

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและได้นำเสนอข้อมูลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

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

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

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 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน
X_1	แทน การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
X_2	แทน การกระตุ้นทางปัญญา
X_3	แทน การสร้างแรงบันดาลใจ
X_4	แทน คำมั่นถึงความรับผิดชอบบุคคล
X_5	แทน การให้การสนับสนุน
Y	แทน ประสิทธิภาพผลของโรงเรียน
Y_1	แทน ด้านการบริหารวิชาการ
Y_2	แทน ด้านการบริหารงบประมาณ
Y_3	แทน ด้านการบริหารงานบุคคล
Y_4	แทน ด้านการบริหารทั่วไป
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจ
พยากรณ์	
α	แทน ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
B	แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$S.E._b$	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์
ตัวแปรพยากรณ์	
$S.E._{est}$	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล จำนวน 352 ฉบับ จากโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 81 โรงเรียน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนและมีความสมบูรณ์ จำนวน 352 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นได้ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนดไว้ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายการวิเคราะห์ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.2 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยใช้การทดสอบค่าที ชนิดกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระจากกัน (t - test Independent Sample)

2.4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยใช้การทดสอบค่าที ชนิดกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระจากกัน (t - test Independent Sample)

2.5 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดและประสบการณ์ในตำแหน่งแตกต่างกัน ที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA)

2.6 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดและประสบการณ์ในตำแหน่งแตกต่างกัน ที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA)

2.7 หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

2.8 หาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนละครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จำนวนทั้งสิ้น 352 คน ปรากฏผลดังตาราง 4-5

ตาราง 4 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพและขนาดของโรงเรียน

ข้อมูลทั่วไป	สถานภาพ				รวม	
	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ขนาดของโรงเรียน						
1. ขนาดเล็ก	25	7.10	75	21.31	100	28.41
2. ขนาดกลาง	25	7.10	150	42.62	175	49.72
3. ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	7	1.99	70	19.88	77	21.87
รวม	57	16.19	295	83.81	352	100

จากตาราง 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีจำนวนทั้งสิ้น 352 คน ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 28.41 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 49.72 และโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ

จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 21.87

เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 16.19 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10 เป็นผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 25 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 7.10 และเป็นผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 7 คนคิดเป็นร้อยละ 1.99 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอน จำนวน 295 คน คิดเป็นร้อยละ 83.81 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำแนกเป็น ครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 21.31 เป็นครูผู้สอนโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 42.62 และเป็นครูผู้สอนโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 19.88

ตาราง 5 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพและประสบการณ์ในตำแหน่ง

ข้อมูลทั่วไป	สถานภาพ				รวม	
	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์ในตำแหน่ง						
1. น้อยกว่า 10 ปี	5	1.42	38	10.80	43	12.22
2. 10-20 ปี	26	7.39	185	52.56	211	59.94
3. มากกว่า 20 ปี	26	7.39	72	20.45	98	27.84
รวม	57	16.19	295	83.81	352	100.00

จากตาราง 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนทั้งสิ้น 352 คน ประกอบด้วย กลุ่มตัวอย่างจากประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 10 ปี ผู้บริหาร จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.42 ครูผู้สอน จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 10.80

ประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปี ผู้บริหาร จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.39 ครูผู้สอน จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 52.56

ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี ผู้บริหาร จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.39 ครูผู้สอน จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 20.45

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน” ใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วเปรียบเทียบเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่กำหนด ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 6

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมและรายด้าน

ด้าน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียน	ค่าสถิติ (n=352)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{x}	S.D.		
1	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	4.40	0.44	มาก	2
2	การกระตุ้นทางปัญญา (X_2)	4.36	0.47	มาก	5
3	การสร้างแรงบันดาลใจ (X_3)	4.37	0.46	มาก	4
4	คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	4.38	0.47	มาก	3
5	การให้การสนับสนุน (X_5)	4.42	0.48	มาก	1
ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวม (X)		4.39	0.42	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การให้การสนับสนุนการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลการสร้างแรงบันดาลใจการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ

เมื่อแยกพิจารณาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยจำแนกตามรายด้านย่อยและรายข้อ ปรากฏผลดังตาราง 7-11

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ข้อที่	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	ค่าสถิติ (n=352)		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
		\bar{x}	S.D.		
1	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี นำเคารพยกย่อง เทิดทูน เคารพนับถือเป็น ที่ยอมรับ	4.64	0.59	มากที่สุด	1
2	ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความ เป็นไปในทางปฏิบัติ	4.31	0.60	มาก	8
3	ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีแม้ใน สถานการณ์คับขัน	4.40	0.68	มาก	3
4	ผู้บริหารมีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูงเป็น แบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร	4.41	0.59	มาก	2
5	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความ เสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ส่วนตัว	4.39	0.66	มาก	4
6	ผู้บริหารมีกลยุทธ์ในการดำเนินงานกำหนด เป้าหมายหลักในการทำงานอย่างชัดเจน	4.34	0.67	มาก	6
7	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ ในอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน	4.37	0.70	มาก	5
8	ผู้บริหารทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นน้ำหนึ่งใจ เดียวกัน เพื่อการบรรลุผลสำเร็จที่ต้องการ ร่วมกัน	4.34	0.73	มาก	7
รวม		4.40	0.44	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ
ครูผู้สอน ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.40$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารประพฤติตนเป็น

แบบอย่างที่ดี นำเอาทรัพยากรที่ยังเหลืออยู่ เกิดทุน เคารพนับถือเป็นที่ยอมรับ ส่วนรายข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ผู้บริหารประพฤติตินเป็นแบบอย่างที่ดี นำเอาทรัพยากรที่ยังเหลืออยู่ เกิดทุน เคารพนับถือเป็นที่ยอมรับผู้บริหารมีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูงเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีแม้ในสถานการณ์คับขัน

