

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา ตามพฤติกรรมภาวะผู้นำของกริฟฟิธส์ (Griffiths, 1956) ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
SD	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
LEAD	หมายถึง	พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา
INI	หมายถึง	องค์ประกอบด้านการมีความคิดริเริ่ม
IMP	หมายถึง	องค์ประกอบด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข
REC	หมายถึง	องค์ประกอบด้านการยอมรับนับถือ
HELP	หมายถึง	องค์ประกอบด้านการให้ความช่วยเหลือ
EFF	หมายถึง	องค์ประกอบด้านการโน้มน้าวจิตใจ
COOR	หมายถึง	องค์ประกอบด้านการประสานงาน
SOC	หมายถึง	องค์ประกอบด้านการเข้าสังคม
b	หมายถึง	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
SE	หมายถึง	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
Chi-square	หมายถึง	ค่าสถิติไค – สแควร์
p	หมายถึง	ค่าความน่าจะเป็นทางสถิติ
df	หมายถึง	องศาอิสระ
GFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน
AGFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว
RMSEA	หมายถึง	ดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์
Standardized RMR	หมายถึง	ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน

CFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ
R^2	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขั้นตอนการภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทการจัดการศึกษาของสังคมไทย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 3 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน ($n = 500$)	ร้อยละ
ผู้บริหาร	20	4.00
ศึกษานิเทศก์	134	26.80
บุคลากรทางการศึกษา	346	69.20
รวม	500	100.00

จากตารางที่ 3 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 346 คน คิดเป็นร้อยละ 69.20 รองลงมาเป็นศึกษานิเทศก์ จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 26.80 และผู้บริหาร จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ตัวแปร	$\bar{X}$	SD
ด้านการมีความคิดริเริ่ม		
1 มีการนำเสนอแนวความคิดใหม่ๆ ในการทำงาน	3.66	0.82
2 มีแผนกลยุทธ์ที่เป็นระบบในการปฏิบัติงาน	3.79	0.79

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวแปร	$\bar{X}$	SD
3 มีการตรวจสอบข้อเท็จจริงเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก่อนที่จะแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบ	3.55	0.87
4 มีความรู้ความสามารถด้านนวัตกรรมเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	3.71	0.76
5 มีการพัฒนางานด้วยความมุ่งมั่น ขยันขันแข็ง	3.90	0.85
6 มีความฉับไวทันต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น	4.00	0.80
7 ส่งเสริมให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของหน่วยงาน	3.71	0.87
8 ส่งเสริมให้ผู้เกี่ยวข้องให้บริการกับชุมชนในโอกาสต่าง ๆ	3.60	0.93
ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข		
9 เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานปรับปรุงวิธีการทำงานที่ดีกว่าเดิม	3.78	0.87
10 สนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเอง	3.89	0.93
11 ให้ข้อเสนอแนะหรือคำปรึกษาที่ดีแก่บุคลากร	3.73	0.94
12 เชิญวิทยากร หรือผู้ทรงคุณวุฒิมาเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากรในสังกัด	3.51	0.96
13 กระตือรือร้นในการแก้ปัญหาคือของหน่วยงาน	3.76	0.91
ด้านการยอมรับนับถือ		
14 ให้การสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากรในหน่วยงาน	3.63	0.91
15 มีการประชุมปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงานก่อน การดำเนินงาน	3.64	0.92
16 มีการมอบหมายงานให้บุคลากรทำตามความรู้ความสามารถ	3.70	0.93
17 รู้จักยกย่องชมเชยให้เกียรติแก่ผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติงานดี	3.74	0.91
18 ชื่นชมในความสำเร็จอันเกิดจากความร่วมมือ ร่วมใจของผู้ร่วมงานทุกคน	3.83	0.88
19 ร่วมรับผิดชอบเมื่อผู้ร่วมงานทำงานผิดพลาดภายหลังอันเกิดจากการมอบหมายงาน	3.54	1.04
ด้านการให้ความช่วยเหลือ		
20 เอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงทั้งด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	3.60	1.01

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวแปร	$\bar{X}$	SD
21 ให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาในเรื่องส่วนตัว	3.14	1.01
22 ห่วงใยมีความผูกพันเมื่อผู้ร่วมงานประสบปัญหาและมีความเดือดร้อน	3.47	1.05
23 ให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการจัดหาและดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการและบริการต่าง ๆ	3.50	0.96
24 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานร่วมกันและช่วยเหลือกัน	3.49	1.00
25 สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานเมื่อมีโอกาส ด้านการโน้มน้าวจิตใจ	3.61	1.08
26 สามารถในการชี้แจงด้วยวาจาให้ผู้ร่วมงานหรือประชาชนทั่วไปเข้าใจในนโยบาย วัตถุประสงค์ แนวทางในการปฏิบัติงาน	3.66	0.88
27 สามารถพูดในที่ชุมนุมชนกับคนทุกระดับ	3.86	0.87
28 ใช้ภาษาได้ถูกต้องเหมาะสมกับกาลเทศะ	3.80	0.85
29 มีอารมณ์ขันเป็นกันเองในการสนทนา	3.61	0.94
30 สามารถพูดจาไกล่เกลี่ยเมื่อมีกรณีพิพาทกันระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน	3.64	0.90
31 พูดจาที่คล้ายบรรยากาศที่ตึงเครียดในที่ประชุมให้แจ่มใสขึ้นได้ ด้านการประสานงาน	3.66	0.91
32 ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พบปะสังสรรค์กันนอกเวลาทำงาน หรือเนื่องในโอกาสพิเศษต่าง ๆ	3.33	0.98
33 ช่วยประสานงานในการแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาเป็นผู้นำเฉพาะเรื่อง	3.48	0.90
34 ประสานงานกับสมาคม มูลนิธิ หรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี	3.60	0.85
35 สนับสนุนให้บุคลากรของสำนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน	3.64	0.80
36 สามารถร่วมมือกับบุคลากรแก้ปัญหาของสำนักงานได้	3.56	0.84

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวแปร	$\bar{X}$	SD
ด้านการเข้าสังคม		
37 มีการประพฤติปฏิบัติเป็นที่น่าสนใจอย่างสม่ำเสมอ	3.86	0.84
38 มีการวางตัวได้เหมาะสม แสดงตัวเป็นมิตร	3.91	0.85
39 แสดงตัวเป็นมิตรกับบุคคลทุกอาชีพ	3.89	0.84
40 มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กับบุคคลทุกอาชีพ	3.83	0.87
41 เป็นผู้ที่มีน้ำใจ เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	3.79	0.92
42 เข้าร่วมกับหน่วยงานของทางราชการสมาคมหรือมูลนิธิต่าง ๆ	3.82	0.79

จากตารางที่ 4 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาโดยรวม พบว่า ในแต่ละตัวแปรมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานใกล้เคียงกัน ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ตัวแปรที่ 6 มีความฉับไวทันต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 4.00$) ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ตัวแปรที่ 21 ให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาในเรื่องส่วนตัว ($\bar{X} = 3.14$) และในด้านค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรที่มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด คือ ตัวแปรที่ 25 สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานเมื่อมีโอกาสด ($SD = 1.08$) ส่วนตัวแปรที่มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำสุด คือ ตัวแปรที่ 4 มีความรู้ความสามารถด้านนวัตกรรมเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ($SD = 0.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการมีความคิดริเริ่ม ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ตัวแปรที่ 6 มีความฉับไวทันต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 4.00$) ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ตัวแปรที่ 3 มีการตรวจสอบข้อเท็จจริงเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก่อนที่จะแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบ ($\bar{X} = 3.55$) และตัวแปรที่มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด คือ ตัวแปรที่ 8 ส่งเสริมให้ผู้เกี่ยวข้องให้บริการกับชุมชนในโอกาสต่าง ๆ ($SD = 0.93$) ส่วนตัวแปรที่มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำสุด คือ ตัวแปรที่ 4 มีความรู้ความสามารถด้านนวัตกรรมเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ($SD = 0.76$)

ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ตัวแปรที่ 10 สนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.89$) ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ตัวแปรที่ 12 เชิญวิทยากร หรือผู้ทรงคุณวุฒิมาเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากรในสังกัด ($\bar{X} = 3.51$) และตัวแปรที่มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด คือ ตัวแปรที่ 12 เชิญวิทยากร หรือผู้ทรงคุณวุฒิมาเพิ่มพูนความรู้

ให้กับบุคลากรในสังกัด ($SD = 0.96$) ส่วนตัวแปรที่มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำสุด คือ ตัวแปรที่ 9 เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานปรับปรุงวิธีการทำงานที่ดีกว่าเดิม ($SD = 0.87$)

ด้านการยอมรับนับถือ ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ตัวแปรที่ 18 ขึ้นชมในความสำเร็จอันเกิดจากความร่วมมือ ร่วมใจของผู้ร่วมงานทุกคน ($\bar{X} = 3.83$) ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ตัวแปรที่ 19 ร่วมรับผิดชอบเมื่อผู้ร่วมงานทำงานผิดพลาดภายหลังอันเกิดจากการมอบหมายงาน ($\bar{X} = 3.54$) และตัวแปรที่มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด คือ ตัวแปรที่ 19 ร่วมรับผิดชอบเมื่อผู้ร่วมงานทำงานผิดพลาดภายหลังอันเกิดจากการมอบหมายงาน ($SD = 1.04$) ส่วนตัวแปรที่มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำสุด คือ ตัวแปรที่ 18 ขึ้นชมในความสำเร็จอันเกิดจากความร่วมมือ ร่วมใจของผู้ร่วมงานทุกคน ($SD = 0.88$)

ด้านการให้ความช่วยเหลือ ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ตัวแปรที่ 25 สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานเมื่อมีโอกาส ($\bar{X} = 3.61$) ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ตัวแปรที่ 21 ให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาในเรื่องส่วนตัว ($\bar{X} = 3.14$) และตัวแปรที่มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด คือ ตัวแปรที่ 25 สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานเมื่อมีโอกาส ($SD = 1.08$) ส่วนตัวแปรที่มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำสุด คือ ตัวแปรที่ 23 ให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการจัดหาและดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการและบริการต่าง ๆ ($SD = 0.96$)

ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ตัวแปรที่ 27 สามารถพูดในที่ชุมชนกับคนทุกระดับ ($\bar{X} = 3.86$) ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ตัวแปรที่ 29 มีอารมณ์ขันเป็นกันเองในการสนทนา ($\bar{X} = 3.61$) และตัวแปรที่มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด คือ ตัวแปรที่ 29 มีอารมณ์ขันเป็นกันเองในการสนทนา ($SD = .94$) ส่วนตัวแปรที่มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำสุด คือ ตัวแปรที่ 28 ใช้ภาษาได้ถูกต้องเหมาะสมกับกาลเทศะ ($SD = 0.85$)

ด้านการประสานงาน ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ตัวแปรที่ 35 สนับสนุนให้บุคลากรของสำนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน ($\bar{X} = 3.64$) ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ตัวแปรที่ 32 ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พบปะสังสรรค์กันนอกเวลาทำงาน หรือเนื่องในโอกาสพิเศษต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.33$) และตัวแปรที่มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด คือ ตัวแปรที่ 32 ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พบปะสังสรรค์กันนอกเวลาทำงาน หรือเนื่องในโอกาสพิเศษต่าง ๆ ($SD = 0.98$) ส่วนตัวแปรที่มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำสุด คือ ตัวแปรที่ 35 สนับสนุนให้บุคลากรของสำนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน ($SD = 0.80$)

ด้านการเข้าสังคม ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ตัวแปรที่ 38 มีการวางตัวได้เหมาะสมแสดงตัวเป็นมิตร ($\bar{X} = 3.91$) ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ตัวแปรที่ 41 เป็นผู้มีน้ำใจ เสียสละ

เพื่อประโยชน์ส่วนรวม ($\bar{X} = 3.79$) และตัวแปรที่มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด คือ ตัวแปรที่ 41 เป็นผู้มีน้ำใจ เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ($SD = 3.92$) ส่วนตัวแปรที่มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำสุด คือ ตัวแปรที่ 42 เข้าร่วมกับหน่วยงานของทางราชการสมาคมหรือมูลนิธิต่าง ๆ ($SD = 0.79$)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS เพื่อให้ได้เมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปรากฏว่า ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) (รายละเอียดแสดงในตารางที่ 7 ภาคผนวก ง) และเมื่อทดสอบค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 22810.899 ($p < .01$) และดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลกินมีค่าเท่ากับ .975 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้หนึ่ง แสดงว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL) แสดงดังตารางที่ 5 และภาพที่ 6

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา

ตัวแปร	น้ำหนัก องค์ประกอบ $b (SE)$	สปส. การ ทำนาย (R^2)	สปส. คะแนน องค์ประกอบ
องค์ประกอบด้านการมีความคิดริเริ่ม (INV)			
1. มีการนำเสนอแนวความคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน	.74** (.05)	.55	.22
2. มีแผนกลยุทธ์ที่เป็นระบบในการปฏิบัติงาน	.69** (.05)	.47	.07
3. มีการตรวจสอบข้อเท็จจริงเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก่อนที่จะแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบ	.69** (.05)	.47	.05
4. มีความรู้ความสามารถด้านนวัตกรรมเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	.67** (.04)	.45	.05
5. มีการพัฒนางานด้วยความมุ่งมั่น ขยันขันแข็ง	.75** (.04)	.56	.09
6. มีความนับไว้วางใจต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น	.72** (.04)	.52	.06

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ตัวแปร	น้ำหนัก องค์ประกอบ <i>b</i> (SE)	สปส. การ ทำนาย (R^2)	สปส. คะแนน องค์ประกอบ
7. ส่งเสริมให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของ หน่วยงาน	.89** (.04)	.79	.04
8. ส่งเสริมให้ผู้เกี่ยวข้องให้บริการกับชุมชนในโอกาส ต่าง ๆ	.80** (.04)	.64	.16
องค์ประกอบด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข (IMP)			
9. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานปรับปรุงวิธีการทำงานที่ดี กว่าเดิม	.86** (.05)	.74	.26
10. สนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเอง	.85** (.05)	.72	.13
11. ให้ข้อเสนอแนะหรือคำปรึกษาที่ดีแก่บุคลากร	.88** (.05)	.77	.14
12. เชิญวิทยากร หรือผู้ทรงคุณวุฒิมาเพิ่มพูน ความรู้ ให้กับบุคลากรในสังกัด	.79** (.05)	.62	.14
13. กระตือรือร้นในการแก้ปัญหาคือของหน่วยงาน	.87** (.05)	.76	.29
องค์ประกอบด้านการยอมรับนับถือ (REC)			
14. ให้การสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากร ในหน่วยงาน	.89** (.12)	.79	.31
15. มีการประชุมปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงานก่อนการ ดำเนินงาน	.81** (.11)	.66	.04
16. มีการมอบหมายงานให้บุคลากรทำตามความรู้ ความสามารถ	.81** (.10)	.66	.10
17. รู้จักยกย่องชมเชยให้เกียรติแก่ผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติงาน ดี	.87** (.11)	.77	.11
18. ขึ้นชมในความสำเร็จอันเกิดจากความร่วมมือร่วมใจ ของผู้ร่วมงานทุกคน	.85** (.11)	.73	.20

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ตัวแปร	น้ำหนัก องค์ประกอบ <i>b</i> (<i>SE</i>)	สปส. การ ทำนาย (R^2)	สปส. คะแนน องค์ประกอบ
19. ร่วมรับผิดชอบเมื่อผู้ร่วมงานทำงานผิดพลาด ภายหลังอันเกิดจากการมอบหมายงาน	.85** (.11)	.74	.03
องค์ประกอบด้านการให้ความช่วยเหลือ (HELP)			
20. เอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ได้บังคับบัญชาอย่าง ทั่วถึงทั้งด้านสุขภาพและความปลอดภัยใน การทำงาน	.92** (.05)	.84	.34
21. ให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาในเรื่องส่วนตัว	.78** (.05)	.61	.05
22. ห่วงใยมีความผูกพันเมื่อผู้ร่วมงานประสบปัญหาและ มีความเดือดร้อน	.86** (.05)	.74	.09
23. ให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการจัดหาและ ดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการและบริการต่าง ๆ	.85** (.05)	.73	.03
24. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้บุคลากรสามารถ ปฏิบัติงานร่วมกัน และช่วยเหลือกัน	.85** (.05)	.74	.26
25. สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาเจริญก้าวหน้าใน หน้าที่การงานเมื่อมีโอกาส	.90** (.05)	.81	.28
องค์ประกอบด้านการโน้มน้าวจิตใจ (EFF)			
26. สามารถในการชี้แจงด้วยวาจาให้ผู้ร่วมงานหรือ ประชาชนทั่วไปเข้าใจในนโยบาย วัตถุประสงค์ แนวทางในการปฏิบัติงาน	.83** (.05)	.70	.23
27. สามารถพูดในที่ชุมชนกับคนทุกระดับ	.76** (.05)	.57	.02
28. ใช้ภาษาได้ถูกต้องเหมาะสมกับกาลเทศะ	.83** (.05)	.69	.14
29. มีอารมณ์ขันเป็นกันเองในการสนทนา	.84** (.05)	.71	.22
30. สามารถพูดจาโต้เถียงเมื่อมีกรณีพิพาทกันระหว่าง บุคลากรในหน่วยงาน	.86** (.05)	.73	.23

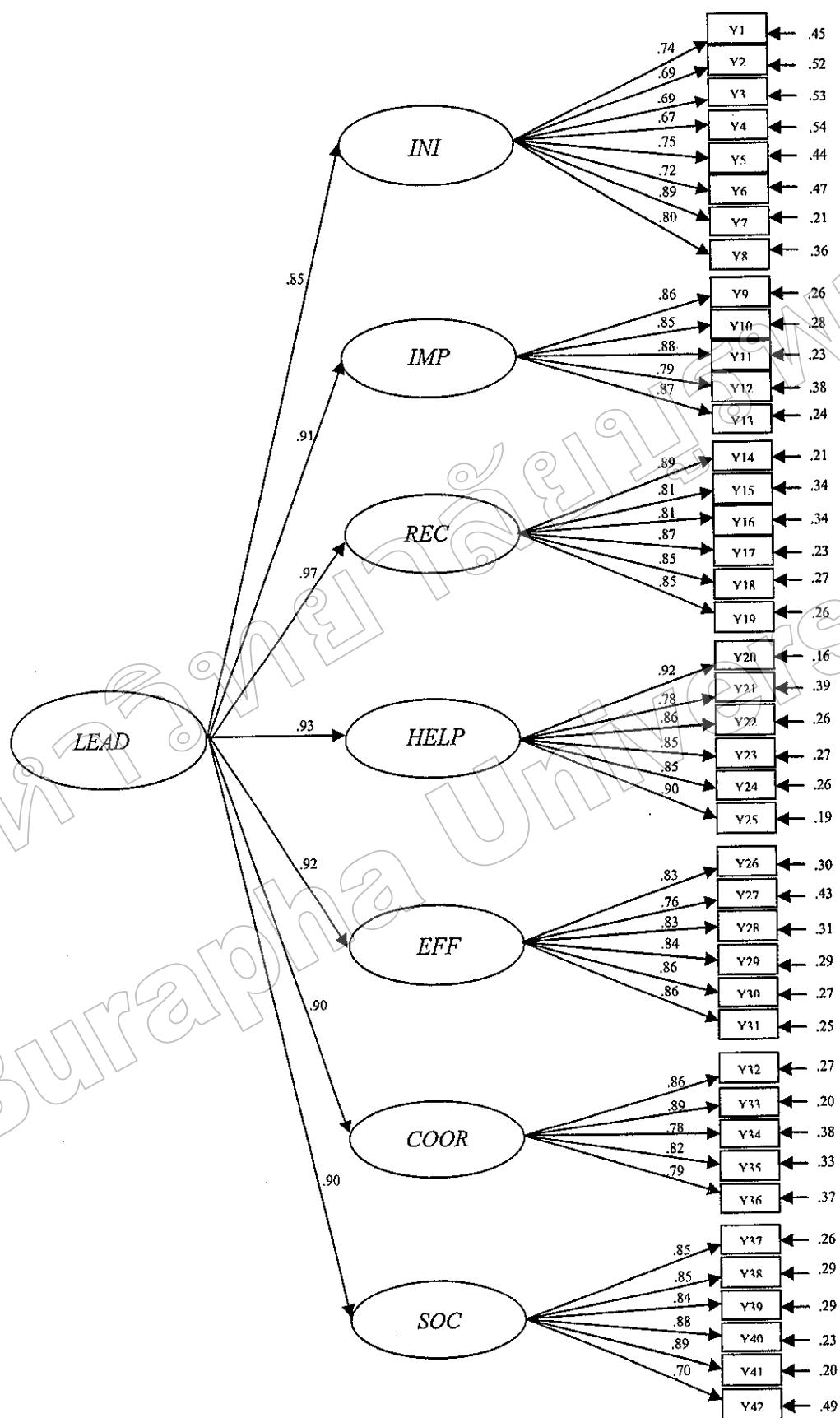
ตารางที่ 5 (ต่อ)

ตัวแปร	น้ำหนัก องค์ประกอบ <i>b</i> (<i>SE</i>)	สปส. การ ทำนาย (R^2)	สปส. คะแนน องค์ประกอบ
31. พุดจาคีลคล้ายบรรยากาศที่ตึงเครียดในที่ประชุมให้ แจ่มใสขึ้นได้	.86** (.05)	.74	.13
องค์ประกอบด้านการประสานงาน (COOR)			
32. ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พบปะสังสรรค์กันนอกเวลา ทำงาน หรือเนื่องในโอกาสพิเศษต่าง ๆ	.86** (.05)	.73	.31
33. ช่วยประสานงานในการแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถมาเป็นผู้นำเฉพาะเรื่อง	.89** (.05)	.80	.31
34. ประสานงานกับสมาคม มูลนิธิ หรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี	.78** (.05)	.61	.19
35. สนับสนุนให้บุคลากรของสำนักงานมีส่วนร่วมใน กิจกรรมของชุมชน	.82** (.06)	.67	.17
36. สามารถร่วมมือกับบุคลากรแก้ปัญหาของสำนักงาน ได้	.79** (.05)	.63	.14
องค์ประกอบด้านการเข้าสังคม (SOC)			
37. มีการประพฤติปฏิบัติเป็นที่น่าเชื่อถืออย่างเสมอต้น เสมอปลาย	.85** (.05)	.73	.21
38. มีการวางตัวได้เหมาะสม แสดงตัวเป็นมิตร	.85** (.05)	.71	.04
39. แสดงตัวเป็นมิตรกับบุคคลทุกอาชีพ	.84** (.05)	.71	.06
40. มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กับบุคคลทุกอาชีพ	.88** (.05)	.77	.18
41. เป็นผู้มีน้ำใจ เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	.89** (.05)	.80	.34
42. เข้าร่วมกับหน่วยงานของทางราชการสมาคมหรือ มูลนิธิต่าง ๆ	.70** (.05)	.50	.07

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ตัวแปร	น้ำหนัก องค์ประกอบ <i>b (SE)</i>	สปส. การ ทำนาย (R^2)
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง		
ภาวะผู้นำ		
ด้านการมีความคิดริเริ่ม	.85* (.05)	.73
ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข	.91* (.06)	.83
ด้านการยอมรับนับถือ	.97* (.13)	.94
ด้านการให้ความช่วยเหลือ	.93* (.06)	.87
ด้านการโน้มน้าวจิตใจ	.92* (.06)	.84
ด้านการประสานงาน	.90* (.07)	.80
ด้านการเข้าสังคม	.90* (.06)	.81
$\chi^2 = 480.91$ ($p = .99$) $df = 559$ $GFI = .96$ $AGFI = .93$ $CFI = 1.00$ $Standardize RMR = .02$ $RMSEA = .00$		
* $p < .01$		

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง จากตารางที่ 5 สามารถนำมา
สร้างโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาได้
ดังภาพที่ 6



ภาพที่ 6 โมเดลผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา

จากตารางที่ 5 และภาพที่ 6 ผลการวิเคราะห์ห้องศ์ประกอบเชิงยืนยันพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา ใน 7 องค์ประกอบ 42 ตัวแปร พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 480.91; $p = .99$ ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 559 และดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .96 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับ แก้แล้ว ($AGFI$) เท่ากับ .93 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน ($Standardize RMR$) เท่ากับ .02 ดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ ($RMSEA$) เท่ากับ .00 นั้นแสดงว่า โมเดลพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 42 ตัวแปร

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของข้อคำถามแต่ละข้อในแต่ละองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบด้านการมีความคิดริเริ่ม ประกอบด้วย 8 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .67 - .89 และตัวแปรแต่ละตัวมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ทุกตัวแปร เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อย คือ ส่งเสริมให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหของหน่วยงาน ($b = .89$) ส่งเสริมให้ผู้เกี่ยวข้องให้บริการกับชุมชนในโอกาสต่างๆ ($b = .80$) มีการพัฒนางานด้วยความมุ่งมั่น ขยันขันแข็ง ($b = .75$) มีการนำเสนอแนวความคิดใหม่ๆ ในการทำงาน ($b = .74$) มีความฉับไวทันต่อเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น ($b = .72$) มีแผนกลยุทธ์ที่เป็นระบบในการปฏิบัติงาน ($b = .69$) มีการตรวจสอบข้อเท็จจริงเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก่อนที่จะแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบ ($b = .69$) และมีความรู้ความสามารถด้านนวัตกรรมเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ($b = .67$) ตามลำดับ

องค์ประกอบด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ประกอบด้วย 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .79 - .88 และตัวแปรแต่ละตัวมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ทุกตัวแปร เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อย คือ ให้ข้อเสนอแนะหรือคำปรึกษาที่ดีแก่บุคลากร ($b = .88$) กระตือรือร้นในการแก้ปัญหให้ของหน่วยงาน ($b = .87$) เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานปรับปรุงวิธีการทำงานที่ดีกว่าเดิม ($b = .86$) สนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเอง ($b = .85$) และเชิญวิทยากร หรือผู้ทรงคุณวุฒิมาเพิ่มพูน ความรู้ให้กับบุคลากรในสังกัด ($b = .79$) ตามลำดับ

องค์ประกอบด้านการยอมรับนับถือ ประกอบด้วย 6 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .81 - .89 และตัวแปรแต่ละตัวมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ทุกตัวแปร เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อย คือ ให้การสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากรในหน่วยงาน ($b = .89$) รู้จักยกย่องชมเชยให้เกียรติแก่ผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติงานดี ($b = .87$) ชื่นชมในความสำเร็จอันเกิดจากความร่วมมือร่วมใจของผู้ร่วมงานทุกคน ($b = .85$) ร่วมรับผิดชอบเมื่อ

ผู้ร่วมงานทำงานผิดพลาดภายหลังอันเกิดจากการมอบหมายงาน ($b = .85$) มีการประชุมปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงานก่อนการดำเนินงาน ($b = .81$) และมีการมอบหมายงานให้บุคลากรทำตามความรู้ความสามารถ ($b = .81$) ตามลำดับ

องค์ประกอบด้านการให้ความช่วยเหลือ ประกอบด้วย 6 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .78 - .92 และตัวแปรแต่ละตัวมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ทุกตัวแปร เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อย คือ เอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของได้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงทั้งด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ($b = .92$) สนับสนุนให้ได้บังคับบัญชาเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานเมื่อมีโอกาส ($b = .90$) ห่วงใยมีความผูกพันเมื่อผู้ร่วมงานประสบปัญหาและมีความเดือดร้อน ($b = .86$) ให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการจัดหาและดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการและบริการต่าง ๆ ($b = .85$) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานร่วมกัน และช่วยเหลือกัน ($b = .85$) และให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาในเรื่องส่วนตัว ($b = .78$) ตามลำดับ

องค์ประกอบด้านการโน้มน้าวจิตใจ ประกอบด้วย 6 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .76 - .86 และตัวแปรแต่ละตัวมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ทุกตัวแปร เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อย คือ สามารถพูดจาไกล่เกลี่ยเมื่อมีกรณีพิพาทกันระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ($b = .86$) มีอารมณ์ขันเป็นกันเองในการสนทนา ($b = .84$) สามารถในการชี้แจงด้วยวาจาให้ผู้ร่วมงานหรือประชาชนทั่วไปเข้าใจในนโยบาย วัตถุประสงค์ แนวทางในการปฏิบัติงาน ($b = .83$) ใช้ภาษาได้ถูกต้องเหมาะสมกับกาลเทศะ ($b = .83$) และสามารถพูดในที่ชุมชนกับคนทุกระดับ ($b = .76$) ตามลำดับ

องค์ประกอบด้านการประสานงาน ประกอบด้วย 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .78 - .89 และตัวแปรแต่ละตัวมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ทุกตัวแปร เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อย คือ ช่วยประสานงานในการแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาเป็นผู้นำเฉพาะเรื่อง ($b = .89$) ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พบปะสังสรรค์กันนอกเวลาทำงาน หรือเนื่องในโอกาสพิเศษต่าง ๆ ($b = .86$) สนับสนุนให้บุคลากรของสำนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน ($b = .82$) สามารถร่วมมือกับบุคลากรแก้ปัญหาของสำนักงานได้ ($b = .79$) และประสานงานกับสมาคม มูลนิธิ หรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ($b = .78$) ตามลำดับ

องค์ประกอบด้านการเข้าสังคม ประกอบด้วย 6 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .70 - .89 และตัวแปรแต่ละตัวมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ทุกตัวแปร เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อย คือ เป็นผู้ที่มีน้ำใจ เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ($b = .89$) มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กับบุคคลทุกอาชีพ ($b = .88$) มีการประพฤติปฏิบัติเป็นที่น่าเชื่อถืออย่างเสมอต้น

เสมอปลาย ($b = .85$) มีการวางตัวได้เหมาะสม แสดงตัวเป็นมิตร ($b = .85$) แสดงตัวเป็นมิตรกับบุคคลทุกอาชีพ ($b = .84$) เข้าร่วมกับหน่วยงานของทางราชการสมาคมหรือมูลนิธิต่าง ๆ ($b = .70$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ทั้ง 7 ด้าน ของพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อยคือ ด้านการยอมรับนับถือ ($b = .97$) ด้านการให้ความช่วยเหลือ ($b = .93$) ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ($b = .92$) ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ($b = .91$) ด้านการเข้าสังคม ($b = .90$) ด้านการประสานงาน ($b = .90$) และด้านการมีความคิดริเริ่ม ($b = .85$) ตามลำดับ โดยแต่ละองค์ประกอบมีความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบรวมภาวะผู้นำ คิดเป็นร้อยละ 94, 87, 84, 83, 81, 80 และ 73 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา ที่เหมาะสมกับบริบทการจัดการศึกษาของสังคมไทย

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา ใน 7 องค์ประกอบ 42 ตัวแปร พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 480.91; $p = .99$ ท้องศาอิสระ (df) เท่ากับ 559 และดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .96 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว ($AGFI$) เท่ากับ .93 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน ($Standardize RMR$) เท่ากับ .02 ดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ ($RMSEA$) เท่ากับ .00 แสดงว่า โมเดลพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ นั้นสามารถนำมาใช้ได้จริง แต่เนื่องจากผู้วิจัยศึกษาตามกรอบความคิดจากการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของกริฟฟิธส์ (Griffiths, 1956, pp. 243-253) ที่ได้ทำการศึกษาไว้กับผู้บริหารการศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกาเพื่อตอบปัญหาว่า สิ่งใดที่ผู้บริหารการศึกษาจะต้องปฏิบัติเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ ในช่วงระยะเวลาขณะนั้น ซึ่งประเทศสหรัฐอเมริกาได้จัดระบบบริหารการศึกษาเป็นเขตพื้นที่การศึกษาเหมือนกับประเทศไทยในปัจจุบัน แต่เนื่องจากบริบททางสังคมของประเทศสหรัฐอเมริกา มีความแตกต่างกับบริบททางสังคมของประเทศไทย ซึ่งเป็นสังคมสมานฉันท์ ให้ความสำคัญนับถือครู อาจารย์ ระบบอาวุโส และมีความคาดหวังด้านการศึกษาระดับสูง ตลอดจนปรัชญาการศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศไทยก็แตกต่างกัน ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าตัวแปรที่นำมาศึกษาทั้ง 42 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่สร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดของการบริหารงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทการจัดการศึกษาของสังคมไทย และผู้ทรงคุณวุฒิต่างก็เห็นชอบกับตัวแปรเหล่านี้แล้วประกอบกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 5

พบว่าน้ำหนักขององค์ประกอบทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ผู้วิจัยจึงไม่ตัดตัวแปรใดออกจากการวิเคราะห์ครั้งนี้ แต่ได้ทำการวิเคราะห์ในแง่ของจำนวนองค์ประกอบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทการจัดการศึกษาของสังคมไทยแทนการพิจารณาจำนวนองค์ประกอบพฤติกรรมภาวะผู้นำของกริฟฟิธส์ (Griffiths, 1956, pp. 243-253) ข้างต้น โดยรวมองค์ประกอบทั้ง 7 ด้านใหม่ ให้เหมาะสมกับบริบทการจัดการศึกษาของสังคมไทยในปัจจุบัน โดยผู้วิจัย ได้ศึกษาความสำคัญระหว่างองค์ประกอบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาทั้ง 7 ด้าน ว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร และเมื่อองค์ประกอบหนึ่งเปลี่ยนไป จะส่งผลให้องค์ประกอบอื่นเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่ และนำองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงถึงสูงมากมาจัดเป็นองค์ประกอบใหม่ ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา

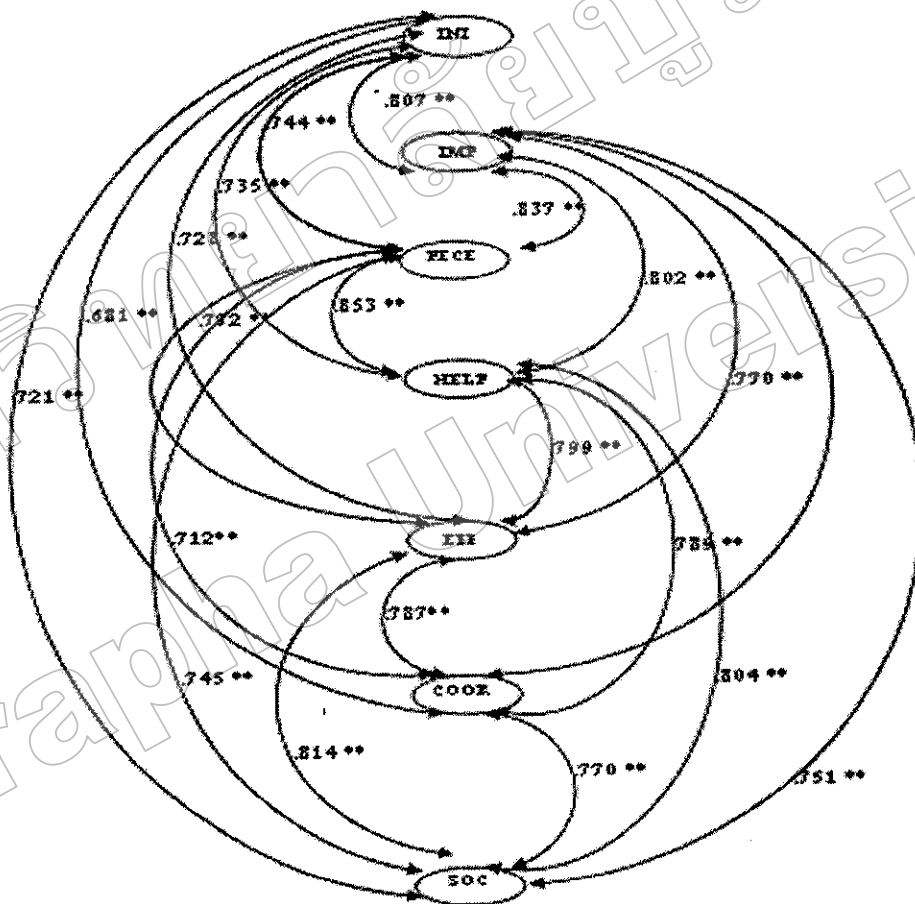
องค์ประกอบ	INI	IMP	REC	HELP	EFF	COOR	SOC
INI	1.000						
IMP	.807**	1.000					
REC	.774**	.837**	1.000				
HELP	.735**	.802**	.853**	1.000			
EFF	.728**	.770**	.772**	.799**	1.000		
COOR	.681**	.710**	.712**	.789**	.787**	1.000	
SOC	.721**	.751**	.754**	.804**	.814**	.770**	1.000

** $p < .01$

จากตารางที่ 6 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาทั้ง 7 องค์ประกอบ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา มีค่าอยู่ระหว่าง .681 - .853 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ โดยองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดตามอันดับแรก เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ องค์ประกอบด้านการยอมรับนับถือ (REC) กับองค์ประกอบด้านการให้ความช่วยเหลือ (HELP) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .853 องค์ประกอบด้านการ

รู้จักปรับปรุงแก้ไข (IMP) กับองค์ประกอบด้านการยอมรับนับถือ (REC) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .837 และองค์ประกอบด้านการโน้มน้าวจิตใจ (EFF) กับองค์ประกอบด้านการเข้าสังคม (SOC) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .814 ตามลำดับ

ส่วนองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ องค์ประกอบด้านการมีความคิดริเริ่ม (INI) กับองค์ประกอบด้านการประสานงาน (COOR) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .681 ดังภาพที่ 7



ภาพที่ 7 โมเดลแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา

จากภาพที่ 7 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาทั้ง 7 องค์ประกอบ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง

องค์ประกอบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา มีค่าอยู่ระหว่าง .681 - .853 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ โดยใช้ขนาดความสัมพันธ์ (Best, 1977, pp. 260)

.00 - .20 = ต่ำมาก

.21 - .40 = ต่ำ

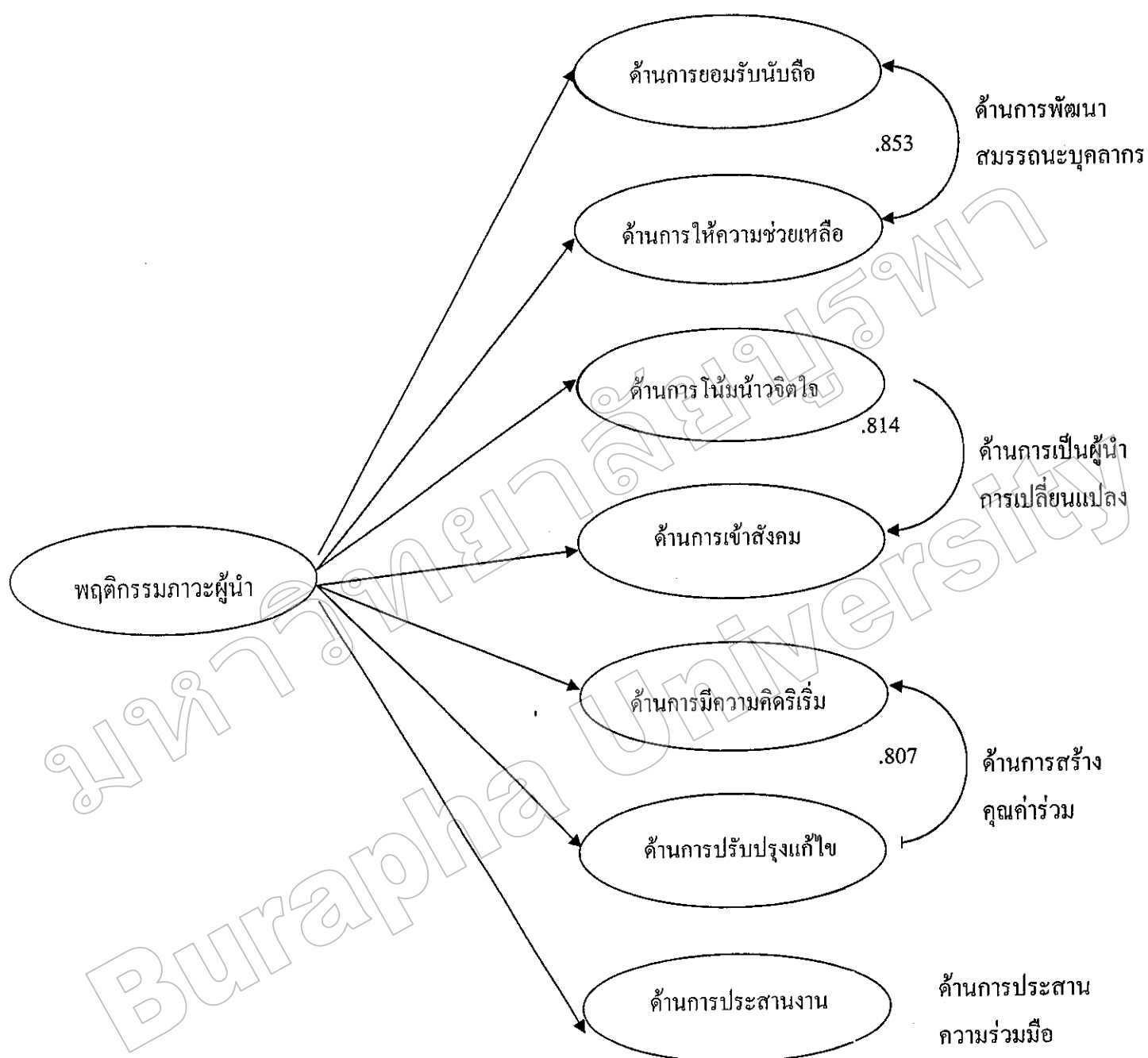
.41 - .60 = ปานกลาง

.61 - .80 = ค่อนข้างสูง

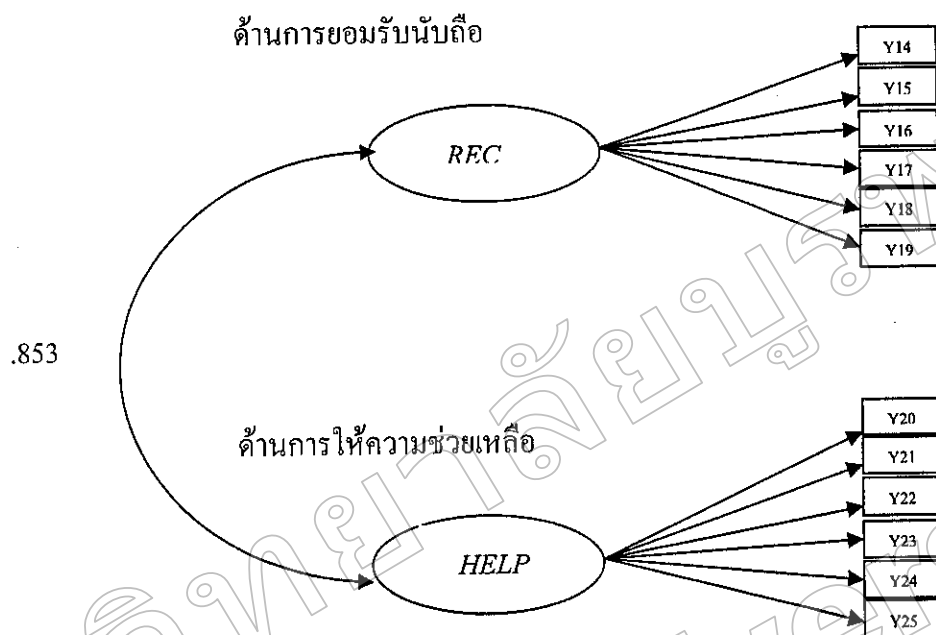
.81 - 1.00 = สูงถึงสูงมาก

โดยองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันสูงถึงสูงมาก เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ องค์ประกอบด้านการยอมรับนับถือ (REC) กับองค์ประกอบด้านการให้ความช่วยเหลือ (HELP) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .853 องค์ประกอบด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข (IMP) กับองค์ประกอบด้านการยอมรับนับถือ (REC) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .837 และองค์ประกอบด้านการโน้มน้าวจิตใจ (EFF) กับองค์ประกอบด้านการเข้าสังคม (SOC) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .814 ตามลำดับ

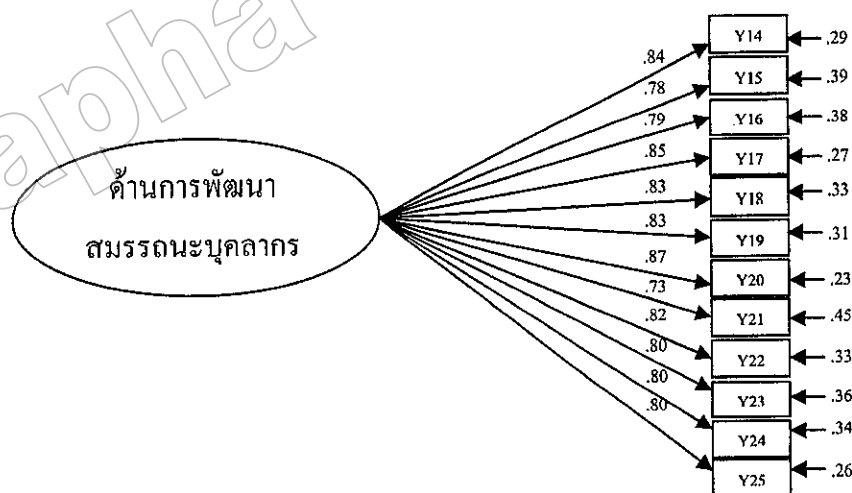
ส่วนองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ องค์ประกอบด้านการมีความคิดริเริ่ม (INT) กับองค์ประกอบด้านการประสานงาน (COOR) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .681 เมื่อนำองค์ประกอบที่มีค่าขนาดความสัมพันธ์สูงถึงสูงมาก มาจัดเป็นองค์ประกอบใหม่เป็นรายคู่ ได้จำนวน 3 คู่ กับอีก 1 ด้าน ดังภาพที่ 8 - 15



ภาพที่ 8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูง



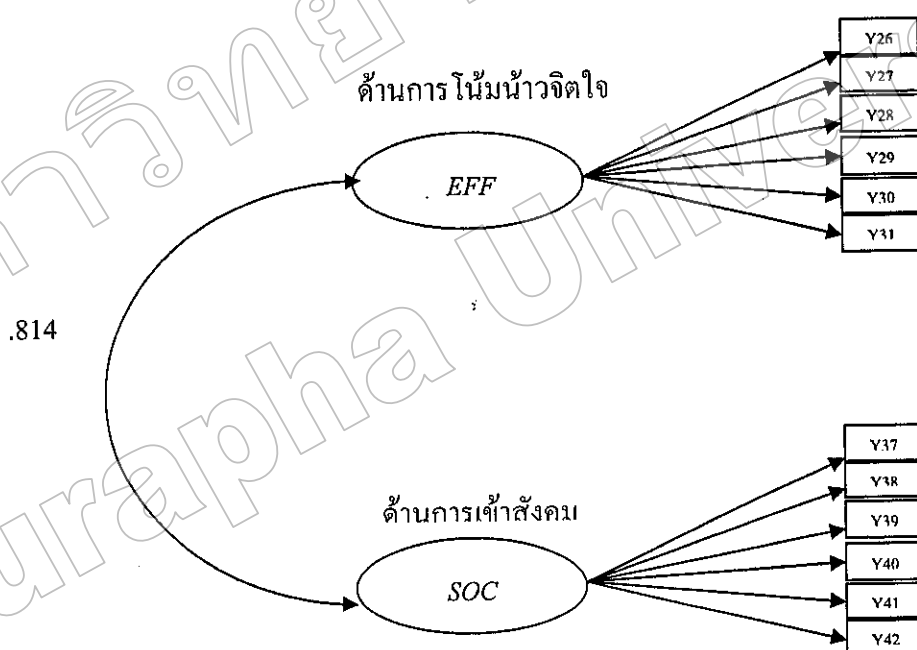
ภาพที่ 9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านการยอมรับนับถือกับด้านการให้ความช่วยเหลือ



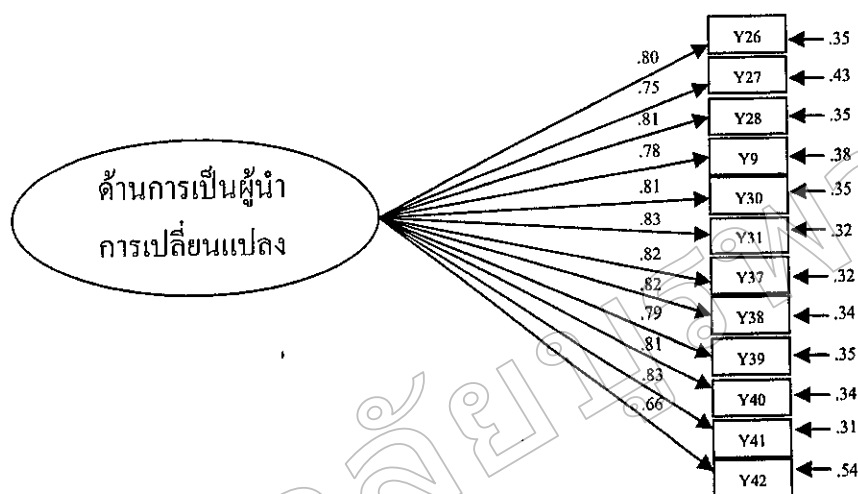
$\text{Chi-square} = 10.84$ ($p = .95$) $df = 20$ $GFI = 1.00$ $AGFI = .99$
 $CFI = 1.00$ $\text{Standardize RMR} = .01$ $RMSEA = .00$

ภาพที่ 10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

จากภาพที่ 9 และภาพที่ 10 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านการยอมรับนับถือกับด้านการให้ความช่วยเหลือ และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร พบว่า ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบด้านการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร 12 ตัว ที่เกิดจากการรวมตัวแปรขององค์ประกอบด้านการยอมรับนับถือกับตัวแปรขององค์ประกอบด้านการให้ความช่วยเหลือ โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 10.84; $p = .95$ ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 20 และดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว ($AGFI$) เท่ากับ .99 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน ($Standardize\ RMR$) เท่ากับ .01 ดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ ($RMSEA$) เท่ากับ .00



ภาพที่ 11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้านการโน้มน้าวจิตใจกับด้านการเข้าสังคม



$\chi^2 = 9.22$ ($p = .90$) $df = 16$

$GFI = 1.00$ $AGFI = .99$

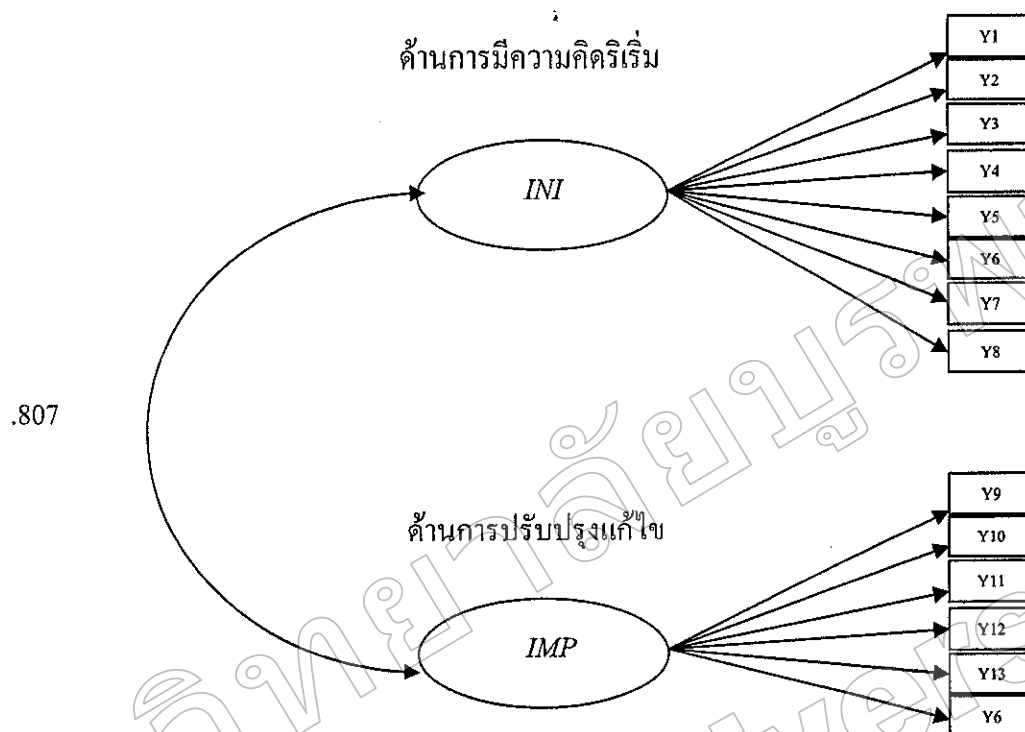
$CFI = 1.00$

$Standardize RMR = .01$

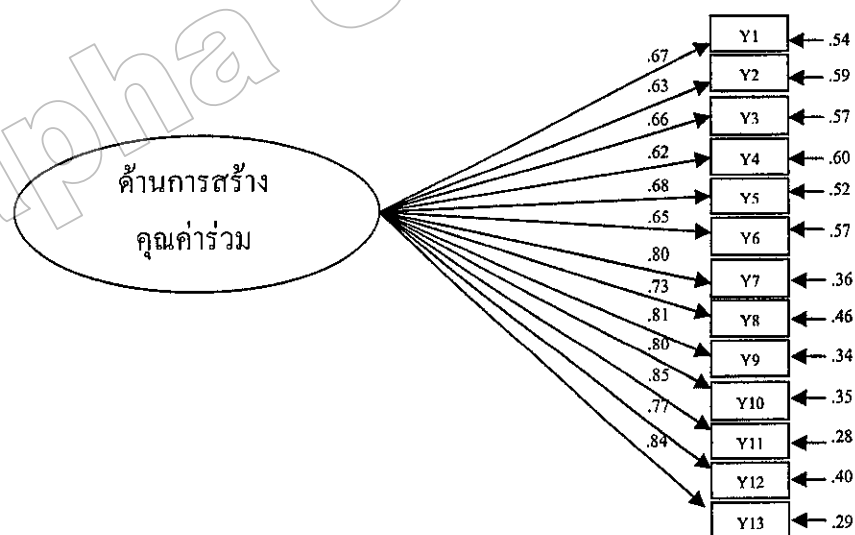
$RMSEA = .00$

ภาพที่ 12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากภาพที่ 11 และภาพที่ 12 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านการโน้มน้าวจิตใจกับการเข้าสังคม และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร 12 ตัว ที่เกิดจากการรวมตัวแปรขององค์ประกอบด้านการโน้มน้าวจิตใจกับการเข้าสังคม โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 9.22; $p = .90$ ท้องศาอิสระ (df) เท่ากับ 16 และดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว ($AGFI$) เท่ากับ .99 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน ($Standardize RMR$) เท่ากับ .01 ดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ ($RMSEA$) เท่ากับ .00



ภาพที่ 13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้านการมีความคิดริเริ่มกับด้านการปรับปรุงแก้ไข

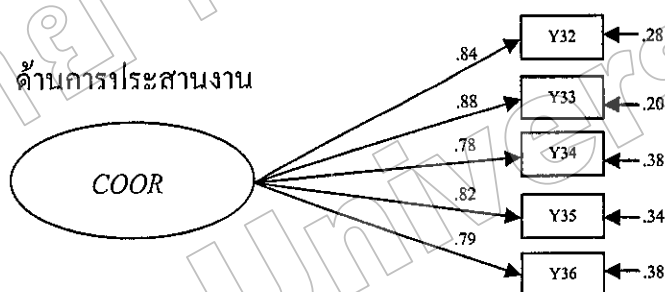


$\text{Chi-square} = 17.01$ ($p = .98$) $df = 31$ $GFI = .99$ $AGFI = .98$

$CFI = 1.00$ $\text{Standardize RMR} = .01$ $RMSEA = .00$

ภาพที่ 14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านการสร้างคุณค่าร่วม

จากภาพที่ 13 และภาพที่ 14 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านการมีความคิดริเริ่มกับการปรับปรุงแก้ไข และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านการสร้างคุณค่าร่วมพบว่า ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบด้านการสร้างคุณค่าร่วม ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร 13 ตัว ที่เกิดจากการรวมตัวแปรขององค์ประกอบด้านการมีความคิดริเริ่มกับการปรับปรุงแก้ไข โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 17.01; $p = .98$ ท้องศาอิสระ (df) เท่ากับ 31 และดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .99 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว ($AGFI$) เท่ากับ .98 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน ($Standardize RMR$) เท่ากับ .01 ดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ ($RMSEA$) เท่ากับ .00



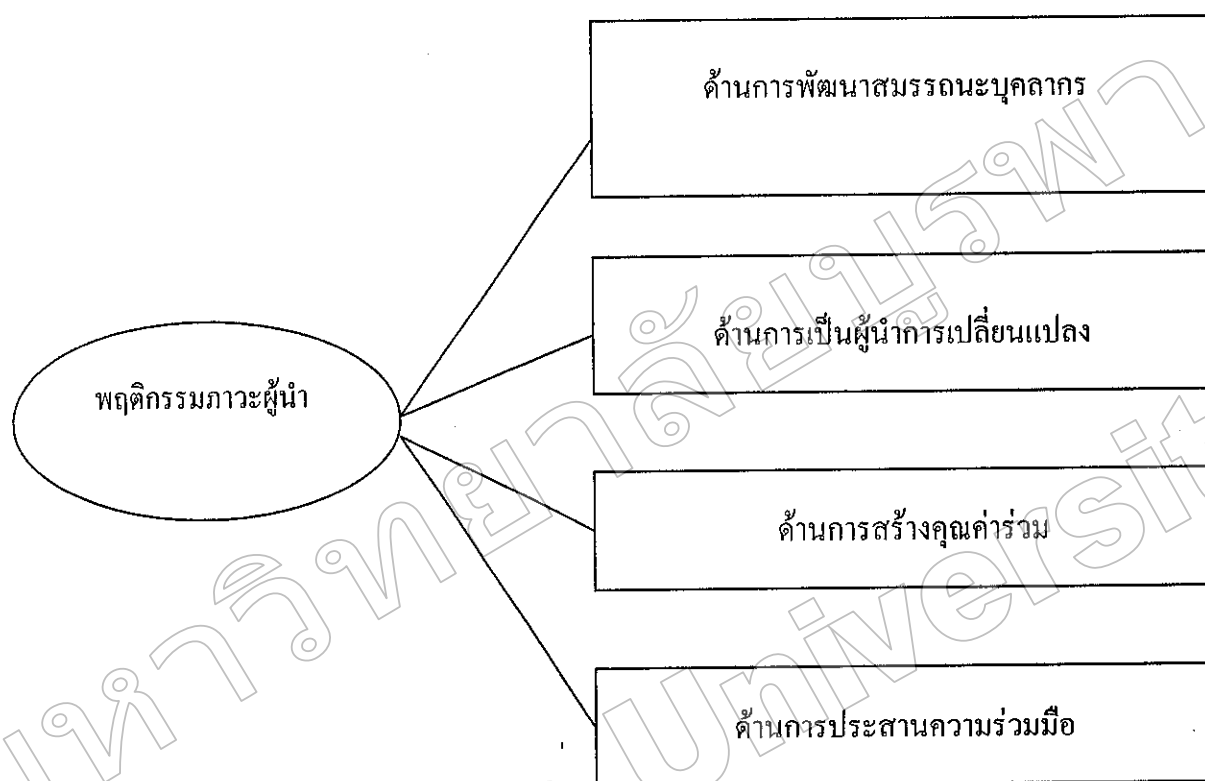
$Chi-square = 0.00$ ($p = 1.00$) $df = 0$ $GFI = 1.00$ $AGFI = 1.00$

$CFI = 1.00$ $Standardize RMR = .00$ $RMSEA = .00$

ภาพที่ 15 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านการประสานความร่วมมือ

จากภาพที่ 15 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านการประสานความร่วมมือ ซึ่งได้มาจากการประสานงานของพฤติกรรมภาวะผู้นำของกริฟฟิธส์ (Griffiths, 1956, pp. 243-253) ที่สร้างขึ้นมาจากกรอบแนวคิดของการบริหารงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทการจัดการศึกษาของสังคมไทย โดยผู้ทรงคุณวุฒิให้ความเห็นชอบแล้ว พบว่า โมเดลองค์ประกอบด้านการประสานความร่วมมือ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร 5 ตัว มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 0.00; $p = 1.00$ ท้องศาอิสระ (df) เท่ากับ 0 และ ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว ($AGFI$) เท่ากับ 1.00 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของ

เศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (*Standardize RMR*) เท่ากับ .00 ดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (*RMSEA*) เท่ากับ .00



ภาพที่ 16 โมเดลพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาที่มีองค์ประกอบสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทการจัดการศึกษาของสังคมไทย

จากภาพที่ 16 เป็นผลของการสังเคราะห์องค์ประกอบพฤติกรรมภาวะผู้นำของกริฟฟิทส์ (Griffiths, 1956, pp. 243-253) ให้เหลือเพียง 4 ด้าน โดยพิจารณาขอบรมองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันสูงถึงสูงมากเข้าด้วยกัน เกิดเป็นองค์ประกอบชุดใหม่ จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างคุณค่าร่วมและด้านการประสานความร่วมมือ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองต่อไป เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ขององค์ประกอบที่เกิดขึ้น ผู้วิจัยได้ทดลองวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาตามบริบทการจัดการศึกษาของสังคมไทยโดยการหมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธี Varimax เพื่อให้ได้จำนวนตัวแปรน้อยที่สุดและมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด พบว่าจำนวนองค์ประกอบที่สกัดได้มี 4 องค์ประกอบเช่นเดียวกับองค์ประกอบชุดใหม่ที่แสดงไว้ข้างต้น(รายละเอียดตามภาคผนวก

จ. หน้า 178-179)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาตามการปรับโมเดลใหม่ โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL) แสดงดังตารางที่ 7 และภาพที่ 17

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา ตามการปรับโมเดลใหม่

ตัวแปร	น้ำหนัก องค์ประกอบ <i>b (SE)</i>	สปส. การ ทำนาย (R^2)	สปส. คะแนน องค์ประกอบ
องค์ประกอบด้านการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร			
14. ให้การสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากร ในหน่วยงาน	.84** (.17)	.71	.11
15. มีการประชุมปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงานก่อนการ ดำเนินงาน	.78** (.16)	.61	.00
16. มีการมอบหมายงานให้บุคลากรทำตามความรู้ ความสามารถ	.79** (.16)	.62	.07
17. รู้จักยกย่องชมเชยให้เกียรติแก่ผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติงานดี	.85** (.17)	.73	.08
18. ชื่นชมในความสำเร็จอันเกิดจากความร่วมมือร่วมใจ ของผู้ร่วมงานทุกคน	.83** (.17)	.68	.08
19. ร่วมรับผิดชอบเมื่อผู้ร่วมงานทำงานผิดพลาด ภายหลังอันเกิดจากการมอบหมายงาน	.83** (.17)	.69	.07
20. เอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่าง ทั่วถึงทั้งด้านสุขภาพและความปลอดภัยใน การทำงาน	.87** (.18)	.77	.12
21. ให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาในเรื่องส่วนตัว	.73** (.15)	.54	.01
22. ห่วงใยมีความผูกพันเมื่อผู้ร่วมงานประสบปัญหาและ มีความเดือดร้อน	.82** (.17)	.67	.05

ตารางที่ 7 (ต่อ)

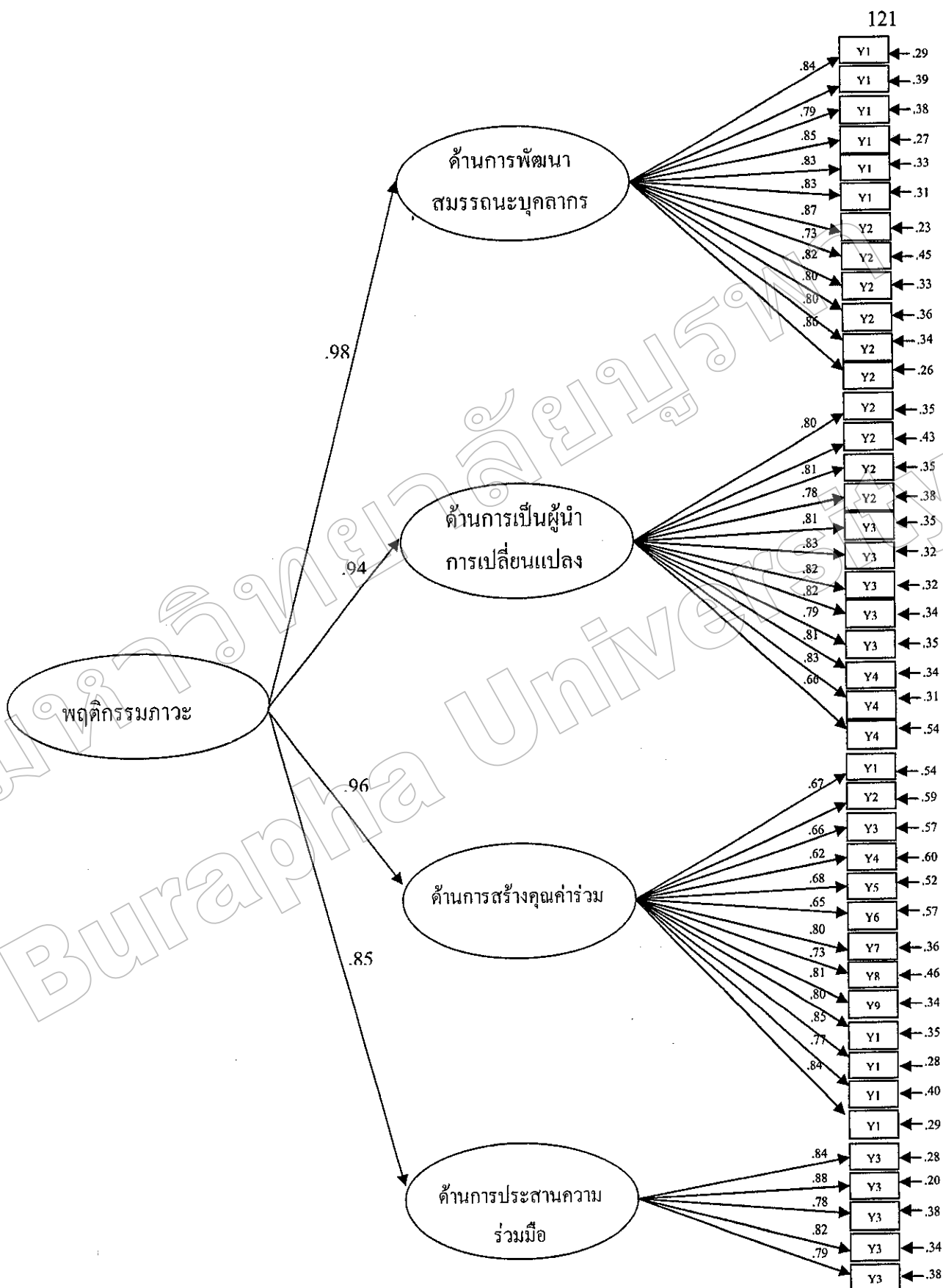
ตัวแปร	น้ำหนัก องค์ประกอบ <i>b</i> (<i>SE</i>)	สปส. การ ทำนาย (R^2)	สปส. คะแนน องค์ประกอบ
23. ให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการจัดหาและ ดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการและบริการต่าง ๆ	.80** (.16)	.64	.00
24. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้บุคลากรสามารถ ปฏิบัติงานร่วมกัน และช่วยเหลือกัน	.80** (.16)	.65	.07
25. สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาเจริญก้าวหน้าใน หน้าที่การงานเมื่อมีโอกาส	.86** (.18)	.74	.10
องค์ประกอบด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง			
26. สามารถในการชี้แจงด้วยวาจาให้ผู้ร่วมงานหรือ ประชาชนทั่วไปเข้าใจในนโยบาย วัตถุประสงค์ แนวทางในการปฏิบัติงาน	.80** (.06)	.65	.09
27. สามารถพูดในที่ชุมชนกับคนทุกระดับ	.75** (.06)	.56	.08
28. ใช้ภาษาได้ถูกต้องเหมาะสมกับกาลเทศะ	.81** (.06)	.65	.06
29. มีอารมณ์ขันเป็นกันเองในการสนทนา	.78** (.06)	.61	.05
30. สามารถพูดจาโต้เถียงเมื่อมีกรณีพิพาทกันระหว่าง บุคลากรในหน่วยงาน	.81** (.06)	.65	.09
31. พูดจาคล้อยตามบรรยากาศที่ตึงเครียดในที่ประชุมให้ แจ่มใสขึ้นได้	.83** (.06)	.68	.09
37. มีการประพฤติปฏิบัติเป็นที่น่าสนใจอย่างสม่ำเสมอ เสมอปลาย	.82** (.06)	.68	.10
38. มีการวางตัวได้เหมาะสม แสดงตัวเป็นมิตร	.82** (.06)	.67	.03
39. แสดงตัวเป็นมิตรกับบุคคลทุกอาชีพ	.79** (.06)	.64	.08
40. มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กับบุคคลทุกอาชีพ	.81** (.06)	.66	-.01
41. เป็นผู้ที่มีน้ำใจ เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	.83** (.06)	.69	.15
42. เข้าร่วมกับหน่วยงานของทางราชการสมาคมหรือ มูลนิธิต่าง ๆ	.66** (.06)	.44	.02

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ตัวแปร	น้ำหนัก องค์ประกอบ <i>b</i> (SE)	สปส. การ ทำนาย (R^2)	สปส. คะแนน องค์ประกอบ
องค์ประกอบด้านการสร้างคุณค่าร่วม			
1. มีการนำเสนอแนวความคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน	.67** (.07)	.45	.05
2. มีแผนกลยุทธ์ที่เป็นระบบในการปฏิบัติงาน	.63** (.07)	.40	.04
3. มีการตรวจสอบข้อเท็จจริงเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก่อนที่จะแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบ	.66** (.07)	.43	.05
4. มีความรู้ความสามารถด้านนวัตกรรมเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	.62** (.07)	.39	.05
5. มีการพัฒนางานด้วยความมุ่งมั่น ขยันขันแข็ง	.68** (.07)	.47	-.01
6. มีความฉับไวทันต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น	.65** (.07)	.43	.01
7. ส่งเสริมให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของหน่วยงาน	.80** (.08)	.64	.08
8. ส่งเสริมให้ผู้เกี่ยวข้องสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้	.73** (.07)	.53	.06
9. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานปรับปรุงวิธีการทำงานที่ดีกว่าเดิม	.81** (.08)	.65	.10
10. สนับสนุนให้บุคลากร ได้มีการพัฒนาตนเอง	.80** (.08)	.65	.04
11. ให้ข้อเสนอแนะหรือคำปรึกษาที่ดีแก่บุคลากร	.85** (.08)	.72	.14
12. เชิญวิทยากร หรือผู้ทรงคุณวุฒิมาเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากรในสังกัด	.77** (.08)	.60	.09
13. กระตือรือร้นในการแก้ปัญหให้กับหน่วยงาน	.84** (.08)	.71	.13
องค์ประกอบด้านการประสานงาน			
32. ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พบปะสังสรรค์กันนอกเวลาทำงาน หรือเนื่องในโอกาสพิเศษต่าง ๆ	.84** (.04)	.72	.34
33. ช่วยประสานงานในการแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาเป็นผู้นำเฉพาะเรื่อง	.88** (.04)	.79	.33

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ตัวแปร	น้ำหนัก องค์ประกอบ <i>b</i> (SE)	สปส. การ ทำนาย (R^2)	สปส. คะแนน องค์ประกอบ
34. ประสานงานกับสมาคม มูลนิธิ หรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี	.78** (.04)	.61	.20
35. สนับสนุนให้บุคลากรของสำนักงานมีส่วนร่วมใน กิจกรรมของชุมชน	.82** (.05)	.67	.15
36. สามารถร่วมมือกับบุคลากรแก้ปัญหาของสำนักงานได้	.79** (.04)	.62	.14
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตามโมเดลที่ปรับเปลี่ยน ภาวะผู้นำ			
ด้านการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	.98** (.21)	.97	
ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.94** (.08)	.89	
ด้านการสร้างคุณค่าร่วม	.96** (.10)	.92	
ด้านการประสานงาน	.85** (.06)	.72	
$Chi-Square = 448.87$ ($p = .99$) $df = 523$ $GFI = .96$ $AGFI = .93$ $CFI = 1.00$ $Standardize RMR = .02$ $RMSEA = .00$			
** $p < .01$			



ภาพที่ 17 โมเดลผลการวิเคราะห์ห้อยค้ประกอบเชิงยืนยันพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา ตามการปรับโมเดลใหม่

จากตารางที่ 7 และภาพที่ 17 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันยืนยันพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาตามการปรับโมเดลใหม่ ใน 4 องค์ประกอบ 42 ตัวแปร พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 448.87; $p = .99$ ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 523 และดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .96 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว ($AGFI$) เท่ากับ .93 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน ($Standardize\ RMR$) เท่ากับ .02 ดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ ($RMSEA$) เท่ากับ .00 นั้นแสดงว่าโมเดลพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาตามการปรับโมเดลใหม่ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 42 ตัวแปร เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของข้อคำถามแต่ละข้อในแต่ละองค์ประกอบ พบว่าองค์ประกอบด้านการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ประกอบด้วย 12 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .73 - .87 และตัวแปรแต่ละตัวมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ทุกตัวแปร เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อย คือ เอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงทั้งด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ($b = .87$) สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานเมื่อมีโอกาส ($b = .86$) รู้จักยกย่องชมเชยให้เกียรติแก่ผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติงานดี ($b = .85$) ให้การสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากร ในหน่วยงาน ($b = .84$) ร่วมรับผิดชอบเมื่อผู้ร่วมงานทำงานผิดพลาดภายหลังอันเกิดจากการมอบหมายงาน ($b = .83$) ชื่นชมในความสำเร็จอันเกิดจากความร่วมมือร่วมใจของผู้ร่วมงานทุกคน ($b = .83$) ห่วงใยมีความผูกพันเมื่อผู้ร่วมงานประสบปัญหาและมีความเดือดร้อน ($b = .82$) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานร่วมกัน และช่วยเหลือกัน ($b = .80$) ให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการจัดหาและดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการและบริการต่าง ๆ ($b = .80$) มีการมอบหมายงานให้บุคลากรทำตามความรู้ความสามารถ ($b = .79$) มีการประชุมปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงานก่อนการดำเนินงาน ($b = .78$) และให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาในเรื่องส่วนตัว ($b = .73$) ตามลำดับ

องค์ประกอบด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 12 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .66 - .83 และตัวแปรแต่ละตัวมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ทุกตัวแปร เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อย คือ เป็นผู้มีน้ำใจ เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ($b = .83$) พุดจาคลีคลายบรรยากาศที่ตึงเครียดในที่ประชุมให้แจ่มใสขึ้นได้ ($b = .83$) มีการประพฤติปฏิบัติเป็นที่น่าเชื่อถืออย่างเสมอต้นเสมอปลาย ($b = .82$) มีการวางตัวได้เหมาะสม แสดงตัวเป็นมิตร ($b = .82$) มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กับบุคคลทุกอาชีพ ($b = .81$) ใช้ภาษาได้ถูกต้องเหมาะสมกับกาลเทศะ ($b = .81$) สามารถพุดจาไกล่เกลี่ยเมื่อมีกรณีพิพาทกันระหว่างบุคลากรใน

หน่วยงาน ($b = .81$) สามารถในการชี้แจงด้วยวาจาให้ผู้ร่วมงานหรือประชาชนทั่วไปเข้าใจในนโยบาย วัตถุประสงค์ แนวทางในการปฏิบัติงาน ($b = .80$) แสดงตัวเป็นมิตรกับบุคคลทุกอาชีพ ($b = .79$) มีอารมณ์ขันเป็นกันเองในการสนทนา ($b = .78$) สามารถพูดในที่ชุมชนกับคนทุกระดับ ($b = .75$) และเข้าร่วมกับหน่วยงานของทางราชการสมาคมหรือมูลนิธิต่าง ๆ ($b = .66$) ตามลำดับ

องค์ประกอบด้านการสร้างคุณค่าร่วม ประกอบด้วย 13 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .62 - .85 และตัวแปรแต่ละตัวมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ทุกตัวแปรเรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อย คือ ให้ข้อเสนอแนะหรือคำปรึกษาที่ดีแก่บุคลากร ($b = .85$) กระตือรือร้นในการแก้ปัญหาให้ของหน่วยงาน ($b = .84$) เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานปรับปรุงวิธีการทำงานที่ดีกว่าเดิม ($b = .81$) สนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเอง ($b = .80$) ส่งเสริมให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหของหน่วยงาน ($b = .80$) เชิญวิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิมาเพิ่มพูน ความรู้ให้กับบุคลากรในสังกัด ($b = .77$) ส่งเสริมให้ผู้เกี่ยวข้องสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ ($b = .73$) มีการพัฒนางานด้วยความมุ่งมั่น ขยันขันแข็ง ($b = .68$) มีการนำเสนอแนวความคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน ($b = .67$) มีการตรวจสอบข้อเท็จจริงเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก่อนที่จะแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบ ($b = .66$) มีความจับไวทันต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ($b = .65$) มีแผนกลยุทธ์ที่เป็นระบบในการปฏิบัติงาน ($b = .63$) และมีความรู้ความสามารถด้านนวัตกรรมเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ($b = .62$) ตามลำดับ

องค์ประกอบด้านการประสานงาน ประกอบด้วย 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .78 - .89 และตัวแปรแต่ละตัวมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ทุกตัวแปร เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อย คือ ช่วยประสานงานในการแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาเป็นผู้นำเฉพาะเรื่อง ($b = .88$) ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พบปะสังสรรค์กันนอกเวลาทำงาน หรือเนื่องในโอกาสพิเศษต่าง ๆ ($b = .84$) สนับสนุนให้บุคลากรของสำนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน ($b = .82$) สามารถร่วมมือกับบุคลากรแก้ปัญหของสำนักงานได้ ($b = .79$) และประสานงานกับสมาคม มูลนิธิ หรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ($b = .78$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ทั้ง 4 ด้าน ของพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาตามการปรับโมเดลใหม่ จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองพบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อยคือ ด้านการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ($b = .98$) ด้านการสร้างคุณค่าร่วม ($b = .96$) ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($b = .94$) และด้านการประสานงาน ($b = .85$) ตามลำดับ โดยแต่ละองค์ประกอบมีความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบรวมพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา คิดเป็นร้อยละ 97 , 92 , 89 และ 72 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบค่าสถิติของโมเดลพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา 7
องค์ประกอบ กับ โมเดลพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา 4
องค์ประกอบ

โมเดล	ไค-สแควร์	<i>df</i>	<i>GFI</i>	<i>CFI</i>	ไค-สแควร์ สัมพัทธ์	<i>RMSEA</i>
7 องค์ประกอบ	480.91 (<i>p</i> = .99)	559	.96	1.00	0.86	.00
4 องค์ประกอบ	448.78 (<i>p</i> = .99)	523	.96	1.00	0.85	.00
ไค-สแควร์สอดแทรก	= 32.13	<i>df</i> = 36				

จากตารางที่ 8 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าสถิติของโมเดลพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาตามสมมุติฐานที่มี 7 องค์ประกอบ มีค่าไค-สแควร์ ค่าเท่ากับ 480.91; *p* = .99 ที่องศาอิสระ (*df*) เท่ากับ 559 และดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (*GFI*) เท่ากับ .96 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (*CFI*) เท่ากับ 1.00 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ เท่ากับ 0.86 ดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (*RMSEA*) เท่ากับ .00 และโมเดลพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาตามการปรับโมเดลใหม่ที่มี 4 องค์ประกอบ มีค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 448.87; *p* = .99 ที่องศาอิสระ (*df*) เท่ากับ 523 และดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (*GFI*) เท่ากับ .96 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (*CFI*) เท่ากับ 1.00 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ เท่ากับ 0.85 ดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (*RMSEA*) เท่ากับ .00 แสดงว่า โมเดลพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาทั้ง 2 โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทั้งคู่

เมื่อพิจารณาค่าไค-สแควร์สอดแทรกเพื่อเปรียบเทียบว่าโมเดลใดสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากกว่า พบว่า ค่าไค-สแควร์สอดแทรก มีค่าเท่ากับ 32.13 ที่องศาอิสระ เท่ากับ 36 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (เปิดตารางได้ค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 43.77) แสดงว่า โมเดลพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาตามสมมุติฐานที่มี 7 องค์ประกอบกับโมเดลพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาตามการปรับโมเดลใหม่ที่มี 4 องค์ประกอบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เช่นเดียวกัน