

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
3. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3
4. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามสถานภาพ
5. ผลการศึกษาข้อเสนอแนะที่เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{x} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

F แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 468 คน จากแบบสอบถามจำนวน 468 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้แทนคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน

สถานภาพ	ประชากร	จำแนก (N=324)	ร้อยละ
1. ผู้บริหารสถานศึกษา	156	108	100
2. ผู้แทนคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	156	108	100
3. ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	156	108	100
รวม	468	324	100

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามประกอบไปด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ผู้แทนคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 324 คน คิดเป็นร้อยละ 100

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้แทนคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 5-9

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
1	การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์	4.17	0.47	มาก
2	การสร้างแรงบันดาลใจ	4.18	0.50	มาก
3	การกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.12	0.63	มาก
4	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.24	0.50	มาก
	รวม	4.17	0.41	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17, S.D.=0.41$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{x} = 4.24, S.D.=0.50$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{x} = 4.18, S.D.=0.50$) ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ($\bar{x} = 4.17, S.D.=0.47$) และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ($\bar{x} = 4.12, S.D.=0.63$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
1	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน	4.16	0.59	มาก
2	ผู้บริหารให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน	4.13	0.63	มาก
3	ผู้บริหารเน้นย้ำให้ผู้ร่วมงานเกิดจิตสำนึกในการทุ่มเทต่อการปฏิบัติภารกิจร่วมกัน	4.24	0.65	มาก
4	ผู้บริหารพูดคุยและแสดงให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงความแน่วแน่ในอุดมการณ์	4.15	0.65	มาก
5	ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน	4.23	0.64	มาก
6	ผู้บริหารคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	4.27	0.66	มาก
7	ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าคุณบริหารมีพลังอำนาจ (Power) และมีความเชื่อมั่นในตนเอง	4.06	0.72	มาก
8	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ สร้างความมั่นใจให้กับผู้ร่วมงานว่าจะเอาชนะอุปสรรคปัญหาต่าง ๆ ได้	4.14	0.69	มาก

ข้อที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
9	ผู้บริหารยึดคุณธรรมและจริยธรรมประกอบการพิจารณาตัดสินใจ	4.26	0.82	มาก
10	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกเต็มใจและภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานด้วย	4.18	0.69	มาก
11	ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่เคารพนับถือของผู้ร่วมงาน	4.31	0.72	มาก
12	ผู้บริหารมีความสามารถ เฉลียวฉลาดเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน	4.13	0.65	มาก
13	ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในทุกสถานการณ์	4.09	0.75	มาก
14	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับค่านิยมที่ดีในการทำงานของผู้ร่วมงาน	4.09	0.70	มาก
15	ผู้บริหารแสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงข้อคิดเห็นต่อปัญหาโต้แย้งที่เกิดขึ้น	4.11	0.68	มาก
16	ผู้บริหารพูดและแสดงให้ผู้ร่วมงานเห็นว่าความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานได้	4.17	0.70	มาก
17	ผู้บริหารประพฤติตนให้เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของผู้อื่น	4.22	0.62	มาก
	รวม	4.17	0.47	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17$, S.D.=0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยมาก 3 อันดับแรก คือ ข้อ 11. ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่เคารพนับถือของผู้ร่วมงาน ($\bar{x} = 4.31$, S.D.=0.72) รองลงมา คือ ข้อ 6. ผู้บริหารคำนึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ($\bar{x} = 4.27$, S.D.=0.66) และข้อ 9. ผู้บริหารยึดคุณธรรมและจริยธรรมประกอบการพิจารณาตัดสินใจ ($\bar{x} = 4.26$, S.D.=0.82) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ

ข้อ 7. ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าคุณบริหารมีพลังอำนาจ (Power) และมีความเชื่อมั่นในตนเอง ($\bar{x} = 4.06$, S.D.=0.72)