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

ข้อที่	การกระตุ้นทางปัญญา (X_2)	ค่าสถิติ (n=352)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{x}	S.D.		
1	ผู้บริหารมีการกระตุ้นบุคลากรให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน	4.44	0.65	มาก	1
2	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรเห็นแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา	4.30	0.60	มาก	6
3	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้กำลังใจบุคลากรในการคิดหาวิธีการแก้ไขปัญหา	4.26	0.74	มาก	8
4	ผู้บริหารให้ความสนใจรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างตั้งใจมีเหตุผล อย่างเท่าเทียมกัน	4.27	0.73	มาก	7
5	ผู้บริหารสนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรวิเคราะห์และพิจารณาในสิ่งที่เป็นปัญหาโดยคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ใช้หลักการมีเหตุผลและมีข้อมูลหลักฐาน	4.38	0.70	มาก	5
6	ผู้บริหารทำให้บุคลากรมองเห็นปัญหาดังกล่าวจากมุมมองใหม่ของตนเองเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่สร้างสรรค์ที่ดีกว่าเดิม	4.40	0.67	มาก	4
7	ผู้บริหารทำให้บุคลากรเชื่อมั่นว่าปัญหาย่อมมีวิธีการแก้ไขเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ	4.42	0.67	มาก	3

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อที่	การกระตุ้นทางปัญญา(X_2)	ค่าสถิติ (n=352)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{x}	S.D.		
8	ผู้บริหารทำให้บุคลากรตระหนักว่าการ ร่วมกันแก้ปัญหาจะทำให้สามารถแก้ไข ปัญหาได้	4.42	0.64	มาก	2
รวม		4.36	0.47	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ
ครูผู้สอน ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.36$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ
คือ ผู้บริหารมีการกระตุ้นบุคลากรให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน
($\bar{x} = 4.44$) ผู้บริหารทำให้บุคลากรตระหนักว่าการร่วมกันแก้ปัญหาจะทำให้สามารถ
แก้ไขปัญหาได้ ($\bar{x} = 4.42$) ผู้บริหารทำให้บุคลากรเชื่อมั่นว่าปัญหาย่อมมีวิธีการแก้ไขเป็น
สิ่งที่ท้าทายความสามารถ($\bar{x} = 4.42$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษ
มัธยมศึกษา เขต 22ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ข้อที่	การสร้างแรงบันดาลใจ(X_3)	ค่าสถิติ (n=352)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{x}	S.D.		
1	ผู้บริหารสามารถพูดจูงใจโน้มน้าวให้ ผู้ร่วมงานเสียสละ อุทิศตน ในการ ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	4.45	0.64	มาก	2
2	ผู้บริหารกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มี ชีวิตชีวาอยู่เสมอ	4.53	0.65	มากที่สุด	1

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อที่	การสร้างแรงบันดาลใจ (X_3)	ค่าสถิติ (n=352)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{x}	S.D.		
3	ผู้บริหารสร้างและสื่อความหวังให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างแน่วแน่	4.30	0.63	มาก	7
4	ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้บุคลากรสามารถจัดการปัญหาอุปสรรคที่ประสบได้	4.36	0.69	มาก	3
5	ผู้บริหารมีการให้ขวัญกำลังใจกับบุคลากร	4.34	0.66	มาก	5
6	ผู้บริหารสร้างความมั่นใจ ความเข้าใจให้กำลังใจทำให้บุคลากรเห็นคุณค่าของงาน	4.29	0.72	มาก	8
7	ผู้บริหารช่วยให้บุคลากรมองข้ามผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อวิสัยทัศน์ ภารกิจร่วมกันของหน่วยงาน	4.34	0.65	มาก	4
8	ผู้บริหารสามารถจูงใจให้บุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน	4.32	0.68	มาก	6
	รวม	4.37	0.46	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด คือผู้บริหารกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมนักให้มีชีวิตชีวา อยู่เสมอ ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ผู้บริหารสามารถพุดจูงใจใ้มน้าวให้ผู้ร่วมงานเสียสละ อุทิศตน ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้บุคลากรสามารถจัดการปัญหาอุปสรรคที่ประสบได้ผู้บริหารช่วยให้บุคลากรมองข้ามผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อวิสัยทัศน์ ภารกิจร่วมกันของหน่วยงาน

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ด้านค่านึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ข้อที่	ค่านึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล(X_4)	ค่าสถิติ (n=352)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{x}	S.D.		
1	ผู้บริหารมอบหมายให้บุคลากรแต่ละคนตาม ความรู้ความสามารถและความถนัดอย่าง เหมาะสม	4.33	0.73	มาก	6
2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ ความสามารถในการปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่ท้าทาย ความสามารถอย่างเต็มที่โดยค่านึงถึง ความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.31	0.71	มาก	8
3	ผู้บริหารให้ความสนใจดูแลเอาใจใส่ให้ความ ช่วยเหลือแก่บุคลากรเป็นรายบุคคล	4.36	0.69	มาก	5
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ปรึกษาทั้ง เรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	4.36	0.64	มาก	4
5	ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการ ปฏิบัติงานและความก้าวหน้าแก่บุคลากรเป็น รายบุคคล	4.37	0.64	มาก	3
6	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนา ศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้นตามความสามารถ ความสนใจและความต้องการ	4.39	0.67	มาก	2
7	ผู้บริหารสอนประสบการณ์การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อย่างเท่าเทียมกัน	4.60	0.60	มากที่สุด	1
8	ผู้บริหารทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ตนเองมี คุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร	4.31	0.62	มาก	7
รวม		4.38	0.47	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ
ครูผู้สอน ด้านค่านึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.38$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารสอนประสบการณ์การ เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างเท่าเทียมกัน ส่วนรายข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพของ ตนเองให้สูงขึ้นตามความสามารถ ความสนใจและความต้องการผู้บริหารให้คำแนะนำที่ เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าแก่บุคลากรเป็นรายบุคคลผู้บริหารเปิด โอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ปรึกษาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 22ด้านการให้การสนับสนุน

ข้อที่	การให้การสนับสนุน (X_5)	ค่าสถิติ (n=352)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{x}	S.D.		
1	ผู้บริหารเป็นผู้นำที่ส่งเสริมการเข้าร่วมการ อบรมความรู้ด้านต่าง ๆ	4.50	0.65	มาก	1
2	ผู้บริหารเป็นผู้นำที่บุคลากรทุกคนมี ความก้าวหน้าในอาชีพ	4.45	0.68	มาก	4
3	ผู้บริหารเป็นผู้นำที่ส่งเสริมบุคลากรพัฒนา ทักษะการเป็นผู้นำในกลุ่มงาน/ ในองค์กร	4.47	0.62	มาก	2
4	ผู้บริหารเป็นผู้นำที่ส่งเสริมการศึกษาใน ระดับที่สูงขึ้น	4.36	0.71	มาก	7
5	ผู้บริหารเป็นผู้นำที่ส่งเสริมให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ศึกษาดูงานเรียนรู้ใน สถานที่ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสบการณ์และ เรียนรู้จากผู้สำเร็จ	4.36	0.69	มาก	6
6	ผู้บริหารเป็นผู้นำที่มีการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการทำงานอยู่เสมอ	4.47	0.65	มาก	3
7	ผู้บริหารเป็นผู้นำที่มีการสร้างความเข้าใจ การสื่อสารในหลักการสำหรับคนในระดับ เดียวกันหรือต่างระดับให้เกิดการ ประสานงานและร่วมมือกันทำงานได้ดีขึ้น	4.42	0.72	มาก	5

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อที่	การให้การสนับสนุน (X_5)	ค่าสถิติ (n=352)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{x}	S.D.		
8	ผู้บริหารเป็นผู้นำที่ส่งเสริมให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาทำโครงการใหม่ ๆ	4.33	0.76	มาก	8
รวม		4.42	0.48	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ
ครูผู้สอน ด้านการให้การสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.42$) เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ
ผู้บริหารเป็นผู้นำที่ส่งเสริมการเข้าร่วมการอบรมความรู้ด้านต่าง ๆ ($\bar{x} = 4.50$) ผู้บริหาร
เป็นผู้นำที่ส่งเสริมบุคลากรพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำในกลุ่มงาน/ในองค์กร ($\bar{x} = 4.47$)
ผู้บริหารเป็นผู้นำที่มีการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการทำงานอยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.47$)

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า ผู้บริหาร
และครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและราย
ด้าน

2.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความ
คิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
แล้วเปรียบเทียบเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่กำหนดปรากฏผลการวิเคราะห์
ข้อมูล ดังตาราง 12

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 โดยรวม และรายด้าน

ด้าน	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ค่าสถิติ (n=352)		การแปลความหมาย	ลำดับที่
		\bar{x}	S.D.		
1	การบริหารวิชาการ(Y_1)	4.48	0.44	มาก	4
2	การบริหารงบประมาณ(Y_2)	4.49	0.49	มาก	3
3	การบริหารงานบุคคล(Y_3)	4.51	0.44	มากที่สุด	2
4	การบริหารทั่วไป (Y_4)	4.52	0.45	มากที่สุด	1
ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม (Y)		4.50	0.42	มาก	

จากตาราง 12 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด คือ การบริหารทั่วไป ($\bar{x} = 4.52$) การบริหารงานบุคคล ($\bar{x} = 4.51$) อยู่ในระดับมาก คือ การบริหารงบประมาณ ($\bar{x} = 4.49$) การบริหารวิชาการ ($\bar{x} = 4.48$)

เมื่อพิจารณาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยจำแนกตามรายด้านและรายชื่อ ปรากฏผลดังตาราง 13-16

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ด้านการบริหารวิชาการ

ข้อที่	การบริหารวิชาการ (Y_1)	ค่าสถิติ (n=352)		การแปลความหมาย	ลำดับที่
		\bar{x}	S.D.		
1	สถานศึกษาจัดหลักสูตรที่เหมาะสมกับนักเรียนและท้องถิ่น	4.57	0.63	มากที่สุด	1
2	จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.42	0.60	มาก	9

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อที่	การบริหารวิชาการ (Y_1)	ค่าสถิติ (n=352)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{x}	S.D.		
3	จัดกิจกรรมที่หลากหลาย ให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความสนใจ	4.52	0.60	มากที่สุด	2
4	ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาวิธีการกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย	4.49	0.58	มาก	6
5	จัดแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.52	0.61	มากที่สุด	3
6	สถานศึกษากำหนดระเบียบว่าด้วยการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา	4.41	0.57	มาก	10
7	สถานศึกษาจัดตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.51	0.64	มากที่สุด	4
8	ส่งเสริมให้ชุมชน ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการ	4.49	0.67	มาก	5
9	จัดระบบประกันคุณภาพภายในที่ดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	4.45	0.66	มาก	7
10	ครูได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน	4.44	0.64	มาก	8
11	ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	4.41	0.74	มาก	11
รวม		4.48	0.44	มาก	

จากตาราง 13 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการบริหารวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด คือสถานศึกษาจัดหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น ($\bar{x} = 4.57$) จัดกิจกรรมที่หลากหลายให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความสนใจ ($\bar{x} = 4.52$) จัดแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.52$) ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22ด้านการบริหารงบประมาณ

ข้อที่	การบริหารงบประมาณ(Y_2)	ค่าสถิติ (n=359)		การแปลความหมาย	ลำดับที่
		\bar{x}	S.D.		
1	บริหารเชิงกลยุทธ์ และใช้หลักการมีส่วนร่วม	4.44	0.71	มาก	8
2	สถานศึกษากำหนดทิศทางการบริหารตามวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าประสงค์	4.47	0.65	มาก	7
3	นำผลการประเมินคุณภาพภายนอกมาวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค	4.49	0.64	มาก	4
4	จัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา	4.50	0.60	มาก	3
5	นำเสนอและขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติการต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.49	0.65	มาก	5
6	การใช้งบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของเงินที่ได้รับจัดสรร	4.60	0.59	มากที่สุด	1
7	การเบิกจ่ายงบประมาณตามแผนปฏิบัติราชการ	4.60	0.61	มากที่สุด	2
8	สถานศึกษาจัดทำแผนรณรงค์ ส่งเสริมการระดมทุนการศึกษา	4.48	0.64	มาก	6
9	สถานศึกษาจัดทำรายงานต้นทุนการผลิต	4.38	0.75	มาก	9
	รวม	4.49	0.49	มาก	

จากตาราง 14 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการบริหารงบประมาณโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การใช้งบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของเงินที่ได้รับจัดสรร ($\bar{x} = 4.60$) การเบิกจ่ายงบประมาณตาม

แผนปฏิบัติการ ($\bar{x} = 4.60$) ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับประสิทธิผลของ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22ด้านการ
บริหารงานบุคคล

ข้อที่	การบริหารงานบุคคล (Y_3)	ค่าสถิติ (n=352)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{x}	S.D.		
1	ครูสอนตรงตามความถนัดหรือความชำนาญ	4.53	0.59	มากที่สุด	3
2	พัฒนาข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	4.43	0.68	มาก	10
3	ผู้บริหารแจ้งภาระงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพให้แก่ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	4.46	0.61	มาก	9
4	สร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา โดยการยกย่องเชิดชู เกียรติ	4.47	0.70	มาก	8
5	ส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชา ประพฤติตาม ระเบียบวินัยจรรยาบรรณของวิชาชีพและ บุคลากรทางการศึกษา	4.49	0.62	มาก	6
6	จัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครู และ บุคลากรทางการศึกษา	4.51	0.65	มากที่สุด	5
7	ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาได้รับความก้าวหน้า ในวิชาชีพ	4.52	0.60	มากที่สุด	4
8	สถานศึกษาจัดดำเนินการขอรับใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพให้แก่ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	4.61	0.58	มากที่สุด	1
9	สถานศึกษาจัดดำเนินการ เสนอขอเครื่อง ราชย์อิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	4.54	0.62	มากที่สุด	2
รวม		4.51	0.44	มากที่สุด	

จากตาราง 15 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการ บริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ สถานศึกษาจัด ดำเนินการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาจัดดำเนินการ เสนอขอเครื่องราชย์อิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาครูสอนตรงตามความถนัดหรือความชำนาญ

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ด้านการ บริหารทั่วไป

ข้อที่	การบริหารทั่วไป (Y_4)	ค่าสถิติ (n=352)		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
		\bar{x}	S.D.		
1	ผู้บริหารจัดทำแผนการดำเนินงานธุรการ	4.62	0.57	มากที่สุด	1
2	ผู้บริหารพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้เป็นองค์กรที่ทันสมัย	4.40	0.59	มาก	10
3	มีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรคเพื่อทำแผนพัฒนาการศึกษา	4.51	0.66	มากที่สุด	6
4	มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อ การศึกษามาใช้ในการบริหาร	4.49	0.67	มาก	8
5	ผู้บริหารดูแลปรับปรุง อาคารสถานที่ให้อยู่ ในสภาพปลอดภัย	4.56	0.56	มากที่สุด	3
6	มีการสำรวจสำมะโนประชากรวัยเรียนในเขต บริการ	4.48	0.64	มาก	9
7	มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของ สถานศึกษา	4.53	0.62	มากที่สุด	4
8	สถานศึกษานำนักเรียนไปทัศนศึกษาแหล่ง เรียนรู้	4.58	0.66	มากที่สุด	2
9	ผู้บริหารจัดทำระบบควบคุมภายใน	4.51	0.69	มากที่สุด	7
รวม		4.52	0.45	มากที่สุด	

จากตาราง 16 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการ บริหารทั่วไปโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ใน ระดับมากที่สุดเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือผู้บริหารจัดทำแผนการ ดำเนินงานธุรการสถานศึกษานำนักเรียนไปทัศนศึกษาแหล่งเรียนรู้ผู้บริหารดูแลปรับปรุง อาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพปลอดภัย

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า ผู้บริหาร และครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

2.3 การทดสอบสมมติฐานที่ 3 ที่ว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความ คิดเห็นต่อปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 แตกต่างกัน ใช้สถิติการทดสอบค่าสถิติที (t-test) ชนิด Independent Samples ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 17

ตาราง 17 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีต่อภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน	สถานภาพ				t	sig
	ผู้บริหาร (n=57)		ครูผู้สอน (n=295)			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	4.52	0.38	4.38	0.44	2.288*	.023
2. การกระตุ้นทางปัญญา (X_2)	4.52	0.38	4.33	0.47	2.884**	.004
3. การสร้างแรงบันดาลใจ (X_3)	4.59	0.32	4.32	0.47	5.375**	.000
4. คำมั่นถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	4.53	0.40	4.35	0.47	2.741**	.006
5. การให้การสนับสนุน (X_5)	4.59	0.35	4.39	0.50	3.599**	.005
ปัจจัยภาวะผู้นำรวม (X)	4.55	0.32	4.35	0.43	3.286**	.001

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t_{.05,352} = 1.96$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($t_{.01,352} = 2.58$)

จากตาราง 17 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการกระตุ้นทางปัญญาด้านการสร้างแรงบันดาลใจด้านคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลด้านการให้การสนับสนุนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนส่วนด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า ผู้บริหาร และครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความแตกต่างกัน

2.4 การทดสอบสมมติฐานที่ 4 ที่ว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 แตกต่างกันใช้สถิติการทดสอบค่าสถิติที่ (t-test) ชนิด Independent Samples ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 18

ตาราง 18 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ประสิทธิผลของโรงเรียน	สถานภาพ				t	sig
	ผู้บริหาร (n=57)		ครูผู้สอน (n=295)			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. การบริหารวิชาการ (Y_1)	4.60	0.29	4.45	0.46	3.091**	.002
2. การบริหารงบประมาณ (Y_2)	4.54	0.35	4.49	0.51	0.769	.443
3. การบริหารงานบุคคล (Y_3)	4.60	0.33	4.49	0.46	2.261*	.026
4. การบริหารทั่วไป (Y_4)	4.59	0.33	4.51	0.47	1.321	.187
ประสิทธิผลรวม (Y)	4.58	0.28	4.48	0.45	2.237*	.027

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (1.96)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (2.58)

จากตาราง 18 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหารวิชาการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการบริหารงานบุคคล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ส่วนด้านการบริหารงบประมาณและด้านการบริหารทั่วไป ไม่มีความแตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความแตกต่างกัน

2.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 และสมมติฐานข้อที่ 7 ที่ว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดและประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 แตกต่างกัน ใช้สถิติการทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe-Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

ตาราง 19 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน ที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
1. การมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์ (X_1)	ระหว่างกลุ่ม	.761	2	0.381	2.014	.135
	ภายในกลุ่ม	65.980	349	0.189		
	รวม	66.742	351			

ตาราง 19 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
2. การกระตุ้นทางปัญญา (X_2)	ระหว่างกลุ่ม	2.235	2	1.118	5.282**	.005
	ภายในกลุ่ม	73.850	349	0.212		
	รวม	76.085	351			
3. การสร้างแรงบันดาลใจ (X_3)	ระหว่างกลุ่ม	.956	2	0.478	2.279	.104
	ภายในกลุ่ม	73.188	349	0.210		
	รวม	74.144	351			
4. คำมั่นถึงความเป็นปัจเจก บุคคล (X_4)	ระหว่างกลุ่ม	2.322	2	1.161	5.443**	.005
	ภายในกลุ่ม	74.438	349	0.213		
	รวม	76.760	351			
5. การให้การสนับสนุน(X_5)	ระหว่างกลุ่ม	4.617	2	2.308	10.441**	.000
	ภายในกลุ่ม	77.164	349	0.221		
	รวม	81.781	351			
ภาวะผู้นำ รวม (X)	ระหว่างกลุ่ม	1.956	2	.978	5.687**	.004
	ภายในกลุ่ม	60.014	349	0.172		
	รวม	61.970	351			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F_{.05,352} = 3.03$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F_{.01,352} = 4.69$)

จากตาราง 19 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่
ในโรงเรียนขนาดต่างกัน ที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญาด้านคำนี้ถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและด้านการให้การสนับสนุนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01แล้วทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe-Method) ปรากฏผลดังตาราง 20

ตาราง 20 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกันที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารโรงเรียน	ขนาดของ โรงเรียน	\bar{x}	ขนาดของโรงเรียน				
			เล็ก	กลาง	ใหญ่		
การกระตุ้นทางปัญญา (X_2)	เล็ก	\bar{x} 4.353	4.353	4.426	4.222		
	กลาง	4.426				.073	-0.131
	ใหญ่	4.222					
คำนี้ถึงความเป็นปัจเจก บุคคล (X_4)	เล็ก	\bar{x} 4.363	4.363	4.449	4.242		
	กลาง	4.449				-.086	-0.121
	ใหญ่	4.242					
การให้การสนับสนุน (X_5)	เล็ก	\bar{x} 4.413	4.413	4.514	4.221		
	กลาง	4.514				.101	-0.192*
	ใหญ่	4.221					
ภาวะผู้นำโดยรวม (X)	เล็ก	\bar{x} 4.378	4.378	4.446	4.256		
	กลาง	4.446				.068	-0.122
	ใหญ่	4.256					

จากตาราง 20 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นไม่มีความแตกต่างกัน

ด้านคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นไม่มีความแตกต่างกัน

ด้านการให้การสนับสนุน โดยรวมของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยรวมของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่มีความแตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 แตกต่างกัน

ตาราง 21 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์
ในตำแหน่งต่างกัน มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
1. การมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์ (X_1)	ระหว่างกลุ่ม	.092	2	0.046	0.240	.787
	ภายในกลุ่ม	66.650	349	0.191		
	รวม	66.742	351			
2. การกระตุ้นทางปัญญา (X_2)	ระหว่างกลุ่ม	.297	2	0.148	0.684	.506
	ภายในกลุ่ม	75.788	349	0.217		
	รวม	76.085	351			
3. การสร้างแรงบันดาลใจ (X_3)	ระหว่างกลุ่ม	.715	2	0.358	1.699	.184
	ภายในกลุ่ม	73.429	349	0.210		
	รวม	74.144	351			
4. คำมั่นถึงความเป็นปัจเจก บุคคล (X_4)	ระหว่างกลุ่ม	.155	2	0.78	0.353	.703
	ภายในกลุ่ม	76.605	349	0.219		
	รวม	76.760	351			
5. การให้การสนับสนุน (X_5)	ระหว่างกลุ่ม	.224	2	.112	.479	.620
	ภายในกลุ่ม	81.557	349	0.221		
	รวม	81.781	351			
ภาวะผู้นำ รวม (X)	ระหว่างกลุ่ม	.233	2	.117	.660	.518
	ภายในกลุ่ม	61.736	349	0.177		
	รวม	61.970	351			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F_{.05,352} = 3.03$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F_{.01,352} = 4.69$)

จากตาราง 21 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 7 ที่ว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 แตกต่างกัน

2.6 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 และสมมติฐานข้อที่ 8 ที่ว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดและประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 แตกต่างกัน ใช้สถิติการทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe-Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

ตาราง 22 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน ที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ประสิทธิผลของโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
1. การบริหารวิชาการ (Y_1)	ระหว่างกลุ่ม	2.159	2	1.079	5.770**	.003
	ภายในกลุ่ม	65.282	349	0.187		
	รวม	67.441	351			
2. การบริหารงบประมาณ (Y_2)	ระหว่างกลุ่ม	2.356	2	1.178	5.033**	.007
	ภายในกลุ่ม	81.682	349	0.234		
	รวม	84.038	351			

ตาราง 22 (ต่อ)

ประสิทธิผลของโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
3. การบริหารงานบุคคล (Y_3)	ระหว่างกลุ่ม	2.090	2	1.045	5.444**	.005
	ภายในกลุ่ม	66.978	349	0.192		
	รวม	69.068	351			
4. การบริหารทั่วไป (Y_4)	ระหว่างกลุ่ม	2.068	2	1.034	5.151**	.006
	ภายในกลุ่ม	70.045	349	0.201		
	รวม	72.113	351			
ประสิทธิผลโดยรวม(Y)	ระหว่างกลุ่ม	2.154	2	1.077	6.171**	.002
	ภายในกลุ่ม	60.911	349	0.175		
	รวม	63.065	351			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F_{.05,352} = 3.03$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F_{.01,352} = 4.69$)

จากตาราง 22 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านทุกด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แล้วทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตามวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe-Method) ปรากฏผลดังตาราง 23

ตาราง 23 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของ
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ประสิทธิผลของโรงเรียน	ขนาดของโรงเรียน	\bar{x}	ขนาดของโรงเรียน		
			เล็ก	กลาง	ใหญ่
การบริหารวิชาการ(Y_1)	เล็ก	\bar{x} 4.400	4.400	4.457	4.616
	กลาง	4.457			
	ใหญ่	4.616			
การบริหารงบประมาณ(Y_2)	เล็ก	\bar{x} 4.411	4.411	4.478	4.639
	กลาง	4.478			
	ใหญ่	4.639			
การบริหารงานบุคคล(Y_3)	เล็ก	\bar{x} 4.418	4.418	4.502	4.636
	กลาง	4.502			
	ใหญ่	4.636			
การบริหารทั่วไป(Y_4)	เล็ก	\bar{x} 4.450	4.450	4.499	4.660
	กลาง	4.499			
	ใหญ่	4.660			
ประสิทธิผลโดยรวม(Y)	เล็ก	\bar{x} 4.420	4.420	4.484	4.638
	กลาง	4.484			
	ใหญ่	4.638			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านการบริหารวิชาการ โดยรวมของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่มีความแตกต่างกัน

ด้านการบริหารงบประมาณ โดยรวมของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นไม่มีความแตกต่างกัน

ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นไม่มีความแตกต่างกัน

ด้านการบริหารทั่วไป โดยรวมของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่มีความแตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 แตกต่างกัน

ตาราง 24 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกันมีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ประสิทธิผลของโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
1. การบริหารวิชาการ(Y_1)	ระหว่างกลุ่ม	.231	2	0.115	0.599	.550
	ภายในกลุ่ม	67.210	349	0.193		
	รวม	67.441	351			
2.การบริหารงบประมาณ(Y_2)	ระหว่างกลุ่ม	0.080	2	0.040	0.167	.847
	ภายในกลุ่ม	83.958	349	0.241		
	รวม	84.038	351			
3. การบริหารงานบุคคล(Y_3)	ระหว่างกลุ่ม	0.201	2	0.100	0.509	.601
	ภายในกลุ่ม	68.867	349	0.197		
	รวม	69.068	351			
4. การบริหารทั่วไป (Y_4)	ระหว่างกลุ่ม	0.075	2	0.037	0.180	.835
	ภายในกลุ่ม	72.038	349	0.206		
	รวม	72.113	351			
ประสิทธิผลโดยรวม(Y)	ระหว่างกลุ่ม	0.118	2	0.059	0.327	.721
	ภายในกลุ่ม	62.947	349	0.180		
	รวม	63.065	351			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F_{.05,352} = 3.03$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F_{.01,352} = 4.69$)

จากตาราง 24 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 8 ที่ว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผล ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 แตกต่างกัน

2.7 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 9 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก” โดยการ วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation) ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 25

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ตัวแปร	X	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄
X		0.867**	0.918**	0.918**	0.915**	0.924**	0.418**	0.390**	0.391**	0.412**	0.361**
X ₁			0.773**	0.740**	0.713**	0.729**	0.373**	0.338**	0.347**	0.384**	0.319**
X ₂				0.816**	0.781**	0.800**	0.371**	0.339**	0.351**	0.372**	0.316**
X ₃					0.805**	0.807**	0.415**	0.386**	0.395**	0.398**	0.364**
X ₄						0.847**	0.381**	0.376**	0.357**	0.369**	0.314**
X ₅							0.360**	0.331**	0.330**	0.350**	0.329**
Y								0.923**	0.944**	0.928**	0.920**
Y ₁									0.844**	0.798**	0.794**
Y ₂										0.840**	0.814**
Y ₃											0.814**
Y ₄											

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r_{.05,352} = 0.087$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{.01,352} = 0.114$)

จากตาราง 25 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวม
($r_{xy} = 0.418$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์โดยรวม ($r_{x1y} = 0.373$) มี
ความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22 รายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการกระตุ้นทางปัญญาโดยรวม ($r_{x1y} = 0.371$) มีความสัมพันธ์เชิง
บวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
รายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยรวม ($r_{x1y} = 0.415$) มีความสัมพันธ์เชิง
บวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
รายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านคำมั่นถึงความเป็้จเจกบุคคลโดยรวม ($r_{x1y} = 0.381$) มี
ความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22 รายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการให้การสนับสนุนโดยรวม ($r_{x1y} = 0.360$) มีความสัมพันธ์เชิงบวก
กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
รายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22 รายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมี
ความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน รายด้านทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารงานบุคคล
($r_{xy2} = 0.412$) ด้านการบริหารงบประมาณ ($r_{xy4} = 0.391$) ด้านการบริหารวิชาการ
($r_{xy3} = 0.390$) ด้านการบริหารทั่วไป ($r_{xy1} = 0.361$)

ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 9 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันใน

ทางบวก

2.8 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 10 ที่ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ตัวมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 26

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig
การสร้างแรงบันดาลใจ(x_3)	0.415	0.172	0.170	0.284	0.066	0.308	4.276**	.000
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์(x_1)	0.427	0.182	0.177	0.141	0.070	0.146	2.022*	.044

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$$\alpha = 2.638$$

$$S.E._{est} = 0.38445$$

จากตาราง 26 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่ามี จำนวน 2 ด้านที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิผลของโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ(x_3)และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์(x_1)ตามลำดับ

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดที่สุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 0.308 รองลงมา คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.146ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ร้อยละ 17.7และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.38445

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้
ดังนี้

$$Y' = 2.638 + 0.284x_3 + 0.141x_1$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้
ดังนี้

$$Z'_y = 0.308z_3 + 0.146z_1$$

สำหรับผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นรายด้าน
ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังตาราง 27-30

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
โรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22 ด้านการบริหารวิชาการ

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig
การสร้างแรงบันดาลใจ (x_3)	0.386	0.149	0.147	0.227	0.079	0.238	2.881**	.004
คำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล (x_4)	0.401	0.161	0.156	0.172	0.078	0.184	2.221*	.027

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$$a = 2.729 \quad S.E._{est} = 0.40264$$

จากตาราง 27 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่
ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่ามี จำนวน 2 ด้าน
ที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิผลของโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ
การสร้างแรงบันดาลใจ(x_3)และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือคำนึงถึงความเป็น
ปัจเจกบุคคล (x_4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 0.238 รองลงมา คือ ด้านคำนึงถึงความเป็น

เป็นปัจเจกบุคคลโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.184 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ได้ร้อยละ 15.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.40264

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 2.729 + 0.227x_3 + 0.172x_4$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

ได้ดังนี้

$$Z' = 0.238z_3 + 0.184z_4$$

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 ด้านการบริหารงบประมาณ

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig
การสร้างแรงบันดาลใจ (x ₃)	0.395	0.156	0.153	0.420	0.052	0.395	8.037**	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$$a = 2.660 \quad S.E._{est} = 0.45023$$

จากตาราง 28 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่ามี จำนวน 1 ด้านที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (x₃)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 0.395 ซึ่งตัวแปรนี้ สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ได้ร้อยละ 15.30 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.45023

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 2.660 + 0.420x_3$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.395z_3$$

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 ด้านการบริหารงานบุคคล

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig
การสร้างแรงบันดาลใจ(x ₃)	0.398	0.159	0.156	0.244	0.070	0.253	3.503**	.001
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์(x ₁)	0.420	0.176	0.171	0.200	0.073	0.196	2.719**	.007

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$$a = 2.562 \quad S.E._{est} = 0.40380$$

จากตาราง 29 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่ามี จำนวน 2 ด้านที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิผลของโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ(x₃)และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์(x₁)ตามลำดับ

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดที่สุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 0.253 รองลงมา คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.196ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ร้อยละ 17.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ การพยากรณ์ ± 0.40380

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 2.562 + 0.244x_3 + 0.200x_1$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้
ดังนี้

$$Z' = 0.253z_3 + 0.196z_1$$

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
โรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22 ด้านการบริหารทั่วไป

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig
การสร้างแรงบันดาลใจ (x_3)	0.364	0.133	0.130	0.359	0.049	0.364	7.315**	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$$a = 2.953 \quad S.E._{est} = 0.42275$$

จากตาราง 28 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่
ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่ามี จำนวน 1 ด้าน
ที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ
การสร้างแรงบันดาลใจ(x_3)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 0.364ซึ่งตัวแปรนี้ สามารถพยากรณ์
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ได้ร้อยละ 13.00 และมีความ
คลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.42275

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 2.953 + 0.359x_3$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.364z_3$$

ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้ จึงสอดคล้องกับสมมติฐาน ข้อที่ 10 ที่ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ตัวมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ตาราง 31 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ตัวแปรพยากรณ์	ตัวแปรเกณฑ์ (ประสิทธิผลของโรงเรียน)				
	การบริหารวิชาการ	การบริหารงบประมาณ	การบริหารงานบุคคล	การบริหารทั่วไป	โดยรวม
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (x_1)	x	x	√	x	√
2. การกระตุ้นทางปัญญา (x_2)	x	x	x	x	x
3. การสร้างแรงบันดาลใจ (x_3)	√	√	√	√	√
4. คำมั่นถึงความป็นปัจเจกบุคคล (x_4)	√	x	x	x	√
5. การให้การสนับสนุน (x_5)	x	x	x	x	x
√ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์	X หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์				

จากตาราง 31 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน จำนวน 1 ด้าน คือ การสร้างแรงบันดาลใจสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ส่วนด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และด้านคำมั่นถึงความป็นปัจเจกบุคคลสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนรายด้านเพียง 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารวิชาการตามลำดับ ส่วนด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการให้การสนับสนุน ไม่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในด้านต่าง ๆ

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 เป็นการนำเอาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน มาร่างหาแนวทางการพัฒนา แล้วนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน พิจารณาให้ความเห็นชอบ จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนา

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารโรงเรียน	ประสิทธิผลของ โรงเรียน		สรุป	
	มีอำนาจ พยากรณ์	ไม่มี อำนาจ พยากรณ์	ควร พัฒนา	ไม่จำเป็นต้อง พัฒนา
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	√		√	
2. การกระตุ้นทางปัญญา		√		√
3. การสร้างแรงบันดาลใจ	√		√	
4. คำมั่นถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล	√		√	
5. การให้การสนับสนุน		√		√

จากตอนที่ 2 การนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนา มีรายละเอียดดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้ให้สัมภาษณ์ในประเด็นการพัฒนาดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์สามารถสรุปได้ดังนี้

“...ผู้บริหารต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี...”

(ธวัชชัย ไพบูลย์, 14 พฤษภาคม 2562, สัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, 14 พฤษภาคม 2562, สัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา และไว้วางใจ...”

(บรรจง ศรีประเสริฐ, 8 พฤษภาคม 2562, สัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์...”

(จิรัชย์ วังคะฮาด, 6 พฤษภาคม 2562, สัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารต้องมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์...”

(หัสณัย ธนโชคดี, 9 พฤษภาคม 2562, สัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต...”

(เทอดไทยหอมสมบัติ, 7 พฤษภาคม 2562, สัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารต้องหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน...”

(รัตนา คำเพชรดี, 8 พฤษภาคม 2562, สัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารต้องแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมี
สมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์...”

(วัฒนา ไตรยราช, 8 พฤษภาคม 2562, สัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารต้องเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความ
มั่นใจของผู้ตาม...”

(ลิขิต หาคุ่มคลัง, 6 พฤษภาคม 2562, สัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารต้องแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกร่วมกัน
เดียวกัน...”

(ผกามาศ ช่างถม, 6 พฤษภาคม 2562, สัมภาษณ์)

2. การสร้างแรงบันดาลใจ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้
ให้สัมภาษณ์ในประเด็นการพัฒนาดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์ สามารถสรุปได้ดังนี้

“...ผู้บริหารต้องประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับ
ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงาน
...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, 14 พฤษภาคม 2562, สัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, 14 พฤษภาคม 2562, สัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารต้องแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน...”

(บรรจง ศรีประเสริฐ, 8 พฤษภาคม 2562, สัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารต้องแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้...”

(จิรัชัย วังคะฮาด, 6 พฤษภาคม 2562, สัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารต้องสร้างและสื่อความหวังที่ผู้บริหารต้องการอย่างชัดเจน...”

(หัสณัย ธนโชคดี, 9 พฤษภาคม 2562, สัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารต้องช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร...”

(เทอดไทยหอมสมบัติ, 7 พฤษภาคม 2562, สัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารผู้ต้องช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว...”

(รัตนา คำเพชรดี, 8 พฤษภาคม 2562, สัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารต้องรับฟังความคิดและให้คุณค่าของบุคคล...”

(วัฒนา ไตรยราช, 8 พฤษภาคม 2562, สัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารต้องเชื่อมโยงสิ่งร้องขอให้เข้ากับภาพลักษณ์ของบุคคล...”

(ลิขิต หาคุ่มคลัง, 6 พฤษภาคม 2562, สัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารต้องใช้การตื่นตัวเร้าใจ ใช้แสดงออกทางการพูด...”

(พกามาศ ช่างถม, 6 พฤษภาคม 2562, สัมภาษณ์)

3. คำนี้ถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้ให้สัมภาษณ์ในประเด็นการพัฒนาดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์สามารถสรุปได้ดังนี้

“...ผู้บริหารต้องผู้มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในการดูแล
เอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล...”

(ธวัชชัย ไพโกล, 14 พฤษภาคม 2562, สัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารต้องเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของ
ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาในความต้องการของปัจเจกบุคคล
...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, 14 พฤษภาคม 2562, สัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ...”

(บรรจง ศรีประเสริฐ, 8 พฤษภาคม 2562, สัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารสร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึง
ความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้อง...”

(จิรัชย์ วงคะฮาด, 6 พฤษภาคม 2562, สัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารต้องแสดงให้เห็นว่า เข้าใจและยอมรับความแตกต่าง
ระหว่างบุคคล...”

(หัตถ์นัย ธนโชคดี, 9 พฤษภาคม 2562, สัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ความสามารถในการ
ปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถอย่างเต็มที่...”

(เทอดไทยหอมสมบัติ, 7 พฤษภาคม 2562, สัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปรึกษาเรื่องงานและ
เรื่องส่วนตัว...”

(รัตนา คำเพชรดี, 8 พฤษภาคม 2562, สัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและ
ความก้าวหน้าแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา...”

(วัฒนา ไตรยราช, 8 พฤษภาคม 2562, สัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารต้องพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงาน
ให้สูงขึ้น...”

(ลิขิต หาคุ่มคลัง, 6 พฤษภาคม 2562, สัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารต้องทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ...”

(พจนานุกรม ช่างถม, 6 พฤษภาคม 2562, สัมภาษณ์)

สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 มีดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ผู้บริหารต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูงเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา และไว้วางใจมีวิสัยทัศน์ มีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต หลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตนแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์เสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตามแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จร่วมกัน

2. การสร้างแรงบันดาลใจ

ผู้บริหารต้องประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องาน กระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ ร่วมกันมีความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้สร้างและสื่อความหวังที่ผู้บริหารต้องการอย่างชัดเจนช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาวรับฟังความคิดและให้คุณค่าของบุคคล เชื่อมโยงสิ่งร้องขอให้เข้ากับภาพลักษณ์ของบุคคลใช้การตื่นเต้นเร้าใจ ใช้แสดงออกทางการพูด

3. คำมั่นถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ผู้บริหารต้องผู้มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในการดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor)

ของผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถอย่างเต็มที่เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ปรึกษาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวและต้องทำผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร