

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดำเนินการเป็น 5 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทางด้านสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือ ความถี่ และร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การพัฒนากุศลกรของสถานศึกษา สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย สถิติที่ใช้คือ วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ตอนที่ 6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำและบรรยากาศองค์การกับการพัฒนากุศลกรของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย

การกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและลำดับขั้นตอนนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน คะแนนเฉลี่ย
SD	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r_{xy}	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
F_1	แทน ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนด้านคุณลักษณะของผู้นำ
E_1	แทน บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง
E_2	แทน บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐาน
E_3	แทน บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ
Y	แทน การพัฒนากุศลกรของสถานศึกษา

t	แทน สถิติทดสอบที่ใช้ในการเปรียบเทียบค่าวิกฤตเพื่อทราบความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ t
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์พหุคูณ
R ²	แทน ประสิทธิภาพในการทำนาย
Adj R ²	แทน ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแก้แล้ว
R ² Change	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่เพิ่มขึ้นเมื่อตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอย
B	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย
Beta	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน
S.E.	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการทำนาย
Constant	แทน ค่าคงที่
**	แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
*	แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลตามสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

	รายการ	จำนวน(คน) (n=523)	ร้อยละ (100.00)
เพศ	ชาย	202	38.62
	หญิง	321	61.38
อายุ	20 – 30 ปี	130	24.86
	31 – 40 ปี	158	30.21
	41 – 50 ปี	125	23.90
	51 – 60 ปี	110	21.03
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	1.53
	ปริญญาตรี	420	80.31
	สูงกว่าปริญญาตรี	95	18.16

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

รายการ		จำนวน(คน)	ร้อยละ
		(n=523)	(100.00)
ประสบการณ์ทำงาน	1 – 10 ปี	219	41.88
	11 – 20 ปี	119	22.75
	21 – 30 ปี	98	18.74
	31 – 40 ปี	87	16.63
รายได้ต่อเดือน	10,000 – 20,000 บาท	217	41.49
	20,001 – 30,000 บาท	122	23.33
	30,001 – 40,000 บาท	128	24.47
	40,001 – 50,000 บาท	51	9.75
	50,000 บาทขึ้นไป	5	0.96
สถานศึกษา	ขนาดใหญ่	137	26.20
	ขนาดกลาง	233	44.55
	ขนาดเล็ก	153	29.25
ตำแหน่ง	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	195	37.28
	หัวหน้ากิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	33	6.31
	ครูผู้สอน	295	56.41
สถานะภาพ	โสด	169	32.31
	สมรส	354	67.69

จากตารางที่ 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 523 คน ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 321 คน คิดเป็นร้อยละ 61.38 ช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในช่วงระหว่าง 31 – 40 ปี มีมากที่สุด จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 30.21 รองลงมาคือช่วงอายุ 20 - 30 ปี มีจำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 24.86 ช่วงอายุ 41 – 50 ปี มีจำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 23.90

ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง มีระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 420 คน คิดเป็นร้อยละ 80.31 และระดับการศึกษาที่มีน้อยที่สุดคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 1.53 ประสบการณ์ทำงานของกลุ่มตัวอย่าง 1 – 10 ปี มากที่สุด จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 41.88 ประสบการณ์ทำงาน 31 – 40 ปี น้อยที่สุดจำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 16.63 ระดับรายได้ของกลุ่มตัวอย่างระดับ 10,000 – 20,000 บาท มากที่สุด จำนวน 217 คน คิดเป็น ร้อยละ 41.49 และระดับรายได้ 50,000 บาทขึ้นไป น้อยที่สุดจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 0.96 ขนาดสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง ขนาดกลางมากที่สุด จำนวน 233คน คิดเป็นร้อยละ 44.55 และขนาดใหญ่มีน้อยที่สุด จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 26.20 ตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอนมากที่สุด จำนวน 295 คน คิดเป็นร้อยละ 56.41 และหัวหน้ากิจกรรมพัฒนาผู้เรียนน้อยที่สุด จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 6.31 และสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง มีสถานภาพสมรสมากที่สุด จำนวน 354 คน คิดเป็นร้อยละ 67.69 รองลงมาคือสถานภาพโสด จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 32.31 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

การวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในภาพรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 4.2 - 4.6

ตารางที่ 4.2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
ด้านคุณลักษณะของผู้นำ	4.18	.62	มาก
ด้านทักษะความเป็นผู้นำ	4.13	.61	มาก
ด้านพฤติกรรมในการชี้นำและส่งเสริมได้บังคับบัญชา	4.00	.58	มาก
ด้านการสร้างแรงจูงใจ	3.75	.53	มาก
รวม	4.02	.51	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่าการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านคุณลักษณะของผู้นำ มีค่าสูงสุด ($\bar{X}=4.18$) และด้านการจูงใจ มีค่าต่ำสุด ($\bar{X}=3.75$)

ตารางที่ 4.3 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านคุณลักษณะของผู้นำ

ด้านคุณลักษณะของผู้นำ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. การเป็นผู้นำในการบริหารจัดการในการทำงาน	4.27	.69	มาก
2. ผู้บริหารมีจริยธรรมในการทำงานโดยพยายามหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจ เพื่อประโยชน์ส่วนตน	4.22	.80	มาก
3. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ร่วมงานในเรื่องค่านิยม	4.17	.75	มาก
4. มีการสร้างความรู้สึกร่วมกันอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ	4.18	.79	มาก
5. ผู้บริหารเชื่อมั่นในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.05	.80	มาก
รวม	4.18	.62	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่าการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านคุณลักษณะของผู้นำ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การเป็นผู้นำในการบริหารจัดการในการทำงาน มีค่าสูงสุด ($\bar{X}=4.27$) และผู้บริหารเชื่อมั่นในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าต่ำสุด ($\bar{X}=4.05$)

ตารางที่ 4.4 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนด้านทักษะความเป็นผู้นำ

ด้านทักษะความเป็นผู้นำ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
6. ผู้บริหารใช้วิธีจูงใจ สนองความต้องการของผู้ร่วมงานแตกต่างกันตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล	4.04	.65	มาก
7. ผู้บริหารให้โอกาสทำงานที่ท้าทายและให้ผู้ร่วมงานได้รับผิชอบเพิ่มขึ้น	4.26	.80	มาก
8. ผู้บริหารมีการแนะนำให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	3.94	.75	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ด้านทักษะความเป็นผู้นำ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
9. ผู้บริหารมีการให้ความช่วยเหลือรับฟังปัญหา ทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องปฏิบัติงาน	4.29	.76	มาก
10. ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารโดยแบบตัวต่อตัว โดยไม่ผ่านผู้อื่นแบบเปิดเผย	4.13	.78	
รวม	4.13	.61	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่าการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านทักษะความเป็นผู้นำ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.13$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารมีการให้ความช่วยเหลือรับฟังปัญหา ทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องปฏิบัติงานมีค่าสูงสุด ($\bar{X}=4.29$) และ ผู้บริหารมีการแนะนำให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีค่าต่ำสุด ($\bar{X}=3.94$)

ตารางที่ 4.5 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน ด้านพฤติกรรมในการชี้นำและส่งเสริม
ผู้ใต้บังคับบัญชา

ด้านพฤติกรรมในการชี้นำและส่งเสริม ผู้ใต้บังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
11. ผู้บริหารมีการกระตุ้นความพยายามของ ผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ และสร้างสรรค์	4.25	.79	มาก
12. ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเปลี่ยนกรอบการ มองปัญหาและมีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	3.70	.80	มาก
13. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมการ ตัดสินใจในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน	3.99	.70	มาก
14. ผู้บริหารส่งเสริมให้ใช้หลักการ เหตุผล ในการ ตัดสินใจแก้ปัญหามากกว่าความรู้สึกตนเอง	3.90	.87	มาก
15. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าเป็นปัญหา ที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย	4.16	.84	มาก
รวม	4.00	.58	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่าการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านพฤติกรรมในการชี้นำและส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารมีการกระตุ้นความพยายามของผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ และสร้างสรรค์มีค่าสูงสุด ($\bar{X}=4.25$) และผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเปลี่ยนกรอบการมองปัญหาและมีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีค่าต่ำสุด ($\bar{X}=3.70$)

ตารางที่ 4.6 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการจูงใจ

ด้านการจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
16. ผู้บริหารให้กำลังใจ ขกย่องชมเชยในการทำงานแก่ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	3.80	.77	มาก
17. ผู้บริหารให้โอกาสผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	3.82	.83	มาก
18. ผู้บริหารสร้างความมั่นใจแก่ผู้ร่วมงาน ที่อุทิศตนให้กับงานว่าจะได้รับการตอบแทนที่เหมาะสม	3.72	.85	มาก
19. ผู้บริหารให้การสนับสนุนผู้ร่วมงานที่อุทิศตนให้กับงาน โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน	3.64	.90	มาก
20. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานสามารถใช้ทักษะและความสามารถ ในการทำงานเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน	3.78	.82	มาก
รวม	3.75	.53	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่าการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการจูงใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารให้โอกาสผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ มีค่าสูงสุด ($\bar{X}=3.82$) และผู้บริหารให้การสนับสนุนผู้ร่วมงานที่อุทิศตนให้กับงาน โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน มีค่าต่ำสุด ($\bar{X}=3.64$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาศักยภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาศักยภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในภาพรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 4.7 - 4.14

ตารางที่ 4.7 การวิเคราะห์การพัฒนาศักยภาพโดยภาพรวม

การพัฒนาศักยภาพ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
ด้านการปฐมนิเทศ	4.15	.43	มาก
ด้านการประชุมอบรม	4.38	.34	มาก
ด้านการประชุมสัมมนา	4.52	.26	มากที่สุด
ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ	4.55	.31	มากที่สุด
ด้านการศึกษาดูงาน	4.60	.28	มากที่สุด
ด้านการศึกษาต่อ	4.56	.28	มากที่สุด
ด้านการพัฒนาตนเอง	4.55	.28	มากที่สุด
รวม	4.47	.15	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่าการวิเคราะห์การพัฒนาศักยภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการศึกษาดูงาน มีค่าสูงสุด ($\bar{X}=4.60$) และด้านการปฐมนิเทศ มีค่าต่ำสุด ($\bar{X}=4.15$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์การพัฒนาศูนย์กลางการปฐมนิเทศ

ด้านการปฐมนิเทศ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. โรงเรียนของท่านจัดให้มีการปฐมนิเทศบุคลากร ที่ได้รับเข้ามาใหม่ จากการโอนย้ายและจากการ บรรจุแต่งตั้งใหม่	3.95	.70	มาก
2. โรงเรียนของท่านจัดให้มีการปฐมนิเทศงาน ในหน้าที่เมื่อรับงานใหม่	4.13	.74	มาก
3. โรงเรียนของท่านจัดให้มีการปฐมนิเทศ แนะนำ ให้ผู้ที่ได้รับการปฐมนิเทศ ให้รู้จักผู้บริหาร สถานที่และหน่วยงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียน	4.01	.80	มาก
4. ในโรงเรียนของท่านการปฐมนิเทศจะจัดให้มีการ แนะนำ จูงใจให้บุคลากร ที่บรรจุใหม่ให้มี ความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง	4.38	.61	มาก
5. การปฐมนิเทศควรมีเนื้อหาครอบคลุมสิ่งที่เป็น ประโยชน์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรใหม่	4.28	.72	มาก
รวม	4.15	.43	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่าการวิเคราะห์การพัฒนาศูนย์กลางการปฐมนิเทศ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในโรงเรียนของท่านการปฐมนิเทศจะจัดให้มีการแนะนำ จูงใจให้บุคลากร ที่บรรจุใหม่ให้มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองมีค่าสูงสุด ($\bar{X}=4.38$) และโรงเรียนของท่านจัดให้มีการปฐมนิเทศบุคลากรที่ได้รับเข้ามาใหม่จากการโอนย้ายและจากการบรรจุแต่งตั้งใหม่ มีค่าต่ำสุด ($\bar{X}=3.95$)

ตารางที่ 4.9 การวิเคราะห์การพัฒนาศักยภาพด้านการประชุมอบรม

ด้านการประชุมอบรม	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
6. โรงเรียนมีการจัดให้มีการพัฒนาศักยภาพโดยการจัดฝึกอบรมตรงตามภารกิจที่ปฏิบัติ	4.20	.65	มาก
7. โรงเรียนสนับสนุนและให้การส่งเสริมครูได้เข้ารับการอบรมตามความต้องการ	4.27	.69	มาก
8. การให้บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานอื่นจัดขึ้น กลับมาถ่ายทอดความรู้ให้แก่บุคลากรในหน่วยงานด้วยกัน	4.48	.62	มาก
9. การฝึกอบรมควรจัดหลักสูตรและวิเคราะห์ความจำเป็นให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา	4.59	.57	มากที่สุด
10. การจัดฝึกอบรมมีการกำหนดเนื้อหาของหลักสูตรใหม่ เพื่อให้ครูสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	4.37	.65	มาก
รวม	4.38	.34	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่าการวิเคราะห์การพัฒนาศักยภาพด้านการประชุมอบรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การฝึกอบรมควรจัดหลักสูตรและวิเคราะห์ความจำเป็นให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา มีค่าสูงสุด ($\bar{X}=4.59$) และโรงเรียนมีการจัดให้มีการพัฒนาศักยภาพ โดยการจัดฝึกอบรมตรงตามภารกิจที่ปฏิบัติ มีค่าต่ำสุด ($\bar{X}=4.20$)

ตารางที่ 4.10 การวิเคราะห์การพัฒนานุเคราะห์ด้านการประชุมสัมมนา

ด้านการประชุมสัมมนา	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
11. มีการจัดประชุมสัมมนาทางวิชาการเพื่อ แลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาการและวิธีการ ปฏิบัติงาน	4.57	.52	มากที่สุด
12. มีการจัดการประชุมสัมมนากลุ่มย่อยภายใน โรงเรียนตามความสนใจ	4.39	.66	มาก
13. มีการเปิดโอกาสให้นักศึกษาคณะครูทุกคนได้เข้าร่วม การประชุมสัมมนา เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน	4.48	.56	มาก
14. การจัดหัวข้อในการประชุมสัมมนาในแต่ละครั้ง ตรงกับกลุ่มบุคลากรครู และพื้นฐานความรู้ของ กลุ่มผู้ที่เข้ารับการประชุมสัมมนา	4.70	.51	มากที่สุด
15. การประชุมสัมมนาควรมีเนื้อหาที่สอดคล้อง และเป็นประโยชน์ตรงกับภาระงานที่ปฏิบัติ	4.47	.52	มาก
รวม	4.52	.26	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 พบว่าการวิเคราะห์การพัฒนานุเคราะห์ด้านการประชุมสัมมนา ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การจัดหัวข้อในการประชุมสัมมนาในแต่ละครั้งตรงกับกลุ่มบุคลากรครู และพื้นฐานความรู้ของกลุ่มผู้ที่เข้ารับการประชุมสัมมนา มีค่าสูงสุด ($\bar{X}=4.70$) และมีการจัดการประชุมสัมมนากลุ่มย่อยภายในโรงเรียนตามความสนใจ มีค่าต่ำสุด ($\bar{X}=4.39$)

ตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์การพัฒนานุเคราะห์ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
16. โรงเรียนมีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน	4.48	.53	มาก
17. โรงเรียนมีการจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อค้นหาอุปสรรค ปัญหา ที่ทำให้การเรียนการสอนไม่บรรลุวัตถุประสงค์	4.60	.60	มากที่สุด
18. โรงเรียนมีการจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเขียนผลงานทางวิชาการเป็นระยะ ๆ	4.72	.59	มากที่สุด
19. โรงเรียนมีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	4.32	.67	มาก
20. โรงเรียนมีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเรียนรู้ในวิธีการสอนแบบใหม่ ๆ	4.63	.56	มากที่สุด
รวม	4.55	.31	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 พบว่าการวิเคราะห์การพัฒนานุเคราะห์ ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โรงเรียนมีการจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเขียนผลงานทางวิชาการเป็นระยะ ๆ มีค่าสูงสุด ($\bar{X}=4.72$) และโรงเรียนมีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน มีค่าต่ำสุด ($\bar{X}=4.32$)

ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาดูงาน

ด้านการศึกษาดูงาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
21. การประชาสัมพันธ์ข่าวสารเกี่ยวกับการศึกษาดูงานให้ครูโรงเรียนทราบ	4.65	.52	มากที่สุด
22. การให้ครูไปศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีผลงานดีเด่นภายในจังหวัดและต่างจังหวัด	4.47	.60	มาก
23. บุคลากรทุกระดับของโรงเรียน ได้รับการส่งเสริมศึกษาดูงานตามความเหมาะสมกับภาระงานที่ผิชอบ	4.61	.56	มากที่สุด
24. ส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงานในสาขาวิชาที่จำเป็นของหน่วยงาน	4.66	.55	มากที่สุด
25. ผู้ศึกษาดูงานจะต้องมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	4.60	.57	มากที่สุด
รวม	4.60	.28	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.12 พบว่าการวิเคราะห์ความต้องการของครูเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ด้านการศึกษาดูงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงานในสาขาวิชาที่จำเป็นของหน่วยงาน มีค่าสูงสุด ($\bar{X}=4.66$) และ การให้ครูไปศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีผลงานดีเด่นภายในจังหวัดและต่างจังหวัด มีค่าต่ำสุด ($\bar{X}=4.47$)

ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์การพัฒนานุเคราะห์ด้านการศึกษาต่อ

ด้านการศึกษาต่อ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
26. โรงเรียนมีโครงการพัฒนานุเคราะห์ด้านการศึกษาต่อที่ชัดเจน	4.56	.66	มากที่สุด
27. มีการส่งเสริมให้ครูไปศึกษาต่อเพื่อนำความรู้มาปรับปรุงงานในหน้าที่ โดยไม่มีเงื่อนไข	4.58	.60	มากที่สุด
28. มีการส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูศึกษาต่อ เพื่อ นำความรู้ วิทยาการใหม่ ๆ มาพัฒนาการเรียน การสอน	4.59	.58	มากที่สุด
29. มีการส่งเสริมให้ศึกษาต่อระยะสั้น เพื่อการ เพิ่มพูนศักยภาพด้านวิชาการ/ สายงานที่ปฏิบัติ	4.62	.56	มากที่สุด
30. มีการส่งเสริมให้ศึกษาต่อภายในประเทศ โดยใช้เวลาบางส่วนจากการทำงาน	4.46	.78	มาก
รวม	4.56	.28	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.13 พบว่าการวิเคราะห์การพัฒนานุเคราะห์ด้านการศึกษาต่อ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการส่งเสริมให้ศึกษาต่อระยะสั้น เพื่อการเพิ่มพูนศักยภาพด้านวิชาการ / สายงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.62$) และ มีการส่งเสริมให้ศึกษาต่อภายในประเทศโดยใช้เวลาบางส่วนจากการทำงาน มีค่าต่ำสุด ($\bar{X}=4.46$)

ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์การพัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนาตนเอง

ด้านการพัฒนาตนเอง	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
31. มีการส่งเสริมการจัดแหล่งเรียนรู้ให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง	4.35	.80	มาก
32. มีการส่งเสริมให้จัดหาคู่มือการปฏิบัติงานให้ครูได้ศึกษา	4.59	.53	มากที่สุด
33. มีการส่งเสริมให้จัดให้มีการบริการให้คำปรึกษาหารือการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.67	.54	มากที่สุด
34. โรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้นำเสนอโครงการเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	4.58	.56	มากที่สุด
35. โรงเรียนส่งเสริมให้ครูผลิตงานวิชาการและการทำวิจัยในชั้นเรียน	4.54	.72	มากที่สุด
รวม	4.55	.28	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.14 พบว่าการวิเคราะห์การพัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนาตนเอง ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการส่งเสริมให้จัดให้มีการบริการให้คำปรึกษาหารือการปฏิบัติงานร่วมกัน มีค่าสูงสุด ($\bar{X}=4.67$) และมีการส่งเสริมการจัดแหล่งเรียนรู้ให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง มีค่าต่ำสุด ($\bar{X}=4.35$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบรรยากาศโรงเรียน

การวิเคราะห์ข้อมูลบรรยากาศโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในภาพรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 4.15 - 4.21

ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์ข้อมูลบรรยากาศโรงเรียนโดยภาพรวม

บรรยากาศองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
ด้านโครงสร้าง	3.43	.41	ปานกลาง
ด้านมาตรฐาน	4.10	.53	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	4.02	.59	มาก
ด้านการเห็นคุณค่า	4.04	.58	มาก
ด้านการสนับสนุน	4.06	.63	มาก
ด้านความผูกพัน	4.12	.61	มาก
รวม	3.96	.50	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่าการวิเคราะห์ข้อมูลบรรยากาศโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความผูกพันมีค่าสูงสุด ($\bar{X}=4.12$) และด้านโครงสร้างมีค่าต่ำสุด ($\bar{X}=3.43$)

ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์ข้อมูลบรรยากาศโรงเรียนด้านโครงสร้าง

ด้านโครงสร้าง	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ภายในโรงเรียน มีการระบุหน้าที่อย่างชัดเจนและมีโครงสร้างที่เหมาะสม	4.21	.69	มาก
2. บางครั้งในโรงเรียนไม่มีความชัดเจนว่าใครที่มีอำนาจในการตัดสินใจอย่างเป็นทางการ	4.29	.69	มาก
3. งานในโรงเรียนบางครั้งเกิดความยุ่งยากเนื่องจากขาดการวางแผนจัดการที่ชัดเจน	4.31	.70	มาก
4. ลำดับขั้นตอนการบังคับบัญชาในสายงานของท่านมีความยุ่งยากและซับซ้อน	4.01	.75	มาก
5. ท่านมีความรู้เรื่องโครงสร้างและระบบสายงานของโรงเรียนเป็นอย่างดี	3.74	.96	มาก
รวม	3.43	.41	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.16 พบว่าการวิเคราะห์ข้อมูลบรรยาการโรงเรียนด้านโครงสร้างภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานในโรงเรียนบางครั้งเกิดความยุ่งยาก เนื่องมาจากขาดการวางแผนจัดการที่ชัดเจนอยู่มีค่ามากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$) และท่านมีความรู้เรื่องโครงสร้างและระบบสายงานของโรงเรียนเป็นอย่างดีมีค่าน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.74$)

ตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์ข้อมูลบรรยาการโรงเรียนด้านมาตรฐาน

ด้านมาตรฐาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
6. ครูในโรงเรียน มีการตั้งมาตรฐานการทำงานไว้ในระดับค่อนข้างสูง	4.20	.69	มาก
7. ท่านใช้วิธีการสังเกต และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเป็นกลยุทธ์ในการศึกษาเรียนรู้งาน	4.08	.78	มาก
8. งานที่ท่านรับผิดชอบต้องใช้ทักษะและการเรียนรู้ในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า	4.07	.75	มาก
9. ในโรงเรียนของท่านมีกระบวนการสรรหาคัดเลือกบุคคลเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจ และบทบาทของงานอย่างเหมาะสม	4.05	.79	มาก
10. ท่านเรียนรู้พฤติกรรมของมนุษย์พร้อมกับการพัฒนาตนเองของท่านมาโดยตลอด	4.11	.78	มาก
รวม	4.10	.53	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่าการวิเคราะห์ข้อมูลบรรยาการโรงเรียน ด้านมาตรฐานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูในโรงเรียนมีการตั้งมาตรฐานการทำงานไว้ในระดับค่อนข้างสูง มีสูงสุด ($\bar{X} = 4.20$) และในโรงเรียนของท่านมีกระบวนการสรรหาคัดเลือกบุคคลเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจ และบทบาทของงานอย่างเหมาะสม มีค่าต่ำสุด ($\bar{X} = 4.05$)

ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์ข้อมูลบรรยาการโรงเรียนด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
11. ครูในโรงเรียนของท่านเชื่อว่างานที่ทำคืออยู่แล้ว และมีความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน เป็นอย่างดี	3.91	.74	มาก
12. หลักการทำงานในโรงเรียนของท่านเน้นว่า ครูควรแก้ปัญหาของเขาด้วยตนเอง	3.95	.76	มาก
13. ท่านได้รับความร่วมมือ สนับสนุน และให้ กำลังใจจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานที่ท่าน รับผิดชอบโดยตรง	4.32	.77	มาก
14. ท่านรู้จักบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน และเพื่อนร่วมงาน	3.89	.82	มาก
15. ภายในโรงเรียนมีการกระตุ้นให้ครูปรับปรุง การทำงานอย่างต่อเนื่อง	4.05	.73	มาก
รวม	4.02	.59	มาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่าการวิเคราะห์ข้อมูลบรรยาการโรงเรียน ด้านความรับผิดชอบ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้รับความร่วมมือ สนับสนุนและให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานที่ท่านรับผิดชอบโดยตรงมีสูงสุด ($\bar{X}=4.32$) และท่านรู้จักบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน และเพื่อนร่วมงาน มีต่ำสุด ($\bar{X}=3.89$)

ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์ข้อมูลบรรยาการโรงเรียนด้านการเห็นคุณค่า

ด้านการเห็นคุณค่า	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
16. การให้รางวัลและการพิจารณาความคิดความชอบ ภายในโรงเรียนเป็นไปอย่างเหมาะสมและ ยุติธรรม	3.93	.83	มาก
17. บุคลากรในโรงเรียนจะได้ ☐ รับผลตอบแทนตาม ผลการปฏิบัติงาน	3.89	.81	มาก
18. การให้รางวัลและผลตอบแทนในโรงเรียนมี ความเพียงพอหรือเหมาะสมดี	4.18	.77	มาก
19. ในโรงเรียนของท ☐ นบุคลากรจะไม่ ☐ ก้าวหน้า ถ ☐ ้าไม่มีความพยายามสร้างผลงานด ☐ วย ตนเอง	4.07	.81	มาก
20. ในโรงเรียนมีระบบการสนับสนุนให้บุคลากร ที่มีผลการปฏิบัติงานและมีความเหมาะสมก้าว สู่ระดับที่สูงขึ้น	4.15	.95	มาก
รวม	4.04	.58	มาก

จากตารางที่ 4.19 พบว่าการวิเคราะห์ข้อมูลบรรยาการโรงเรียน ด้านการเห็นคุณค่า
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การให้รางวัลและผลตอบแทน
ในโรงเรียนมีความเพียงพอหรือเหมาะสมดี มีค่าสูงสุด($\bar{X}=4.18$) และบุคลากรในโรงเรียนจะได้ ☐
รับผลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน มีค่าต่ำสุด ($\bar{X}=3.89$)

ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ข้อมูลบรรยากาศโรงเรียนด้านการสนับสนุน

ด้านการสนับสนุน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
21. โรงเรียนของท่านสนับสนุนให้บุคลากร ไปศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่น เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงาน แล้วนำมาพัฒนา ประยุกต์ใช้กับงานที่ปฏิบัติอยู่	4.04	.83	มาก
22. โรงเรียนของท่านจัดให้มีการพัฒนาบุคลากร โดยการฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.05	.80	มาก
23. ครูในโรงเรียนมีความไว้วางใจเชื่อใจใน การปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน	4.09	.77	มาก
24. โรงเรียนของท่านมีการสนับสนุนให้บุคลากร มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.98	.81	มาก
25. เพื่อนร่วมงานของท่านให้การยอมรับว่าท่านเป็น บุคคลหนึ่งของบุคลากรในโรงเรียน	4.14	.95	มาก
รวม	4.06	.63	มาก

จากตารางที่ 4.20 พบว่าการวิเคราะห์ข้อมูลบรรยากาศโรงเรียน ด้านการสนับสนุน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เพื่อนร่วมงานของท่านให้การยอมรับว่าท่านเป็นบุคคลหนึ่งของบุคลากรในโรงเรียน มีค่าสูงสุด ($\bar{X}=4.14$) และโรงเรียนของท่านมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีค่าต่ำสุด($\bar{X}=3.98$)

ตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์ข้อมูลบรรยาการโรงเรียนด้านความผูกพัน

ด้านความผูกพัน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
26. บุคลากรสวณใหญ่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร	4.06	.78	มาก
27. ท่านมีความสนใจหรือมีความห่วงใยในผลการดำเนินงานและภาพพจน์ของโรงเรียน	3.86	.94	มาก
28. ท่านมีความผูกพันกับเป้าหมายการดำเนินงานของโรงเรียนน้อยมาก	4.47	.71	มาก
29. ท่านได้รับความเห็นอกเห็นใจจากหัวหน้างานเป็นอย่างดี เมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาด	4.17	.77	มาก
30. ท่านรู้สึกภูมิใจ และมีเกียรติที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในขณะนี้	4.05	.78	มาก
รวม	4.12	.61	มาก

จากตารางที่ 4.21 พบว่าการวิเคราะห์ข้อมูลบรรยาการโรงเรียน ด้านความผูกพัน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีความผูกพันกับเป้าหมายการดำเนินงานของโรงเรียนน้อยมาก มีค่าสูงสุด ($\bar{X}=4.47$) และท่านมีความสนใจ หรือมีความห่วงใยในผลการดำเนินงานและภาพพจน์ของโรงเรียน มีค่าต่ำสุด ($\bar{X}=3.86$)

**สมมุติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย**

ตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบสมมุติฐานภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาบุคลากร
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย

ภาวะผู้นำ	Pearson Correlation	P
ด้านคุณลักษณะของผู้นำ	0.301**	0.00
ด้านทักษะความเป็นผู้นำ	0.241**	0.00
ด้านพฤติกรรมในการชี้นำและส่งเสริม ผู้ใต้บังคับบัญชา	0.168**	0.00
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	0.209**	0.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบสมมุติฐานภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคายพบว่าภาวะผู้นำทุกด้าน มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะของผู้นำ ความสัมพันธ์ความต้องการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษามากที่สุด และภาวะผู้นำด้านพฤติกรรมในการชี้นำและส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาความสัมพันธ์ความต้องการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาน้อยที่สุด

**สมมติฐานที่ 2 บรรยากาสององค์กรมีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาบุคลากรของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย**

ตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบสมมติฐานบรรยากาสององค์กรมีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาบุคลากร
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย

บรรยากาสององค์กร	Pearson Correlation	P
ด้านโครงสร้าง	0.089**	0.00
ด้านมาตรฐาน	0.243**	0.00
ด้านความรับผิดชอบ	0.286**	0.00
ด้านการเห็นคุณค่า	0.165**	0.00
ด้านการสนับสนุน	0.266**	0.00
ด้านความผูกพัน	0.210**	0.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบสมมติฐานบรรยากาสององค์กรมีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคายพบว่าบรรยากาสององค์กรทุกด้าน มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยบรรยากาสององค์กรด้านความรับผิดชอบต่อการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษามากที่สุด และบรรยากาสององค์กรด้านโครงสร้างมีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาน้อยที่สุด

**สมมติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน บรรยากาศองค์การสามารถร่วมกัน
พยากรณ์การพัฒนานุเคราะห์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย**

ตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบสมมติฐานภาวะผู้นำ สามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนานุเคราะห์
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย รายด้าน

ตัวแปรพยากรณ์	B	Beta	t	P
ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนด้าน คุณลักษณะของผู้นำ (F_1)	0.050	0.202	2.764**	0.006
บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง(E_1)	-0.104	-0.276	-4.528**	0.000
บรรยากาศองค์การด้านความ รับผิดชอบ(E_3)	0.054	0.208	2.543**	0.011
บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐาน(E_2)	0.042	0.143	2.202*	0.028
ค่าคงที่	4.231		74.637**	0.000

ค่าความคลาดเคลื่อน = 0.14447 $R = .361$ $R^2 = .130$ $Adj R^2 = .124$ $F = 19.145$

* $P > 0.05$ ** $P > 0.01$

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์การพัฒนานุเคราะห์
ของสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ปัจจัยภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะของผู้นำ และปัจจัยบรรยากาศ
องค์การด้านโครงสร้าง ด้านความรับผิดชอบ ด้านมาตรฐาน ได้รับการคัดเลือกให้เข้าสมการ
สามารถทำนายการพัฒนานุเคราะห์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย
ได้ร้อยละ 12.40 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย เท่ากับ 0.14447

สมการที่รับการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้าสู่
สมการ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเขียนเป็นสมการการถดถอยในรูปคะแนนดิบและ
คะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 4.231 + 0.050 F_1 - 0.104 E_1 + 0.054 E_3 + 0.042 E_2$$

สมการรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = 0.202Z_{F1} - 0.276Z_{E1} + 0.208Z_{E3} + 0.143Z_{E2}$$

จากสมการสามารถอธิบายได้ว่า ถ้าปัจจัยภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะของผู้นำ และ ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง ด้านความรับผิดชอบ ด้านมาตรฐานเปลี่ยนไป 1 หน่วย การพัฒนานุคลากรจะเปลี่ยนไปในทิศทางเดียวกัน