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
1	ผู้บริหารมองการณ์ไกลและมีเป้าหมายในการทำงานชัดเจน	4.23	0.58	มาก
2	ผู้บริหารให้กำลังใจผู้ร่วมงานว่าจะสามารถทำงานที่มอบหมายให้สำเร็จ	4.22	0.67	มาก
3	ผู้บริหารให้ความเชื่อมั่นในตัวผู้ร่วมงานว่าจะสามารถทำงานที่มอบหมายได้ความสำเร็จ	4.25	0.60	มาก
4	ผู้บริหารสร้างค่านิยมในการทำงานโดยผู้ร่วมงานคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	4.27	0.54	มาก
5	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนด	4.14	0.68	มาก
6	ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน ทำงานกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.10	0.55	มาก
7	ผู้บริหารตั้งมาตรฐานในการทำงานไว้สูงเพื่อกระตุ้นและท้าทายความสามารถของผู้ร่วมงาน	4.04	0.66	มาก
8	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความสนใจที่จะค้นคว้าหาวิธีการใหม่ๆ ในการทำงานให้เกิดความสำเร็จ	4.08	0.52	มาก
9	ผู้บริหารแสดงออกถึงความกระตือรือร้นต่อภารกิจที่ต้องทำ	4.17	0.59	มาก
รวม		4.18	0.50	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$, S.D.=0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยมาก 3 อันดับแรก คือ ข้อ 4. ผู้บริหารสร้างค่านิยมในการทำงาน โดยผู้ร่วมงานคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ($\bar{x} = 4.27$, S.D.=0.54) รองลงมา คือ ข้อ 3. ผู้บริหารให้ความเชื่อมั่นในตัวผู้ร่วมงานว่าจะสามารถทำงานที่มอบหมายได้ความสำเร็จ ($\bar{x} = 4.25$, S.D.=0.60) และข้อ 1. ผู้บริหารมอบการแก้ไขและมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ($\bar{x} = 4.23$, S.D.=0.58) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 7. ผู้บริหารตั้งมาตรฐานในการทำงานไว้สูง เพื่อกระตุ้นและท้าทายความสามารถของผู้ร่วมงาน ($\bar{x} = 4.04$, S.D.=0.66)

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
1	ผู้บริหารแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงปัญหาที่หน่วยงานกำลังประสบอยู่	4.22	0.66	มาก
2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการหาวิธีป้องกันและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	4.08	0.58	มาก
3	ผู้บริหารวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการทำงาน โดยใช้ข้อมูลหลักฐาน	4.23	0.71	มาก
4	ผู้บริหารใช้วิธีการตั้งคำถาม เพื่อนำไปสู่การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	4.14	0.63	มาก
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานระบุปัญหาของหน่วยงาน โดยใช้เหตุผลและหลักฐานมากกว่าการคิดเอาเองว่าเป็นปัญหา	4.01	0.67	มาก

ข้อที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
6	ผู้บริหารเสนอวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ให้กับผู้ร่วมงาน	4.10	0.63	มาก
7	ผู้บริหารช่วยให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาในหลายแง่มุม	4.08	0.75	มาก
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพูดคุย วิเคราะห์ ในเรื่อง ที่อาจจะเป็นปัญหา	4.09	0.67	มาก
9	ผู้บริหารสนับสนุนผู้ร่วมงานให้คิดแก้ปัญหาที่เคย เกิดขึ้น แล้วด้วยวิธีการใหม่ ๆ	4.05	0.58	มาก
10	ผู้บริหารให้ความสนใจที่จะปรับปรุงวิธีการทำงาน แบบเก่า ๆ	4.09	0.57	มาก
	รวม	4.12	0.51	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12$ S.D.=0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยมาก 3 อันดับแรก คือ ข้อ 3. ผู้บริหารวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการทำงานโดยใช้ข้อมูลหลักฐาน ($\bar{x} = 4.23$, S.D.=0.71) รองลงมา คือ ข้อ 1. ผู้บริหารแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงปัญหาที่หน่วยงานกำลังประสบอยู่ ($\bar{x} = 4.22$, S.D.=0.66) และข้อ 4. ผู้บริหารใช้วิธีการตั้งคำถามเพื่อนำไปสู่การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ($\bar{x} = 4.14$, S.D.=0.63) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 5. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานระบุปัญหาของหน่วยงานโดยใช้เหตุผลและหลักฐานมากกว่าการคิดเอาเองว่าเป็นปัญหา ($\bar{x} = 4.01$, S.D.=0.67)

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มหาสารคาม เขต 3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
1	ผู้บริหารมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล	4.23	0.75	มาก
2	ผู้บริหารรับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ด้วยความตั้งใจ	4.25	0.66	มาก
3	ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประ โยชน์ต่อความก้าวหน้า ของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล	4.37	0.55	มาก
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเอง	4.42	0.63	มาก
5	ผู้บริหารเป็นพี่เลี้ยงคอยแนะนำวิธีการทำงานแก่ผู้ร่วม งานเป็นรายบุคคล	4.02	0.72	มาก
6	ผู้บริหารให้ความสนใจผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความ แตกต่างระหว่างบุคคล	4.14	0.70	มาก
7	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนผู้ร่วมงานที่มีความสามารถ พิเศษให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.23	0.69	มาก
8	ผู้บริหารให้ความสนใจผู้ร่วมงานที่มีปัญหาและไม่ได้ ได้รับความสนใจจากกลุ่มเท่าที่ควร	4.15	0.74	มาก
9	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานทุกคนด้วยความยุติธรรม	4.41	0.77	มาก
รวม		4.24	0.50	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ด้านการคำนึงถึงความเป็น
ปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.24, S.D.=0.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
ทุกข้ออยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก คือ ข้อ 4. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเอง
($\bar{x} = 4.42, S.D.=0.63$) รองลงมา คือ ข้อ 9. ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานทุกคนด้วยความยุติธรรม
($\bar{x} = 4.41, S.D.=0.77$) และข้อ 3. ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประ โยชน์ต่อความก้าวหน้าของ
ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ($\bar{x} = 4.37, S.D.=0.55$)

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มหาสารคาม เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้แทนครูคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เกี่ยวกับภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มหาสารคาม เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามสถานภาพ ดังตารางที่ 10 – 14

ตารางที่ 10 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้แทนครูคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ
ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตาม
สถานภาพ

ข้อที่	รายการ	ผู้บริหาร สถานศึกษา		ผู้แทนครู คณะกรรมการ สถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน		ประธาน คณะกรรมการ สถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน		F
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์	4.30	0.50	4.20	0.46	4.35	0.46	1.65
2	การสร้างแรงบันดาลใจ	4.36	0.45	4.15	0.50	4.18	0.50	2.29*
3	การกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.33	0.87	4.10	0.27	4.14	0.27	2.50*
4	การคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	4.28	0.46	4.23	0.53	4.30	0.53	0.71
	รวม	4.31	0.42	4.17	0.41	4.24	0.45	2.05*

* $p < .05$

จากตารางที่ 10 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้แทนครูคณะกรรมการสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่าด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความ คิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ นอกนั้น พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .05

ตารางที่ 11 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้แทนครูคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และประธาน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ โดยภาพรวม และรายชื่อ จำแนกตามสถานภาพ

ข้อที่	รายการ	ผู้บริหาร สถานศึกษา		ผู้แทนครู คณะกรรมการ สถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน		ประธาน คณะกรรมการ สถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน		F
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และสามารถ ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน	4.28	0.58	4.14	0.59	1.27	0.20	1.27
2	ผู้บริหารให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วม ในการกำหนดวิสัยทัศน์ของ หน่วยงาน	4.34	0.55	4.11	0.64	4.56	0.50	2.01*
3	ผู้บริหารเน้นย้ำให้ผู้ร่วมงาน เกิดจิตสำนึกในการทุ่มเทต่อการ ปฏิบัติภารกิจร่วมกัน	0.56	4.21	0.66	4.34	0.60	0.27	2.93*
4	ผู้บริหารพูดคุยและแสดงให้ ผู้ร่วมงานเห็นถึงความแน่วแน่ ในอุดมการณ์	4.13	0.66	4.53	0.62	4.20	0.46	1.76

ข้อที่	รายการ	ผู้บริหาร สถานศึกษา		ผู้แทนครู คณะกรรมการ สถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน		ประธาน คณะกรรมการ สถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน		F
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
5	ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการ กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ในการทำงาน	0.63	4.63	0.55	4.23	0.66	0.50	2.87*
6	ผู้บริหารคำนึงประโยชน์ ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ ส่วนตน	4.34	0.55	4.11	0.64	4.56	0.27	3.25*
7	ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าคุณบริหารมีพลัง อำนาจและมีความเชื่อมั่นใน ตนเอง	4.25	0.80	4.13	0.68	4.35	0.46	1.80
8	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ สร้างความมั่นใจให้กับผู้ร่วมงาน ว่าจะเอาชนะอุปสรรคปัญหา ต่าง ๆ ได้	4.47	0.67	4.24	0.69	4.18	0.50	0.93
9	ผู้บริหารยึดคุณธรรมและ จริยธรรมประกอบการพิจารณา ตัดสินใจ	4.38	0.83	4.30	0.71	4.14	0.27	1.45
10	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงาน เกิดความรู้สึกเต็มใจและ ภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานด้วย	4.30	0.50	4.20	0.46	4.35	0.46	0.37
11	ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็น แบบอย่างที่ดีที่เคารพนับถือของ ผู้ร่วมงาน	4.06	0.72	4.14	0.64	4.06	0.50	0.06

ข้อที่	รายการ	ผู้บริหาร สถานศึกษา		ผู้แทนครู คณะกรรมการ สถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน		ประธาน คณะกรรมการ สถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน		F
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
10	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงาน เกิดความรู้สึกเต็มใจและ ภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานด้วย	4.30	0.50	4.20	0.46	4.35	0.46	0.37
11	ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็น แบบอย่างที่ดีที่เคารพนับถือของ ผู้ร่วมงาน	4.06	0.72	4.14	0.64	4.06	0.50	0.06
12	ผู้บริหารมีความสามารถ เฉลียว ฉลาดเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน	4.16	0.85	4.11	0.66	4.14	0.27	0.82
13	ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ ได้ในทุก ๆ สถานการณ์	4.16	0.77	4.17	0.69	4.35	0.46	0.37
14	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับ ค่านิยมที่ดีในการทำงาน ของผู้ร่วมงาน	4.19	0.69	4.08	0.70	4.18	0.50	0.93
15	ผู้บริหารแสดงจุดยืนที่ชัดเจน ในการแสดงข้อคิดเห็นต่อปัญหา โต้แย้งที่เกิดขึ้น	4.16	0.85	4.11	0.66	4.14	0.27	1.45
16	ผู้บริหารพูดและแสดงให้ ผู้ร่วมงานเห็นว่าความไว้วางใจ ซึ่งกันและกันสร้างบรรยากาศที่ดี ในการทำงานได้	4.16	0.77	4.17	0.69	4.35	0.46	0.37
17	ผู้บริหารประพฤติตนให้เป็น ประโยชน์ต่อการทำงานของผู้อื่น	4.19	0.93	4.22	0.65	4.06	0.50	0.06
	รวม	4.30	0.50	4.20	0.46	4.14	0.27	1.55

*p<.05

จากตารางที่ 11 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้แทนครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ โดยภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ข้อ 2. ผู้บริหารให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน ข้อ 3. ผู้บริหารเน้นย้ำให้ผู้ร่วมงานเกิดจิตสำนึกในการทุ่มเทต่อการปฏิบัติภารกิจร่วมกัน ข้อ 5. ผู้บริหารให้ความสำคัญการกำหนด เป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน และข้อ 6. ผู้บริหารคำนึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 12 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้แทนครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมและรายข้อ จำแนกตามสถานภาพ

ข้อที่	รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา		ผู้แทนครู คณะกรรมการ สถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน		ประธาน คณะกรรมการ สถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน		F
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารมองการณ์ไกลและมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน	4.28	0.58	4.14	0.59	1.46	0.30	1.27
2	ผู้บริหารให้กำลังใจผู้ร่วมงานว่าจะสามารถทำงานที่มอบหมายให้สำเร็จ	4.34	0.55	4.11	0.64	4.24	0.42	2.01*

ข้อที่	รายการ	ผู้บริหาร สถานศึกษา		ผู้แทนครู คณะกรรมการ สถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน		ประธาน คณะกรรมการ สถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน		F
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
3	ผู้บริหารให้ความเชื่อมั่นในตัว ผู้ร่วมงานว่าจะสามารถทำงาน ที่มอบหมายได้สำเร็จ	0.56	4.21	0.66	4.34	0.58	0.24	2.93*
4	ผู้บริหารสร้างค่านิยมในการ ทำงานโดยผู้ร่วมงานคำนึงถึง ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ประโยชน์ส่วนตัว	4.28	0.58	4.14	0.59	4.28	0.20	1.27
5	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความ ตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้ สำเร็จตามที่กำหนด	4.34	0.55	4.11	0.64	4.34	0.50	2.01*
6	ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน ทำงานกันเป็นทีมได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	4.28	0.58	4.14	0.59	4.28	0.20	1.27
7	ผู้บริหารตั้งมาตรฐานในการ ทำงานไว้สูงเพื่อกระตุ้นและ ท้าทายความสามารถของ ผู้ร่วมงาน	4.34	0.55	4.11	0.64	4.34	0.50	2.01*
8	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิด ความสนใจที่จะค้นคว้าหาวิธีการ ใหม่ๆ ในการทำงานให้เกิด ความสำเร็จ	0.56	4.21	0.66	4.34	0.60	0.27	2.92*
9	ผู้บริหารแสดงออกถึงความ กระตือรือร้นต่อภารกิจที่ต้องทำ	4.28	0.58	4.14	0.59	1.46	0.20	1.27
รวม		4.34	0.55	4.11	0.64	3.21	0.50	2.01*

*p<.05

จากตารางที่ 12 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้แทนครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ข้อ 2. ผู้บริหารให้กำลังใจผู้ร่วมงานว่าจะสามารถทำงานที่มอบหมายให้สำเร็จ ข้อ 3. ผู้บริหารให้ความเชื่อมั่นในตัวผู้ร่วมงานว่าจะสามารถทำงานที่มอบหมายได้สำเร็จ ข้อ 5. ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนด และข้อ 7. ผู้บริหารตั้งมาตรฐานในการทำงานไว้สูงเพื่อกระตุ้นและท้าทายความสามารถของผู้ร่วมงาน

ตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้แทนครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยภาพรวมและรายข้อ จำแนกตามสถานภาพ

ข้อที่	รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา		ผู้แทนครู คณะกรรมการ สถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน		ประธาน คณะกรรมการ สถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน		F
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงปัญหาที่หน่วยงานกำลังประสบอยู่	4.28	0.58	4.14	0.59	1.27	0.20	1.27
2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและคัดสินใจในการหาวิธีป้องกันและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	4.34	0.55	4.11	0.64	4.56	0.50	2.01*

ข้อที่	รายการ	ผู้บริหาร สถานศึกษา		ผู้แทนครู คณะกรรมการ สถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน		ประธาน คณะกรรมการ สถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน		F
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
3	ผู้บริหารวิเคราะห์ สาเหตุของปัญหาใน การทำงานโดยใช้ ข้อมูลหลักฐาน	4.28	0.58	4.14	0.59	1.27	0.20	1.27
4	ผู้บริหารใช้วิธีการตั้ง คำถาม เพื่อนำไปสู่การ มีส่วนร่วมแสดงความ คิดเห็นของผู้ร่วมงาน	4.34	0.55	4.11	0.64	4.56	0.50	2.01*
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้ ผู้ร่วมงานระบุปัญหา ของหน่วยงานโดยใช้ เหตุผลและหลักฐาน มากกว่าการคิดเอาเอง ว่าเป็นปัญหา	0.56	4.21	0.66	4.34	0.60	0.27	2.93*
6	ผู้บริหารเสนอวิธีการ ปฏิบัติงานใหม่ ๆ ให้กับผู้ร่วมงาน	4.28	0.58	4.14	0.59	4.34	0.20	1.27
7	ผู้บริหารช่วยให้ ผู้ร่วมงานมองปัญหา ในหลายแง่มุม	4.34	0.55	4.11	0.64	4.28	0.50	2.01*
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้ ผู้ร่วมงานพูดคุย วิเคราะห์ ในเรื่องที่ อาจจะปัญหา	4.28	0.58	4.14	0.59	4.34	0.20	1.27

ข้อที่	รายการ	ผู้บริหาร สถานศึกษา		ผู้แทนครู คณะกรรมการ สถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน		ประธาน คณะกรรมการ สถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน		F
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
9	ผู้บริหารสนับสนุน ผู้ร่วมงานให้คิด แก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้น แล้วด้วยวิธีการใหม่	4.34	0.55	4.11	0.64	4.34	0.50	2.01*
10	ผู้บริหารให้ความสนใจ ที่จะปรับปรุงวิธีการ ทำงานแบบเก่า ๆ	0.56	4.21	0.66	4.34	0.72	0.27	2.93*
รวม		4.34	0.55	4.11	0.64	3.21	0.50	2.01*

* $p < .05$

จากตารางที่ 13 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้แทนครู คณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ข้อ 2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและคัดสนใจในการหาวิธีป้องกันและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ข้อ 4. ผู้บริหารใช้วิธีตั้งคำถาม เพื่อนำไปสู่การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ข้อ 5 ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานระบุปัญหาของหน่วยงาน โดยใช้เหตุผลและหลักฐานมากกว่าการคิดเอาเองว่าเป็นปัญหา ข้อ 7. ผู้บริหารช่วยให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาในหลายแง่มุม ข้อ 9. ผู้บริหารสนับสนุนผู้ร่วมงานให้คิดแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นแล้วด้วยวิธีการใหม่ และข้อ 10. ผู้บริหารให้ความสนใจที่จะปรับปรุงวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม
เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้แทนคณะกรรมการสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการคำนึงถึงความเป็น
ปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมและรายข้อ จำแนกตามสถานภาพ

ข้อที่	รายการ	ผู้บริหาร สถานศึกษา		ผู้แทนครู คณะกรรมการ สถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน		ประธาน คณะกรรมการ สถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน		F
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	
1	ผู้บริหารมอบหมายงาน โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล	4.28	0.58	4.14	0.59	1.27	0.20	1.27
2	ผู้บริหารรับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วยความตั้งใจ	4.34	0.55	4.11	0.64	4.56	0.50	2.01*
3	ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล	4.28	0.58	4.14	0.59	1.27	0.20	1.27
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเอง	4.34	0.55	4.11	0.64	4.56	0.50	2.01*
5	ผู้บริหารเป็นที่เลื่อมใสยกย่องแนะนำวิธีการทำงานแก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล	0.56	4.21	0.66	4.34	0.60	0.27	2.90*
6	ผู้บริหารให้ความสนใจผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.28	0.58	4.14	0.59	1.44	0.20	1.27

ข้อที่	รายการ	ผู้บริหาร สถานศึกษา		ผู้แทนครู คณะกรรมการ สถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน		ประธาน คณะกรรมการ สถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน		F
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
7	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนผู้ร่วมงานที่มีความสามารถพิเศษให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.34	0.55	4.11	0.64	4.56	0.50	2.01*
8	ผู้บริหารให้ความสนใจผู้ร่วมงานที่มีปัญหาและไม่ได้รับความสนใจจากกลุ่มเท่าที่ควร	4.28	0.58	4.14	0.59	1.27	0.20	1.27
9	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานทุกคนด้วยความยุติธรรม	4.34	0.55	4.11	0.64	4.42	0.50	2.01*
รวม		0.56	4.21	0.66	4.34	0.60	0.27	2.93*

*p<.05

จากตารางที่ 14 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้แทนครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ข้อ 2. ผู้บริหารรับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วยความตั้งใจ ข้อ 4. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเอง ข้อ 5. ผู้บริหารเป็นที่เลื่อมใสยกย่องแนะนำวิธีการทำงานแก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ข้อ 7. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนผู้ร่วมงานที่มีความสามารถพิเศษให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และข้อ 9. ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานทุกคนด้วยความยุติธรรม ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาข้อเสนอแนะที่เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มหาสารคาม เขต 3 โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

1. ผลจากการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสนทนากลุ่ม ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ พบว่า ผู้บริหารควรให้ผู้มีส่วนได้เสียทุกคนที่เกี่ยวข้องกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน เช่น เด็กนักเรียน ผู้ปกครอง ครู ชุมชน เป็นต้น มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือเป้าหมายของโรงเรียน เมื่อได้วิสัยทัศน์มาแล้วต้องสร้าง เผยแพร่ และปฏิบัติตาม โดยต้องให้เกิดกับบุคลากรในโรงเรียนก่อน ปลุกฝังผู้บังคับบัญชาให้ทุ่มเท และเสียสละเวลา ความรู้ ความคิด เพื่อพัฒนาองค์กรเมื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนแล้วไม่ได้ผลสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ แต่ต้องอยู่ในรูปแบบ คณะกรรมการ ดังตัวอย่างคำกล่าวที่ว่า

“การกำหนดวิสัยทัศน์ต้องชี้นำ เพื่อบริการลูกค้าให้เกิดความพึงพอใจ และให้ทุกคนมีส่วนร่วม”

(คนที่ 1, การสนทนากลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา, 12 มีนาคม 2555)

“ถ้าคณะกรรมการไม่เข้าใจวิสัยทัศน์ ต้องถามว่า เขาอยากให้โรงเรียนเขาเป็นอย่างไร อยากมีอะไรบ้าง มีจุดเด่น จุดด้อยอะไร ผู้บริหารต้องทุ่มเทพลังกาย พลังใจ ความสามารถ ด้านภาวะผู้นำ ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ เช่น แผนงาน การวางแผน นิเทศ ติดตาม ประเมินผล เป็นต้น ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญในการกำหนดนโยบาย มีแผนงานที่ชัดเจน มีความรับผิดชอบ เรื่องงบประมาณต้องโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการนิเทศติดตามผล และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ถ้างานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ต้องใช้กระบวนการ PDCA มาพิจารณาใหม่ ผู้บริหารต้องสร้างศรัทธา มีความกล้าหาญ และยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน”

(คนที่ 2, การสนทนากลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา, 12 มีนาคม 2555)

นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บริหารประพฤตินั้นเป็นแบบอย่างที่ดี เช่น การมาปฏิบัติหน้าที่ราชการ การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความเสียสละ และการใช้สื่อ IT ดังคำกล่าวที่ว่า

“ผู้บริหารมาทำงานเข้ามา กลับที่หลังผู้ได้บังคับบัญชาจะทำงานอะไรให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีส่วนร่วม เช่น การกำหนดแผนปฏิบัติการ นโยบาย กฎระเบียบของโรงเรียน มอบหมายงานแล้ว มีการติดตามผลงานเพื่อพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง มีความเป็นผู้นำทุกด้าน เช่น ด้าน IT เก่งด้านข้อมูล มีคุณวุฒิ มีการเสียสละ มีน้ำใจโอบอ้อมอารี และยึดหลักธรรมาภิบาล ผู้บริหารต้องประสานงานกับชุมชน มองการณ์ไกล ใจใส่บริบทรอบด้านขององค์กร มีการประชุม ปรึกษาหารืออยู่เสมอ มีการมอบหมายงานที่ได้มาตรฐาน คือ ความสำเร็จของงานมีปัญหาต้องปรับปรุงแก้ไข” ดังคำกล่าวที่ว่า

“ท่านมาโรงเรียนแต่เช้า เป็นกันเอง”

(คนที่ 1, การสนทนากลุ่มประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, 12 มีนาคม 2555)

สอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า

“ผู้บริหารเป็นคนทันสมัยมาก ใช้สื่อ IT เก่ง จัดอบรมคอมพิวเตอร์ให้ครูและมีการประสานกับชุมชนเป็นอย่างดี ทำให้ได้คอมพิวเตอร์หลายเครื่อง มีครบทุกห้องเรียน”

(คนที่ 1, การสนทนากลุ่มผู้แทนครูคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, 12 มีนาคม 2555)

และสอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า

“ผู้บริหารเป็นแบบอย่างทุกด้าน และยึดหลักธรรมาภิบาล”

(คนที่ 2, การสนทนากลุ่มผู้แทนครูคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, 12 มีนาคม 2555)

“การกำหนดวิสัยทัศน์ต้องชัดเจน เพื่อบริการลูกค้าให้เกิดความพึงพอใจและให้ทุกคนมีส่วนร่วม”

(คนที่ 3, การสนทนากลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา, 12 มีนาคม 2555)

“ต้องให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาร่วมกำหนดและให้สอดคล้องกับนโยบายระดับสูง”

“วิสัยทัศน์ต้องถามว่าเราอยากมี อยากเป็น อยากไป อยากได้”

(คนที่ 1, การสนทนากลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา, 12 มีนาคม 2555)

“เมื่อกำหนดแล้วสามารถปรับเปลี่ยนได้แต่ต้องให้เข้าบริบทของโรงเรียน”

(คนที่ 2, การสนทนากลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา, 12 มีนาคม 2555)

“มีการประเมินผลทุกปี เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้ทันสมัย”

(คนที่ 2, การสนทนากลุ่มประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, 12 มีนาคม 2555)

นอกจากนั้นการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพยังพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างทุกด้าน ดังคำกล่าวที่ว่า

“ผู้บริหารต้องสร้างศรัทธา มีความกล้าหาญ และยึดหลักธรรมาภิบาล ในการบริหารงาน”

(คนที่ 3, การสนทนากลุ่มประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, 12 มีนาคม 2555)

“ผู้บริหารมาทำงานเช้ามาก กลับทีหลังผู้ได้บังคับบัญชา”

(คนที่ 1, การสนทนากลุ่มประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, 12 มีนาคม 2555)

“จะทำงานอะไรให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วม เช่น การกำหนดแผนปฏิบัติการ นโยบาย

กฎระเบียบของโรงเรียน มอบหมายงานแล้วมีการติดตามผลงาน”

(คนที่ 3, การสนทนากลุ่มผู้แทนครูคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, 12 มีนาคม 2555)

“ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำทุกด้าน เช่น IT เก่งด้านข้อมูล มีคุณวุฒิ”

(คนที่ 3, การสนทนากลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา, 12 มีนาคม 2555)

“ด้านการเสียสละยกให้เลย ท่าน มีน้ำใจโอบอ้อมอารี และยึดหลักธรรมมาภิบาล”

(คนที่ 1, การสนทนากลุ่มผู้แทนครูคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, 12 มีนาคม 2555)

2. ผลจากการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยการสนทนากลุ่ม ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

พบว่า ผู้บริหารควรมีการกำหนดเป้าหมายของหน่วยงานที่ชัดเจน ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในการทำงาน มีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างเต็มที่ ผู้บริหารแนะนำวิธีทำงานแบบใหม่ ๆ ทำให้สถานศึกษามีการพัฒนาขึ้น

ดังคำกล่าวที่ว่า “ผู้บริหาร พาไปศึกษาดูงาน แล้วนำมาพัฒนาโรงเรียน มีการนิเทศติดตาม ผลงาน ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารต้องวิเคราะห์ตนเอง สร้างทีมงาน ระดมความคิด มาสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารกระตุ้นใจให้ผู้ร่วมงานรับผิดชอบงาน เช่น พาไปดูองค์กรที่สำเร็จ และอาสาเข้าร่วมงานกับองค์กรอื่นเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แต่ต้องกระตุ้นให้ขยายผลไปสู่เพื่อนครู นักเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้อง”

(คนที่ 1, การสนทนากลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา, 12 มีนาคม 2555)

และคำกล่าวที่ว่า

“ต้องมีความจริงใจ มองตนเองก่อน ดูแลให้มีความสุข ชุมชนมาใช้บริการ”

(คนที่ 3, การสนทนากลุ่มประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, 12 มีนาคม 2555)

“ต้องมีทีมงาน วิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการไปดูงาน ขยายความคิดไปสู่ครูผู้เด็ก โดยหาสิ่งกระตุ้น ช่วยให้ได้มาถึงความสำเร็จของงาน ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายงานที่ชัดเจน มีความเชื่อมั่นในตนเอง ให้คำแนะนำในเรื่องใหม่ ๆ ให้ผู้ร่วมงานเกิดการ เรียนรู้ มีการมอบหมายงานที่ได้มาตรฐาน คือ ความสำเร็จของงาน มีปัญหาต้องปรับปรุงแก้ไข หาแนวทางแก้ไขร่วมกันมีความกระตือรือร้นให้ลูกน้องไปศึกษาอบรมแม้งบประมาณ ไม่มีก็จัดหาให้ และมีการนิเทศ ติดตามผล”

(คนที่ 2, การสนทนากลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา, 12 มีนาคม 2555)

นอกจากนั้นการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพยังพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนสนับสนุนให้พัฒนาตนเอง เช่น การเปิดโอกาสให้ไปศึกษาอบรม การแนะนำเรื่องวิชาการ ดังคำกล่าวที่ว่า

“ท่านให้คำแนะนำดีมากเลย เช่น ในเรื่องการทำงานให้ได้มาตรฐานงานงบประมาณ

นอกจากนี้ท่านก็สามารถบริหารความขัดแย้งได้เป็น ไปในแนวทางที่ถูกต้อง ชัดเจน”

(คนที่ 2, การสนทนากลุ่มผู้แทนครูคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, 12 มีนาคม 2555)

ซึ่งมีความสอดคล้องกับผู้แทนครูคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานคนที่ 3 ที่โรงเรียนจัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 3 ถึง 4 กล่าวว่า “เวลาครูอยากทำงาน ขอเงินงบประมาณ จากผู้บริหาร ถึงแม้ไม่มี ท่านก็หาตัวมาให้ก่อนลูกน้องประทับใจมาก แต่ต้องกลับมาขยายผลและพัฒนาตนเองแล้วลงสู่เด็กให้ได้ แต่ก่อนผู้บริหารให้ความสำคัญตนเองสูงมาก หลังจากไปศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นท่านบริหารได้

ดีมาก มีความชัดเจน เอาใจใส่ผู้ได้บังคับบัญชาทุกเรื่อง มีภาวะผู้นำดีขึ้นเห็นได้ชัดเจน” (พูดแล้วก็หัวเราะ) ทำให้บรรยากาศเป็นกันเองมาก

(คนที่ 3, การสนทนากลุ่มผู้แทนครูคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, 12 มีนาคม 2555)

3. ผลการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยการสนทนากลุ่ม ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา

พบว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อมีปัญหาต้องแจ้งให้บุคลากรทราบ เพื่อหาทางแก้ปัญหาพร้อมงาน วิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศให้ชัดเจน หามุมมองของปัญหาหลาย ๆ ด้าน เพื่อสร้างกำลังใจเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินเสนอความคิดเห็น เพื่อลดความขัดแย้ง และมีความยึดตามความสมัครใจในการทำงาน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพราะทุกคนมีความสามารถไม่เหมือนกัน คุณความจริงใจ ความพึงพอใจ ดังคำกล่าวที่ว่า

“ต้องถามความสมัครใจ มองความสามารถของบุคคล”

(คนที่ 1, การสนทนากลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา, 12 มีนาคม 2555)

“ต้องอธิบายหลักการ ทฤษฎี มาช่วยบริหารจัดการจากนั้นต้องดูที่ความสามารถ ความพึงพอใจ ความจริงใจ และความสำเร็จของงาน”

(คนที่ 2, การสนทนากลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา, 12 มีนาคม 2555)

“ต้องให้ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน”

(คนที่ 3, การสนทนากลุ่มประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, 12 มีนาคม 2555)

“โรงเรียนขนาดใหญ่เวลามีปัญหาต้องมีการเข้าร่วมประชุมผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายก่อน เพื่อหาแนวทางแก้ปัญหา จากนั้นจึงเข้าที่ประชุมใหญ่ มีแผนที่ 1 และ 2 รองรับปัญหานั้นก็คลี่คลายไป”

(คนที่ 3, การสนทนากลุ่มผู้แทนครูคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, 12 มีนาคม 2555)

“โรงเรียนขนาดเล็ก ไม่ต้องผ่านที่ประชุมใหญ่ หาแนวทางแก้ไขปัญหาทันที แต่ต้องแจ้งให้ครูทราบ แม้จะไม่หมดก็ต้องแจ้งทีหลัง ถ้ามีปัญหาที่ตัวเด็ก แก้ไม่ยาก เชิญผู้ปกครอง พบ หาแนวทางร่วมกัน ถ้าเกิดปัญหาที่ตัวครู ต้องยึดหลักความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีหลักฐานและมีเหตุผล โรงเรียนทุกขนาดส่งเสริมให้ครูแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเหมือนกัน ด้วยกันก่อน เพราะครูก็เป็นชาตินิยม” (หัวเราะ)

(คนที่ 1, การสนทนากลุ่มผู้แทนครูคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, 12 มีนาคม 2555)

“ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ทำสิ่งใหม่ ๆ เสมอ และครูก็มีความพอใจแต่ทุกสิ่งทุกอย่างต้องมีแผนรองรับ ส่งเสริมให้ครูใช้สื่อ IT มาจัดการเรียนการสอน เพื่อมุ่งสู่ความเป็นมาตรฐาน”

(คนที่ 2, การสนทนากลุ่มผู้แทนครูคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, 12 มีนาคม 2555)

4. ผลการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยการสนทนากลุ่ม ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ผู้บริหารสนับสนุนด้านต่าง ๆ ให้ความเสมอภาค ให้ทุกคนมีส่วนร่วม ครูได้รับการแนะนำให้ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง โรงเรียนส่งเสริมการอบรมและมีการติดตาม ประเมินผลให้มีรางวัล

“สนับสนุนด้านต่าง ๆ ให้ความเสมอภาค ให้ทุกคนมีส่วนร่วม”

(คนที่ 1, การสนทนากลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา, 12 มีนาคม 2555)

“ได้รับการแนะนำให้ศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาตนเอง”

(คนที่ 2, การสนทนากลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา, 12 มีนาคม 2555)

“โรงเรียนส่งเสริมการอบรมและมีการติดตามผล ประเมิน ทำดี มีรางวัลให้”

(คนที่ 3, การสนทนากลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา, 12 มีนาคม 2555)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY