( $\bar{x}=4.13$ )			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 21 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านระดมความร่วมมือผูกพัน มากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และระหว่าง 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความแตกต่างกัน

2.5 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวม และรายด้าน นำเสนอตั้งตาราง 22 - 26

ตาราง 22 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อระดับประสิทธิผล  
ของโรงเรียนโดยภาพรวม (N=375)

ด้านที่	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		$\bar{x}$	S.D.	
1	ด้านวิชาการ	3.96	.455	มาก
2	ด้านงบประมาณ	3.97	.445	มาก
3	ด้านการบริหารงานบุคคล	3.94	.423	มาก
4	ด้านการบริหารทั่วไป	4.10	.394	มาก
	<b>รวม</b>	<b>3.99</b>	<b>.388</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 22 ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.99$ , S.D.=.388) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านงบประมาณ ด้านวิชาการ และด้านการบริหารงานบุคคล

เมื่อพิจารณาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยจำแนกตามรายด้าน และรายชื่อปรากฏผลดังตาราง 23

ตาราง 23 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน  
ด้านวิชาการ (N=375)

ข้อที่	ด้านวิชาการ	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		$\bar{x}$	S.D.	
1	โรงเรียนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ได้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์และตรงตามความต้องการของท้องถิ่น	3.96	.560	มาก
2	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.01	.564	มาก



ตาราง 23 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านวิชาการ	ค่าสถิติ		ระดับความ คิดเห็น
		$\bar{x}$	S.D.	
3	โรงเรียนดำเนินการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนอย่างถูกต้อง ครบถ้วนตามระเบียบวิธีวัดผลประเมินผล	3.99	.540	มาก
4	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อ นวัตกรรม การเรียนการสอนและมีการ ประเมินผลเพื่อการพัฒนาสื่ออย่างสม่ำเสมอ	3.97	.531	มาก
5	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูวิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้แต่ละกลุ่มสาระ การเรียนรู้	3.93	.583	มาก
6	โรงเรียน ส่งเสริมสนับสนุน ให้ครูใช้แหล่ง เรียนรู้ ทั้งในและนอกโรงเรียน โดยครอบคลุม ภูมิปัญญาท้องถิ่น	3.95	.548	มาก
7	โรงเรียน นิเทศงานวิชาการอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องโดยประสานงานกับหน่วยงาน ศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนางานของโรงเรียน	3.90	.574	มาก
8	โรงเรียนจัดระบบงานแนะแนว โดยบุคลากร ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม อย่างเป็นระบบ	3.95	.552	มาก
9	โรงเรียนพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.98	.539	มาก
10	โรงเรียน พัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ที่ทันสมัยและมีความเพียงพอกับความ ต้องการและจำนวนนักเรียน	3.97	.537	มาก
	<b>รวม</b>	<b>3.96</b>	<b>.455</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 23 ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิผลของโรงเรียนด้านวิชาการ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ระดับมากทุกข้อ ( $\bar{x}=3.96$ , S.D.=.455) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนดำเนินการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนอย่างถูกต้องครบถ้วน ตามระเบียบวิธีวัดผลประเมินผล และโรงเรียนพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ตาราง 24 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน  
ด้านงบประมาณ (N=375)

ข้อที่	ด้านงบประมาณ	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		$\bar{x}$	S.D.	
1	โรงเรียนจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณ และการเงินอื่นๆ ที่เป็นปัจจุบันและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ	3.97	.529	มาก
2	โรงเรียนเบิกจ่ายงบประมาณตามแผนปฏิบัติการประจำปีและอนุมัติการใช้งบประมาณตามวงเงินที่จัดสรรไว้	4.00	.520	มาก
3	โรงเรียนตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล รายงานการใช้จ่ายเงินและผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานประจำปี	3.94	.534	มาก
4	โรงเรียนบริหารการเงิน ตามกฎ ระเบียบ และเอกสารที่เกี่ยวข้องอย่างถูกต้อง และเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน	4.02	.527	มาก
5	โรงเรียนบริหารพัสดุ และสินทรัพย์ตามกฎหมาย ระเบียบและเอกสารที่เกี่ยวข้อง	4.01	.535	มาก
6	โรงเรียนจัดระบบตรวจสอบการรับจ่ายพัสดุ และจัดทำรายงานอย่างถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	3.98	.517	มาก

ตาราง 24 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านงบประมาณ	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		$\bar{x}$	S.D.	
7	โรงเรียนจัดหาและจัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์ที่มีคุณภาพเหมาะสมและเพียงพอกับการใช้งาน	3.99	.509	มาก
8	โรงเรียนเบิกเงิน การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การจ่ายเงิน การนำส่งเงินเป็นไปตามขั้นตอน และวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด	4.00	.525	มาก
9	โรงเรียนจัดทำรายงานเงินคงเหลือประจำวัน และมีการรายงานต่อเขตพื้นที่ ทุกวันสิ้นเดือน	3.98	.496	มาก
10	โรงเรียนระดมทรัพยากรและการระดมทุน เพื่อการศึกษาเป็นประจำทุกปี	3.92	.563	มาก
	<b>รวม</b>	<b>3.97</b>	<b>.445</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 24 ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านงบประมาณ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ระดับมากทุกข้อ ( $\bar{x}=3.97$ , S.D.=.445) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับดังนี้ โรงเรียนบริหารการเงิน ตามกฎ ระเบียบและเอกสารที่เกี่ยวข้องอย่างถูกต้องและเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน โรงเรียนบริหารพัสดุ และสินทรัพย์ตามกฎหมาย ระเบียบและเอกสารที่เกี่ยวข้อง และโรงเรียนเบิกจ่ายงบประมาณตามแผนปฏิบัติการประจำปีและอนุมัติการใช้งบประมาณตามวงเงินที่จัดสรรไว้

ตาราง 25 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการบริหารงานบุคคล (N=375)

ข้อที่	ด้านการบริหารงานบุคคล	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		$\bar{x}$	S.D.	
1	โรงเรียนวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ความต้องการ ความจำเป็นและภารกิจของโรงเรียน	3.90	.499	มาก

ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการบริหารงานบุคคล	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		$\bar{x}$	S.D.	
2	โรงเรียนมีส่วนร่วมในการดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าเป็นข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา	3.78	.707	มาก
3	โรงเรียนเสริมสร้างประสิทธิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งก่อนและระหว่างปฏิบัติหน้าที่	3.90	.517	มาก
4	โรงเรียนสำรวจความรู้ ความสามารถ ความต้องการของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน เพื่อจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถ ความถนัด และความสนใจ	3.90	.497	มาก
5	โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเอง โดยการอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อนำความรู้ประสบการณ์มาพัฒนาการปฏิบัติงาน	3.96	.469	มาก
6	โรงเรียนกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าทั้งด้านวิชาการ และตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.98	.476	มาก
7	โรงเรียนส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคีในหมู่คณะ	3.99	.496	มาก
8	โรงเรียนพิจารณาความดีความชอบ ในรูปคณะกรรมการโดยมีส่วนร่วมในการประเมินผลและการปฏิบัติงาน และมีการประกาศผลการประเมินอย่างเปิดเผย	4.01	.498	มาก
9	โรงเรียนจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการและลูกจ้าง			

ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการบริหารงานบุคคล	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		$\bar{x}$	S.D.	
10	โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้ครูปฏิบัติตนตามมาตรฐานสำหรับจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.05	.465	มาก
	<b>รวม</b>	<b>3.94</b>	<b>.423</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 25 ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.94$ , S.D.=.423) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้ครูปฏิบัติตนตามมาตรฐานสำหรับจรรยาบรรณวิชาชีพ โรงเรียนพิจารณาความดีความชอบ ในรูปคณะกรรมการโดยมีส่วนร่วมในการประเมินผลและการปฏิบัติงาน และมีการประกาศผลการประเมินอย่างเปิดเผย และโรงเรียนจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการและลูกจ้าง

ตาราง 26 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการบริหารทั่วไป (N=375)

ข้อที่	ด้านการบริหารทั่วไป	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		$\bar{x}$	S.D.	
1	โรงเรียนจัดทำทะเบียนรับ ส่งหนังสือและทะเบียนเอกสารสำคัญอย่างครบถ้วน	4.12	.495	มาก
2	โรงเรียนรับส่งหนังสือราชการทางอิเล็กทรอนิกส์	4.14	.482	มาก
3	โรงเรียนจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล สารสนเทศถูกต้องเป็นระบบ เป็นหมวดหมู่สะดวกต่อการค้นหา	4.11	.481	มาก
4	โรงเรียนประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างสม่ำเสมอ	4.11	.478	มาก
5	โรงเรียนจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กรตามโครงสร้างการบริหารงาน	4.09	.427	มาก

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการบริหารทั่วไป	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		$\bar{x}$	S.D.	
6	โรงเรียนบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและเอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้	4.09	.438	มาก
7	โรงเรียนจัดเวรยามดูแลรักษาความปลอดภัยของอาคารสถานที่ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ	4.11	.451	มาก
8	โรงเรียนจัดทำแผนการรับนักเรียน สัมมะโนนักเรียน ตามเขตพื้นที่บริการ	4.11	.451	มาก
9	โรงเรียนวางแผนการจัดระบบการควบคุมและตรวจสอบภายในโรงเรียน	4.09	.429	มาก
10	โรงเรียนวางแผนการจัดระบบการควบคุมและตรวจสอบภายในโรงเรียน	4.10	.437	มาก
	<b>รวม</b>	4.10	.394	<b>มาก</b>

จากตาราง 26 ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านการบริหารทั่วไป อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ระดับมากทุกข้อ ( $\bar{x}=4.10$ , S.D.=.394) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ โรงเรียนรับส่งหนังสือราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ โรงเรียนจัดทำทะเบียนรับ ส่งหนังสือ และทะเบียนเอกสารสำคัญอย่างครบถ้วน และโรงเรียนจัดทำแผนการรับนักเรียน สัมมะโนนักเรียน ตามเขตพื้นที่บริการ และโรงเรียนจัดเวรยามดูแลรักษาความปลอดภัยของอาคารสถานที่ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2.6 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน นำเสนอดังตาราง 27

ตาราง 27 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อประสิทธิผล  
ของโรงเรียน โดยภาพรวม

ด้านที่	ประสิทธิผลของ โรงเรียน	ผู้บริหาร (N=98)		ครูผู้สอน (N=269)		ค่า t คำนวณ	ค่า sig
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1	ด้านวิชาการ	4.07	.493	3.92	.436	2.83**	.005
2	ด้านงบประมาณ	4.10	.497	3.93	.419	2.92**	.004
3	ด้านการบริหารงาน บุคคล	4.01	.471	3.92	.402	1.95*	.051
4	ด้านการบริหารทั่วไป	4.20	.406	4.07	.385	2.88**	.004
	<b>รวม</b>	<b>4.10</b>	<b>.427</b>	<b>3.96</b>	<b>.368</b>	<b>2.82**</b>	<b>.005</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $\alpha$ .05;  $t_{374} \pm 1.96$ )

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $\alpha$ .01;  $t_{374} \pm 2.58$ )

จากตาราง 27 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อระดับ  
ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวม แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า  
ทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็น  
มากกว่าครูผู้สอน

ดังนั้น ผลวิจัยครั้งนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า ประสิทธิผล  
โรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความแตกต่างกัน

2.7 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่  
ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันที่มีต่อระดับประสิทธิผลของโรงเรียน นำเสนอดังตาราง 28

ตาราง 28 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน  
ที่มีขนาดแตกต่างกันเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวม  
(N=375)

ระดับประสิทธิผล ของโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	.117	2	.058	.280	.756
	ภายในกลุ่ม	77.573	372	.209		
	รวม	77.689	374			
2. ด้าน งบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	.059	2	.030	.148	.863
	ภายในกลุ่ม	74.327	372	.200		
	รวม	74.386	374			
3. ด้านการ บริหารงาน บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.177	2	.082	.459	.632
	ภายในกลุ่ม	66.848	372	.180		
	รวม	67.013	374			
4. ด้านการ บริหารทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	.074	2	.037	.235	.790
	ภายในกลุ่ม	58.242	372	.157		
	รวม	58.316				
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.064	2	.032	.211	.810
	ภายในกลุ่ม	56.515	372	.152		
	รวม	56.579	374			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $\alpha$ .05;  $F_{2,373}=3.03$ )

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $\alpha$ .01;  $F_{2,373}=4.69$ )

จากตาราง 28 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มี  
ขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวม  
และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 7 ที่ว่า ประสิทธิภาพ  
โรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน  
มีความแตกต่างกัน



2.8 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มี  
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของโรงเรียน  
โดยภาพรวม นำเสนอดังตาราง 29

ตาราง 29 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์  
ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของ  
โรงเรียน โดยภาพรวม (N=375)

ประสิทธิผลของ โรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	1.360	2	.680	3.313*	.037
	ภายในกลุ่ม	76.330	372	.205		
	รวม	77.689				
2. ด้าน งบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	1.872	2	.936	4.801**	.009
	ภายในกลุ่ม	72.514	372	.195		
	รวม	74.386	374			
3. ด้านการ บริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2.061	2	1.031	5.903**	.003
	ภายในกลุ่ม	64.951	372	.175		
	รวม	67.013	374			
4. ด้านการบริหาร ทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	1.680	2	.840	5.518**	.004
	ภายในกลุ่ม	56.636	372	.152		
	รวม	58.316	374			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.728	2	.864	5.861**	.003
	ภายในกลุ่ม	54.851	372	.147		
	รวม	56.579				

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $\alpha$ .05;  $F_{2,373}=3.03$ )

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $\alpha$ .01;  $F_{2,373}=4.69$ )

จากตาราง 29 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน และมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ Scheffe (Scheffe Method) นำเสนอตั้งตาราง 30-33

ตาราง 30 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน เกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม โดยใช้วิธีของ Scheffe (Scheffe Method) (N=375)

ประสบการณ์ในการทำงาน	น้อยกว่า 10 ปี ( $\bar{x}=3.95$ )	ระหว่าง 10-20 ปี ( $\bar{x}=3.92$ )	มากกว่า 20 ปี ( $\bar{x}=4.07$ )
1. น้อยกว่า 10 ปี ( $\bar{x}=3.95$ )	-	0.03	0.12*
2. ระหว่าง 10-20 ปี ( $\bar{x}=3.92$ )		-	0.15**
3. มากกว่า 20 ปี ( $\bar{x}=4.07$ )			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 10-20 ปี และน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 31 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์  
ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน เกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของโรงเรียน  
ด้านวิชาการ โดยใช้วิธีของ Scheffe (Scheffe Method) (N=375)

ประสบการณ์ในการทำงาน	น้อยกว่า 10 ปี ( $\bar{x}=3.91$ )	ระหว่าง 10-20 ปี ( $\bar{x}=3.90$ )	มากกว่า 20 ปี ( $\bar{x}=4.03$ )
1. น้อยกว่า 10 ปี ( $\bar{x}=3.91$ )	-	0.01	0.12
2. ระหว่าง 10-20 ปี ( $\bar{x}=3.90$ )		-	0.13**
3. มากกว่า 20 ปี ( $\bar{x}=4.03$ )			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการ  
ปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของโรงเรียน  
ด้านวิชาการ มากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 10-  
20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 32 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์  
ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน เกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของโรงเรียน  
ด้านงบประมาณ โดยใช้วิธีของ Scheffe (Scheffe Method) (N=375)

ประสบการณ์ในการทำงาน	น้อยกว่า 10 ปี ( $\bar{x}=3.94$ )	ระหว่าง 10-20 ปี ( $\bar{x}=3.90$ )	มากกว่า 20 ปี ( $\bar{x}=4.06$ )
1. น้อยกว่า 10 ปี ( $\bar{x}=3.94$ )	-	0.04	0.12
2. ระหว่าง 10-20 ปี ( $\bar{x}=3.90$ )		-	0.16**
3. มากกว่า 20 ปี ( $\bar{x}=4.06$ )			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการ  
ปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของโรงเรียน  
ด้านงบประมาณ มากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ระหว่าง 11-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 33 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน เกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านการบริหารงานบุคคลโดยใช้วิธีของ Scheffe (Scheffe Method) (N=375)

ประสบการณ์ในการทำงาน	น้อยกว่า 10 ปี ( $\bar{x}=3.90$ )	ระหว่าง 11-20 ปี ( $\bar{x}=3.87$ )	มากกว่า 20 ปี ( $\bar{x}=4.03$ )
1. น้อยกว่า 10 ปี ( $\bar{x}=3.90$ )	-	0.03	0.13*
2. ระหว่าง 10-20 ปี ( $\bar{x}=3.87$ )		-	0.16**
3. มากกว่า 20 ปี ( $\bar{x}=4.03$ )			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 33 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านการบริหารงานบุคคลมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และระหว่าง 11-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 34 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน เกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านการบริหารทั่วไปโดยใช้วิธีของ Scheffe (Scheffe Method) (N=375)

ประสบการณ์ในการทำงาน	น้อยกว่า 10 ปี ( $\bar{x}=4.06$ )	ระหว่าง 10-20 ปี ( $\bar{x}=4.03$ )	มากกว่า 20 ปี ( $\bar{x}=4.18$ )
1. น้อยกว่า 10 ปี ( $\bar{x}=4.06$ )	-	0.03	0.12*
2. ระหว่าง 10-20 ปี ( $\bar{x}=4.03$ )		-	0.15**
3. มากกว่า 20 ปี ( $\bar{x}=4.18$ )			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 34 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการบริหารทั่วไป มากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และระหว่าง 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 8 ที่ว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความแตกต่างกัน

2.9 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยใช้การหาค่าความสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) นำเสนอดังตาราง 35

ตาราง 35 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน

	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>	X <sub>t</sub>	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	Y <sub>t</sub>
X <sub>1</sub>		.712**	.753**	.720**	.660**	.713**	.844**	.648**	.666**	.636**	.690**	.729**
X <sub>2</sub>			.701**	.738**	.739**	.727**	.868**	.571**	.622**	.625**	.625**	.674**
X <sub>3</sub>				.820**	.779**	.822**	.906**	.647**	.666**	.671**	.687**	.738**
X <sub>4</sub>					.795**	.839**	.916**	.572**	.647**	.650**	.658**	.697**
X <sub>5</sub>						.845**	.901**	.602**	.668**	.662**	.688**	.723**
X <sub>6</sub>							.923**	.654**	.683**	.687**	.701**	.752**
X <sub>t</sub>								.687**	.736**	.733**	.754**	.803**
Y <sub>1</sub>									.830**	.757**	.710**	.917**
Y <sub>2</sub>										.758**	.739**	.924**
Y <sub>3</sub>											.740**	.899**
Y <sub>4</sub>												.875**
Y <sub>t</sub>												

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 37 แสดงว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.803 เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า

ด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์ โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.729

ด้านคำนึงถึงผู้ตามเป็นรายบุคคล โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.674

ด้านกระตุ้นปัญญาและความคิดสร้างสรรค์โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.738

ด้านพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.697

ด้านสร้างแรงบันดาลใจโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.723

ด้านระดมความร่วมมือผู้กพันโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.752

และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียน รายงาน พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลโรงเรียน รายงานทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารทั่วไป โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .754 ด้านงบประมาณ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .736 ด้านการบริหารงานบุคคล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .733 และด้านวิชาการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .687

ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐาน ข้อที่ 9 ที่ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

2.10 การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนอย่างน้อย 1 ตัว มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณทีละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) นำเสนอดังตาราง 36

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน  
โดยภาพรวม

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	b	S.E. <sub>b</sub>	$\beta$	t	sig
ระดมความร่วมมือผูกพัน (X <sub>6</sub> )	0.752	0.566	0.565	0.185	0.052	0.235	3.574**	.000
สร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิง อุดมการณ์ (X <sub>1</sub> )	0.801	0.641	0.639	0.279	0.042	0.317	6.673**	.000
สร้างแรงบันดาลใจ (X <sub>5</sub> )	0.810	0.656	0.654	0.152	0.046	0.195	3.314**	.001
กระตุ้นปัญญาและ ความคิดสร้างสรรค์ (X <sub>3</sub> )	0.814	0.662	0.659	0.127	0.050	0.154	2.555*	.011

R=0.814 R<sup>2</sup>=0.662 Adjusted R<sup>2</sup>=0.659  $\alpha$ =0.998 S.E.<sub>est</sub>±.22726

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 36 แสดงว่า ตัวแปรองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน จำนวน 6 ด้าน พบว่า 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน โดยภาพรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านระดมความร่วมมือผู้กพัน ( $X_6$ ) ด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์ ( $X_1$ ) ด้านสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_5$ ) และ พบว่า 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิผลโรงเรียน โดยภาพรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านกระตุ้นปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ ( $X_3$ )

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์ ( $X_1$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.317 รองลงมา คือ ด้านระดมความร่วมมือผู้กพัน ( $X_6$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.235 ด้านสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_5$ ) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.195 และด้านกระตุ้นปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ ( $X_3$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.154 ตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน ได้ร้อยละ 65.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์  $\pm 22.726$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ

ได้ดังนี้

$$Y \text{ รวม} = 0.998 + 0.185 (X_6) + 0.279 (X_1) + 0.152 (X_5) + 0.127 (X_3)$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอย ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ได้ดังนี้

$$Z_y \text{ รวม} = 0.235 (Z_6) + 0.317 (Z_1) + 0.195 (Z_5) + 0.154 (Z_3)$$

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน  
ด้านวิชาการ

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	b	S.E. <sub>b</sub>	$\beta$	t	sig
ระดมความร่วมมือผูกพัน (X <sub>6</sub> )	0.654	0.428	0.426	0.333	0.069	0.362	4.842**	.000
สร้างวิสัยทัศน์ร่วม เชิงอุดมการณ์ (X <sub>1</sub> )	0.704	0.495	0.492	0.342	0.060	0.330	5.695**	.000
กระตุ้นปัญญาและ ความคิดสร้างสรรค์ (X <sub>3</sub> )	0.710	0.504	0.500	-0.227	0.072	0.233	3.129**	.002
ด้านพฤติกรรมที่เป็น แบบอย่าง (X <sub>4</sub> )	0.714	0.510	0.504	-0.149	0.069	-0.161	-2.155*	0.032

R=0.714 R<sup>2</sup>=0.510 Adjusted R<sup>2</sup>=0.504  $\alpha$ =0.932 S.E.<sub>est</sub>±.32083

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 37 แสดงว่า ตัวแปรองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน จำนวน 6 ด้าน พบว่า 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิผลโรงเรียน ด้านวิชาการ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านระดมความร่วมมือผูกพัน ( $X_6$ ) สร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์ ( $X_1$ ) ด้านกระตุ้นปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ ( $X_3$ ) และ 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิผลโรงเรียน ด้านวิชาการ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง ( $X_5$ )

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านระดมความร่วมมือผูกพัน ( $X_6$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.362 รองลงมา คือ ด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์ ( $X_1$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.330 ด้านกระตุ้นปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ ( $X_3$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.233 และด้านพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง ( $X_4$ ) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ -0.161 ตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน ได้ร้อยละ 50.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์  $\pm .32083$

สามารถเขียนสมการถดถอยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y \text{ รวม} = 0.932 + 0.333 (X_6) + 0.342 (X_1) + 0.227 (X_3) + (-0.149) (X_4)$$

และสามารถเขียนสมการถดถอยวิเคราะห์การถดถอย ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_y \text{ รวม} = 0.362 (Z_6) + 0.330 (Z_1) + 0.233 (Z_3) + (-0.161) (Z_4)$$

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน  
 ด้านงบประมาณ

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	b	S.E. <sub>b</sub>	$\beta$	t	sig
ด้านระดมความร่วมมือ ผูกพัน (X <sub>6</sub> )	0.683	0.467	0.466	0.210	0.064	0.233	3.298**	.000
ด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิง อุดมการณ์ (X <sub>1</sub> )	0.729	0.532	0.529	0.337	0.051	0.333	6.630**	.001
ด้านสร้างแรงบันดาลใจ (X <sub>5</sub> )	0.741	0.549	0.546	0.224	0.059	0.252	3.813**	.000

R=0.741 R<sup>2</sup>=0.549 Adjusted R<sup>2</sup>=0.546  $\alpha$ =0.860 S.E.<sub>est</sub>±0.30058

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 38 แสดงว่า ตัวแปรองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน จำนวน 6 ด้าน พบว่า 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิผลโรงเรียน ด้านงบประมาณ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านระดมความร่วมมือผูกพัน ( $X_6$ ) ด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์ ( $X_1$ ) ด้านสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_5$ )

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดที่สุด คือ ด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์ ( $X_1$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.333 รองลงมา คือ ด้านสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_5$ ) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.252 และด้านระดมความร่วมมือผูกพัน ( $X_6$ ) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.233 ตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน ได้ร้อยละ 54.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์  $\pm 0.30058$

สามารถเขียนสมการถดถอยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y \text{ รวม} = 0.860 + 0.210 (X_6) + 0.337 (X_1) + 0.224 (X_5)$$

และสามารถเขียนสมการถดถอยวิเคราะห์การถดถอย ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_y \text{ รวม} = 0.233 (Z_6) + 0.333 (Z_1) + 0.252 (Z_5)$$

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน  
ด้านการบริหารงานบุคคล

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	b	S.E. <sub>b</sub>	$\beta$	t	sig
ด้านระดมความร่วมมือผูกพัน (X <sub>6</sub> )	0.687	0.472	0.471	0.183	0.066	0.215	2.778**	0.006
ด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิง อุดมการณ์ (X <sub>1</sub> )	0.718	0.516	0.513	0.173	0.056	0.180	3.075**	0.002
ด้านสร้างแรงบันดาลใจ (X <sub>5</sub> )	0.729	0.531	0.527	0.128	0.061	0.152	2.113*	0.035
ด้านกระตุ้นปัญญาและความคิด สร้างสรรค์ (X <sub>3</sub> )	0.733	0.538	0.533	0.143	0.063	0.159	2.266*	0.024
ด้านคำนึงถึงผู้ตามเป็นรายบุคคล (X <sub>2</sub> )	0.737	0.543	0.536	0.089	0.045	0.117	1.989*	0.047

R= 0.737 R<sup>2</sup>=0.543 Adjusted R<sup>2</sup>=0.536  $\alpha$ =1.050 S.E.<sub>est</sub>±0.28821

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 39 แสดงว่า ตัวแปรองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน จำนวน 6 ด้าน พบว่า 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิผลโรงเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านระดมความร่วมมือผูกพัน ( $X_6$ ) ด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์ ( $X_1$ ) และพบว่า 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิผลโรงเรียนด้านวิชาการ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_5$ ) ด้านด้านกระตุ้นปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ ( $X_3$ ) และด้านคำนึงถึงผู้ตามเป็นรายบุคคล ( $X_2$ )

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านระดมความร่วมมือผูกพัน ( $X_6$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.215 รองลงมา ด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์ ( $X_1$ ) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.180 ด้านกระตุ้นปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ ( $X_3$ ) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.159 ด้านสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_5$ ) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.152 และด้านคำนึงถึงผู้ตามเป็นรายบุคคล ( $X_2$ ) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.117 ตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนได้ร้อยละ 53.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์  $\pm 0.28821$

สามารถเขียนสมการถดถอยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y \text{ รวม} = 1.050 + 0.183 (X_6) + 0.173 (X_1) + 0.128 (X_5) + 0.143 (X_3) + 0.089 (X_2)$$

และสามารถเขียนสมการถดถอยวิเคราะห์การถดถอย ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_y \text{ รวม} = 0.215 (Z_6) + 0.180 (Z_1) + 0.152 (Z_5) + 0.159 (Z_3) + 0.117 (Z_2)$$



ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน  
ด้านการบริหารทั่วไป

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	b	S.E. <sub>b</sub>	$\beta$	t	sig
ด้านระดมความร่วมมือผู้กพัน (X <sub>6</sub> )	0.701	0.491	0.490	0.179	0.054	0.225	3.309**	0.001
ด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิง อุดมการณ์ (X <sub>1</sub> )	0.751	0.565	0.562	0.319	0.043	0.356	7.369**	0.000
ด้านสร้างแรงบันดาลใจ (X <sub>5</sub> )	0.764	0.584	0.581	-0.208	0.050	0.263	4.151**	0.000

R=0.764 R<sup>2</sup>=0.584 Adjusted R<sup>2</sup>=0.581  $\alpha=1.261$  S.E.<sub>est</sub>±0.25570

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 40 แสดงว่า ตัวแปรองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน จำนวน 6 ด้าน พบว่า 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิผลโรงเรียน ด้านการบริหารทั่วไป ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านระดมความร่วมมือผู้กพัน ( $X_6$ ) ด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์ ( $X_4$ ) ด้านสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_5$ )

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดที่สุด คือ ด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์ ( $X_4$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.356 รองลงมา ด้านสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_5$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.263 ด้านระดมความร่วมมือผู้กพัน ( $X_6$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.225 ตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน ได้ร้อยละ 58.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์  $\pm 0.25570$

สามารถเขียนสมการถดถอยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_{รวม} = 1.261 + 0.179 (X_6) + 0.319 (X_4) + 0.208 (X_5)$$

และสามารถเขียนสมการถดถอยวิเคราะห์การถดถอย ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_y \text{ รวม} = 0.225 (Z_6) + 0.356 (Z_4) + 0.263 (Z_5)$$

ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับสมมติฐาน ข้อที่ 10 ที่ว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวม และรายด้าน

ผลการสรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ปรากฏดัง ตาราง 41

ตาราง 41 องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์  
ประสิทธิผลโรงเรียน

ตัวแปรพยากรณ์ (องค์ประกอบภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง)	ตัวแปรเกณฑ์ (ประสิทธิผลของโรงเรียน)				
	ด้านวิชาการ	ด้านงบประมาณ	ด้านการบริหารงานบุคคล	ด้านการบริหารทั่วไป	โดยรวม
1. ด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์ (X <sub>1</sub> )	✓	✓	✓	✓	✓
2. ด้านคำนึงถึงผู้ตามเป็นรายบุคคล (X <sub>2</sub> )	×	×	✓	×	×
3. ด้านกระตุ้นปัญญาและความคิด สร้างสรรค์ (X <sub>3</sub> )	✓	×	✓	×	✓
4. ด้านพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง (X <sub>4</sub> )	✓	×	×	×	×
5. ด้านสร้างแรงบันดาลใจ (X <sub>5</sub> )	×	✓	✓	✓	✓
6. ด้านระดมความร่วมมือผูกพัน (X <sub>6</sub> )	✓	✓	✓	✓	✓

✓ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์ X หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 41 พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร  
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์  
และด้านระดมความร่วมมือผูกพัน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ทั้ง  
โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ส่วนด้านสร้างแรงบันดาลใจ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผล  
ของโรงเรียนได้ทั้งโดยรวมและรายด้าน 3 ด้าน ส่วนด้านกระตุ้นปัญญาและความคิด  
สร้างสรรค์ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ทั้งโดยรวมและรายด้าน 2 ด้าน  
ส่วนด้านคำนึงถึงผู้ตามเป็นรายบุคคล สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนรายด้าน

เพียง 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนรายด้านเพียง 1 ด้าน คือ ด้านวิชาการ

3. แนวทางการพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน เป็นการนำเอาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน มาสร้างคำถามเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน พิจารณาให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ตาราง 42 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน

องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ประสิทธิผลโรงเรียน		สรุป	
	มีอำนาจพยากรณ์	ไม่มีอำนาจพยากรณ์	ควรพัฒนา	ไม่จำเป็นต้องพัฒนา
1. ด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์ (X <sub>1</sub> )	✓		✓	
2. ด้านคำนึงถึงผู้ตามเป็นรายบุคคล (X <sub>2</sub> )		✓		✓
3. ด้านกระตุ้นปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ (X <sub>3</sub> )	✓		✓	
4. ด้านพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง (X <sub>4</sub> )		✓		✓
5. ด้านสร้างแรงบันดาลใจ (X <sub>5</sub> )	✓		✓	
6. ด้านระดมความร่วมมือผูกพัน (X <sub>6</sub> )	✓		✓	

จากตาราง 42 พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์ ด้านกระตุ้น

ปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ ด้านสร้างแรงบันดาลใจ และด้านระดมความร่วมมือ  
 ผูกพัน ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนด  
 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
 การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีรายละเอียดดังนี้

สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

### 1. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์

จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ และสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้  
 ร่วมกัน ร่วมกันวิเคราะห์ SWOT เพื่อนำไปสู่การนำเสนอวิสัยทัศน์ร่วม เปิดโอกาส  
 ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในระดมความคิด วางแผน เสนอแนวคิด แนวทางใหม่ๆ ในการ  
 แก้ปัญหาการพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีการแลกเปลี่ยน  
 เรียนรู้ระหว่างหน่วยงานประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร  
 ผลจากการสัมภาษณ์ มีดังนี้

“ผู้บริหารต้องมีการกระบวนกรสร้างวิสัยทัศน์ กำหนด  
 เป้าหมาย แนวคิดอุดมการณ์ให้แก่ครู ผู้ปกครอง นักเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม  
 ที่จะนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์  
 และแนวทางพัฒนาโรงเรียน ส่งเสริมและเน้นให้ผู้ร่วมงานทำงานแบบมีส่วนร่วมและทำงาน  
 เป็นทีม”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 18 กุมภาพันธ์ 2560)

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์  
 ผลจากการสัมภาษณ์ มีดังนี้

“จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ และสร้างบรรยากาศแห่งการ  
 เรียนรู้ร่วมกัน ร่วมกันวิเคราะห์ SWOT เพื่อนำไปสู่การนำเสนอวิสัยทัศน์ร่วม โดยมีการ  
 พิจารณาวิเคราะห์ให้ครบทุกมิติ และเห็นชอบในวิสัยทัศน์ ตลอดจนพันธกิจ และแนวทาง  
 พัฒนาร่วมกัน”

(วัฒนา สุวรรณไตรย์, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2560)

## 2. ด้านกระตุ้นปัญญาและความคิดสร้างสรรค์

กระตุ้นให้ครูใช้กระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน โดยให้มุมมอง ทักษะ หรือโอกาสใหม่ๆ แก่ครูและบุคลากรให้ได้เรียนรู้มุมมองและประสบการณ์ใหม่ๆ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเสนอการทำงานที่แตกต่าง เปิดโลกทัศน์เปลี่ยนบรรยากาศในการทำงานด้วยการไปศึกษาดูงานหน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จหรือมีความเป็นเลิศในด้านต่างๆ

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ นายประทวน ศิริเดชไชยวงศ์ ผลจากการสัมภาษณ์ มีดังนี้

“ควรใช้กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนาวิชาชีพ โดยเปิดโอกาสให้ครูได้ศึกษาหลักการและองค์ความรู้ที่ต้องการศึกษา และเชื่อมโยงหลักการกับการปฏิบัติจริง หรือเชื่อมโยงกับกรณีศึกษา ใช้คำถามเพื่อกระตุ้นให้คิดและแลกเปลี่ยนในส่วนของความคิดสร้างสรรค์ ควรให้มีการนำเสนอสิ่งใหม่ๆ มีองค์ความรู้ใหม่ๆ และการปฏิบัติใหม่ๆ เกิดขึ้น”

(ประทวน ศิริเดชไชยวงศ์, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2560)

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ นางดวงเดือน โรจนเศรษฐกุล ผลจากการสัมภาษณ์ มีดังนี้

“ผู้บริหารควรให้บุคลากรออกไปเปิดโลกทัศน์ เช่นการไปศึกษาดูงานหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จในด้านต่างๆ อาจนำให้ได้แนวคิดใหม่ๆ กลับมาใช้ในการทำงานได้”

(ดวงเดือน โรจนเศรษฐกุล, สัมภาษณ์, 24 กุมภาพันธ์ 2560)

## 3. ด้านสร้างแรงบันดาลใจ

ผู้บริหารจะต้องสร้างความเป็นมิตรให้กับบุคลากร สร้างความน่าเชื่อถือ เป็นแบบอย่างของความมีเมตตา คุณธรรม ยุติธรรมและความโปร่งใสในการทำงาน และมีการชื่นชมและยอมรับในผลงาน แบ่งปันความรู้ รับฟังปัญหา ช่วยแก้ไขปัญหาได้ เน้นให้ครูเห็นถึงความสำคัญในการปฏิบัติงานตามภารกิจร่วมกันรวมถึงการศึกษานอกสถานที่ ศึกษาดูงานความสำเร็จของการปฏิบัติที่เป็นเลิศของบุคคลหน่วยงานอื่นเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ นายประชา อ่อนสุระทุม ผลจากการสัมภาษณ์ มีดังนี้

“ควรจัดให้มีการศึกษานอกสถานที่ ศึกษาดูงานความสำเร็จของการปฏิบัติที่เป็นเลิศของบุคคล หน่วยงาน หรือสถานศึกษาตลอดจนการศึกษาจากกรณีศึกษา เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้น และนำไปสู่การปฏิบัติที่ก่อให้เกิดประโยชน์จริง”

(ประชา อ่อนสุระทุม, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2560)

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ นายอรรถกานต์ อรุณไพโร ผลจากการสัมภาษณ์ มีดังนี้

“ผู้บริหารเป็นแบบอย่างของควมมีคุณธรรม มีเมตตา ยุติธรรม และความโปร่งใสในการทำงาน และมีการสร้างแรงจูงใจอื่นๆ เช่น การให้รางวัล ตามสถานการณ์ต่างๆ ส่งเสริมให้มีการอบรมพัฒนาตนเองอยู่เสมอ”

(อรรถกานต์ อรุณไพโร, สัมภาษณ์, 19 กุมภาพันธ์ 2560)

#### 4. ด้านระดมความร่วมมือผู้กพัน

ผู้บริหารจะต้องทำให้บุคลากรภายในองค์กรนั้นตระหนัก ถึงความรับผิดชอบร่วมกัน ควรมีการจัดการกิจกรรม อบรม หรือ กิจกรรมอื่นๆ ร่วมกันเพื่อให้เกิดมิตรภาพภายในโรงเรียน กระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ และมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมกัน มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมให้กับผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้เห็นถึงความสำคัญในการทำงานร่วมกัน

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ นายสุทธิรักษ์ จันปุม ผลจากการสัมภาษณ์ มีดังนี้

“การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพโดยการให้มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน มองทิศทางการทำงานร่วมกัน และร่วมกันศึกษาแนวทางการพัฒนาหรือแก้ปัญหา ร่วมมือดำเนินการเพื่อสู่จุดหมายเดียวกัน จนประสบความสำเร็จในการพัฒนาความสำเร็จขององค์กร

(สุทธิรักษ์ จันปุม, 19 กุมภาพันธ์ 2560)

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ นายวิบูลชัย ปิตะพรหม ผลจากการสัมภาษณ์ มีดังนี้

“จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม  
ให้กับผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้เห็นถึงความสำคัญในการทำงาน  
ร่วมกันและศึกษาหน่วยงานอื่นๆ ที่ปฏิบัติเป็นเลิศ”

(วิบูลชัย ปิตะพรหม, 20 กุมภาพันธ์ 2560)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี