

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางส่งเสริมความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3

ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1

ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ที่ระบุไว้ในบทที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ทุกด้าน

ด้านที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับภาวะ ผู้นำ
1	เป้าประสงค์เชิงจริยธรรม	3.96	.41	มาก
2	ความเข้าใจการเปลี่ยนแปลง	3.86	.42	มาก
3	การสร้างความสัมพันธ์	3.87	.36	มาก
4	การสร้างและแบ่งปันความรู้	3.81	.37	มาก
5	การสร้างจุดเชื่อมต่อ	3.99	.36	มาก
รวมเฉลี่ย		3.90	.30	มาก

จากตาราง 3 เมื่อพิจารณาในภาพรวมของทั้ง 5 องค์ประกอบหลัก พบว่า ผลการวิเคราะห์
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 มีระดับภาวะผู้นำ ระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90)

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ด้านเป้าหมายเชิง
จริยธรรม

ข้อ	ด้านเป้าหมายเชิงจริยธรรม	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับภาวะ ผู้นำ
1	ผู้บริหารมีความยึดมั่นในจรรยาวิชาชีพ	4.02	.56	มาก
2	ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานถูกต้อง รวดเร็ว ฉับ ไว ทันเวลา	3.97	.71	มาก
3	ผู้บริหารมีเจตคติที่ดีในการบริหารและการจัด การศึกษา	3.92	.58	มาก
4	ผู้บริหารมีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ลด เล็ก ละอบายมุข	4.19	.58	มาก
5	ผู้บริหารมีการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีใน การครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การ ปฏิบัติงานนั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์	4.05	.59	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อ	ด้านเป้าหมายเชิงจริยธรรม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับภาวะผู้นำ
6	ผู้บริหารเมื่อมีการตัดสินใจจะคำนึงถึงผลที่ตามมาทางด้านศีลธรรมและจริยธรรม	3.90	.60	มาก
7	ผู้บริหารมีการทำงานอย่างมีจิตสำนึกมีความรักในงานและมีความภูมิใจต่องานที่ทำ	3.97	.62	มาก
8	ผู้บริหารมีการทำงานที่โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้และ เป็นที่ไว้วางใจของผู้ร่วมงาน	3.93	.68	มาก
9	ผู้บริหารมีการตัดสินใจที่เด็ดขาด โดยยึดความถูกต้องและความยุติธรรม	3.85	.67	มาก
10	ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานที่ทำให้ผู้ร่วมงานเชื่อมั่นและไว้วางใจ	3.87	.60	มาก
รวมเฉลี่ย		3.96	.41	มาก

จากตาราง 4 เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ด้านเป้าหมายเชิงจริยธรรม มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาข้อคำถามเป็นรายข้อทั้ง พบว่าข้อคำถามที่ 4 ผู้บริหารมีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี อด เลิก ละอบายมุข มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19) ข้อคำถามที่ 5 ผู้บริหารมีการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยรองลงมา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05) และข้อคำถามที่ 9 ผู้บริหารมีการตัดสินใจที่เด็ดขาด โดยยึดความถูกต้องและความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85)

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ด้านความเข้าใจการเปลี่ยนแปลง

ข้อ	ด้านความเข้าใจการเปลี่ยนแปลง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับภาวะผู้นำ
11	ผู้บริหารมีการเปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่จะเกิดขึ้น	3.97	.60	มาก
12	ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้ผู้มีความคิดที่แตกต่างแสดงออกทางความคิดในการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่สิ่งที่ดี	3.86	.58	มาก
13	ผู้บริหารมีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งต่างๆอันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงด้วยสันติวิธี	3.58	.58	มาก
14	ผู้บริหารมีการยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมาสร้างแรงจูงใจกระตุ้นให้การเปลี่ยนแปลง	3.92	.61	มาก
15	ผู้บริหารมีความหนักแน่น อดทน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง	3.92	.61	มาก
16	ผู้บริหารมีการประสานงานกับผู้อื่นเพื่อหาทางเลือกให้เกิดการเปลี่ยนแปลง	3.79	.62	มาก
17	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถปรับการทำงานทำได้เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลง	3.79	.62	มาก
18	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นและจริงจังในสิ่งที่เกิดขึ้น	3.91	.71	มาก
19	ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนการทำงานเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์นั้นๆ	3.95	.80	มาก
20	ผู้บริหารมีการส่งเสริมแนวคิดใหม่ๆในการเผชิญหน้ากับปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง	3.95	.75	มาก
รวมเฉลี่ย		3.86	.75	มาก

จากตาราง 5 เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ด้านความเข้าใจการเปลี่ยนแปลง มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก

(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาข้อคำถามเป็นรายข้อทั้ง พบว่าข้อคำถามที่ 11 ผู้บริหารมีการเปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่จะเกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97) และข้อคำถามที่ 13 ผู้บริหารมีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งต่างๆอันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงด้วยสันติวิธี มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58)

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์

ข้อ	ด้านการสร้างความสัมพันธ์	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับภาวะ ผู้นำ
21	ผู้บริหารมีการสร้างกัลยาณมิตรที่ดีมีการร่วมกัน ทำงานอย่างเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน	3.97	.69	มาก
22	ผู้บริหารมีการใช้วิธีการทำงานที่ไม่ซับซ้อนทำให้ผู้ ร่วมทำงานประสบผลสำเร็จ	3.66	.65	มาก
23	ผู้บริหารมีการสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน เช่น การยกย่องชมเชย การให้รางวัล	4.12	.51	มาก
24	ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศในงาน มี ปฏิสัมพันธ์อย่างเป็นกันเอง	4.12	.64	มาก
25	ผู้บริหารมีความห่วงใย เอื้ออาทรกับผู้ร่วมงาน	4.10	.73	มาก
26	ผู้บริหารมีการสำรวจความต้องการก่อน ความ ถนัด ก่อนที่จะมอบหมายงานให้ปฏิบัติ	3.63	.71	มาก
27	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ให้ คำปรึกษาในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน	3.77	.62	มาก
28	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้ประสบ ผลสำเร็จในการทำงาน เพราะจากความสำเร็จของ ทุกคนคือความสำเร็จของงาน	3.78	.66	มาก
29	ผู้บริหารมีการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ร่วมงาน ว่าทุกคนสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้	3.79	.61	มาก
30	ผู้บริหารมีการมอบหมายงานตามความถนัด เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงานนั้นๆ	3.78	.69	มาก
รวมเฉลี่ย		3.87	.36	มาก

จากตาราง 6 เมื่อพิจารณา พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ด้านการสร้างความสัมพันธ์ มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาข้อคำถามเป็นรายข้อทั้ง พบว่าข้อคำถามที่ 23 ผู้บริหารมีการสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน เช่น การยกย่องชมเชย การให้รางวัล และ ข้อคำถามที่ 24 ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศในงาน มีปฏิสัมพันธ์อย่างเป็นกันเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12) และ ข้อคำถามที่ 26 ผู้บริหารมีการสำรวจความต้องการก่อน ความถนัด ก่อนที่จะมอบหมายงานให้ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63)

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ด้านการสร้างและแบ่งปันความรู้

ข้อ	ด้านการสร้างและแบ่งปันความรู้	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับภาวะผู้นำ
31	ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้ร่วมปฏิบัติรับผิดชอบทุกคน	3.85	.70	มาก
32	ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนผู้ร่วมงานจนประสบผลสำเร็จ	3.77	.66	มาก
33	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้ศึกษาวิธีทำงานจากผู้ประสบผลสำเร็จ	3.81	.67	มาก
34	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางานที่ได้รับผิดชอบ	3.77	.65	มาก
35	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้แสดงออกในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานที่หลากหลาย	3.81	.57	มาก
36	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเอง เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงานจากแหล่งการเรียนรู้ต่างๆ	4.14	.66	มาก
37	ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	3.76	.72	มาก
38	ผู้บริหารมีการอธิบาย สื่อความหมายระหว่างการทำงานให้ผู้ร่วมงานเข้าใจอย่างละเอียดถี่ถ้วนถี่	3.58	.53	มาก
รวมเฉลี่ย		3.81	.37	มาก

จากตาราง 7 เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านด้านการสร้างและแบ่งปันความรู้ มีระดับภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาข้อคำถามเป็นรายข้อทั้ง พบว่าข้อคำถามที่ 36 ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเอง เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงานจากแหล่งการเรียนรู้ต่างๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14) และข้อคำถามที่ 38 ผู้บริหารมีการอธิบาย สื่อความหมาย ระหว่างการปฏิบัติงานให้ผู้ร่วมงานเข้าใจอย่างละเอียดถี่ถ้วน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58)

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ด้านการสร้างจุดเชื่อมต่อ

ข้อ	ด้านการสร้างจุดเชื่อมต่อ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับภาวะผู้นำ
39	ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	4.01	.72	มาก
40	ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายที่ดี มีการทำงานเป็นทีม	4.22	.65	มาก
41	ผู้บริหารมีการเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม	3.88	.66	มาก
42	ผู้บริหารให้ความร่วมมือกับชุมชนและเข้ากับชุมชนได้เป็นอย่างดี	3.92	.54	มาก
43	ผู้บริหารมีการสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรภายนอกองค์กร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.03	.59	มาก
44	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดที่แตกต่างขององค์กรอื่นและนำมาปรับใช้ในการทำงาน	3.95	.54	มาก
45	ผู้บริหารมีการแสดงให้องค์กรอื่นเห็นถึงแนวคิดอุดมการณ์	3.96	.59	มาก
46	ผู้บริหารมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ และ มีความเป็นประชาธิปไตย	3.99	.54	มาก
47	ผู้บริหารมีการสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	4.03	.53	มาก
รวมเฉลี่ย		3.99	3.66	มาก

จากตาราง 8 เมื่อพิจารณาในภาพรวม ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ด้านด้านการสร้างจุดเชื่อมต่อ มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาข้อคำถามเป็นรายข้อทั้ง พบว่าข้อคำถามที่ 40 ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายที่ดี มีการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22) และข้อคำถามที่ 41 ผู้บริหารมีการเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3

2.1 ผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3

ตาราง 9 ผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3

ที่	มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน	มาตรฐานด้านการจัดการศึกษา	มาตรฐานด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้	มาตรฐานด้านอัตลักษณ์ของสถานศึกษา	มาตรฐานด้านมาตรการส่งเสริม	รวม	ระดับ
1	5	5	4	5	5	4.8	ดี
2	5	5	5	5	5	5	ดีเยี่ยม
3	5	5	4	3	5	4.4	ดี
4	4	4	5	5	4	4.4	ดี
5	5	5	5	5	5	5	ดีเยี่ยม
6	5	5	5	4	5	4.8	ดี
7	5	5	5	5	5	5	ดีเยี่ยม
8	4	5	5	5	5	4.8	ดี
9	4	3	3	4	4	3.6	พอใช้
10	4	4	4	5	5	4.4	ดี
11	4	5	5	5	5	4.8	ดี
12	4	5	5	5	5	4.8	ดี

ตาราง 9 (ต่อ)

ที่	มาตรฐาน ด้าน คุณภาพ ผู้เรียน	มาตรฐาน ด้านการ จัด การศึกษา	มาตรฐาน ด้านการสร้าง สังคมแห่ง การเรียนรู้	มาตรฐาน ด้านอัต ลักษณ์ของ สถานศึกษา	มาตรฐาน ด้าน มาตรการ ส่งเสริม	รวม	ระดับ
13	4	5	4	5	4	4.4	ดี
14	4	5	4	5	5	4.6	ดี
15	4	5	4	4	5	4.4	ดี
16	4	5	5	5	5	4.8	ดี
17	4	5	4	4	5	4.4	ดี
18	5	5	5	4	4	4.6	ดี
19	5	5	5	5	5	5	ดีเยี่ยม
20	4	4	4	4	4	4	ดี
21	5	5	4	4	4	4.4	ดี
22	4	4	4	5	5	4.4	ดี
23	4	5	4	5	5	4.6	ดี
24	3	4	4	3	4	3.6	พอใช้
25	4	5	4	4	5	4.4	ดี
26	4	5	4	5	5	4.6	ดี
27	4	5	4	4	4	4.2	ดี
28	4	5	4	5	4	4.4	ดี
29	4	5	4	5	5	4.6	ดี
30	4	4	4	5	5	4.4	ดี
31	4	5	5	5	5	4.8	ดี
32	4	5	4	5	4	4.4	ดี
รวม	4.25	4.75	4.34	4.59	4.68	4.52	ดี

จากตาราง 9 เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 อยู่ในระดับที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มาตรฐานด้านการจัดการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.75) และอันดับรองลงมาคือ มาตรฐานด้านมาตรการส่งเสริม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68) ส่วนอันดับสุดท้ายคือ มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25)

2.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3

	มาตรฐาน คุณภาพ ผู้เรียน	มาตรฐาน ด้านการจัด การศึกษา	มาตรฐาน ด้านการ สร้างสังคม แห่งการ เรียนรู้	มาตรฐาน ด้านอัต ลักษณ์ของ สถานศึกษา	มาตรฐาน ด้าน มาตรการ ส่งเสริม
ผลการประกัน	4.25	4.75	4.34	4.59	4.68
เป้าหมายเชิงจริยธรรม	.116*	.217**	.169**	.093	.061
ความเข้าใจการ เปลี่ยนแปลง	.118*	.159**	.134*	.086	.088
การสร้างความสัมพันธ์	.269**	.221**	.222**	.261**	.123*
การสร้างและแบ่งปัน ความรู้	.031	.063	.090	.025	.020
การสร้างจุดเชื่อมต่อ	.086	.050	.097	.069	.017
รวม	.156**	.183**	.181**	.134*	.079

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 10 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 3 โดยภาพรวมมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ

1.1 เป้าหมายเชิงจริยธรรม สัมพันธ์กับมาตรฐานด้านการจัดการศึกษา มาตรฐานด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ที่ระดับ .01 และมาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน ที่ระดับ .05

1.2 ความเข้าใจการเปลี่ยนแปลง สัมพันธ์กับมาตรฐานด้านการจัดการศึกษา ที่ระดับ .01 มาตรฐานด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ และมาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน ที่ระดับ .05

1.3 การสร้างความสัมพันธ์ สัมพันธ์กับผลการประกันคุณภาพการศึกษา ในด้านมาตรฐานผู้เรียน มาตรฐานด้านอัตลักษณ์ของสถานศึกษา มาตรฐานด้านการจัดการศึกษา ที่ระดับ .01 และมาตรฐานด้านมาตรการส่งเสริม ที่ระดับ .05

2. ด้านที่มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ คือ

2.1 เป้าหมายเชิงจริยธรรม สัมพันธ์กับมาตรฐานด้านอัตลักษณ์ของสถานศึกษา และมาตรฐานมาตรการส่งเสริม

2.2 ความเข้าใจการเปลี่ยนแปลง สัมพันธ์กับมาตรฐานด้านอัตลักษณ์ของสถานศึกษา และมาตรฐานมาตรการส่งเสริม

2.3 การสร้างและแบ่งปันความรู้ และการสร้างจุดเชื่อมต่อ ทั้ง 5 มาตรฐาน ไม่มีความสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ข้างต้น ผู้วิจัยจึงนำประเด็นข้อคำถามที่มีค่าความสัมพันธ์ สูง 3 อันดับแรก ของภาวะผู้นำแต่ละด้าน มากำหนดเป็นประเด็นในการสนทนากลุ่ม ดังนี้

ตอนที่ 3 ผลการกำหนดแนวทางส่งเสริมความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์การสนทนากลุ่ม ด้านเป้าหมายเชิงจริยธรรม ในประเด็น ผู้บริหารมีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ลด ละ เลิก อบายมุข มีการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และ มีความยึดมั่นในจรรยาวิชาชีพ

ผู้ทรงคุณวุฒิ	ผลการสนทนากลุ่ม	สรุปผลการสนทนากลุ่ม
คนที่ 1	1. การที่เราจะให้ผู้อื่นทำตามนั้น เราต้องทำเป็นตัวอย่างให้เขาเห็นก่อนว่า ผู้บริหารมีการปฏิบัติจริง 2. ทำหน้าที่อย่างทุ่มเท เสียสละ เอาใจใส่ โดยไม่มีหวังสิ่งตอบแทนใด ๆ	1. เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติ

ตาราง 11(ต่อ)

ผู้ทรงคุณวุฒิ	ผลการสนทนากลุ่ม	สรุปผลการสนทนากลุ่ม
คนที่ 1	<p>3. อุทิศเวลาให้งาน ความวิริยะ อุตสาหะ ในงานหน้าที่ความรับผิดชอบ และปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายที่กำหนดไว้โดยมุ่งเน้นให้ ผู้ได้บังคับบัญชาถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด</p> <p>4. มีมนุษยสัมพันธ์ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น กล้าและรับผิดชอบต่อสิ่งที่ได้ สามารถจูงใจให้เกิดการยอมรับ</p> <p>5. ต้องมีความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพครู ในฐานะที่เป็นอาชีพที่สร้างคนให้มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนที่พึงประสงค์ของสังคม ผู้อยู่ในวิชาชีพจะต้องมั่นใจ ในการประกอบวิชาชีพนี้ด้วยความเต็มใจ</p>	<p>1. เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติ สร้างความไว้วางใจ ความเชื่อใจ เพื่อที่จะสามารถให้คำคำแนะนำ คำปรึกษา หรือ</p>
คนที่ 2	<p>1. ก่อนอื่นต้องสร้างแรงจูงใจก่อนที่เราปฏิบัติหรือชักชวนให้ผู้อื่นมาปฏิบัติ</p> <p>2. เมื่อมีแรงจูงใจแล้ว ก็อาจจะลด ปริมาณหรืออะไรก็ได้แล้วแต่ ค่อยๆลดไม่ใช่ว่าเลิกเลย</p> <p>3. การจะลดได้นั้นต้องเริ่มที่ตัวเองก่อน อีกทั้งการใช้สังคมเป็นตัวลงโทษผู้ที่ยังหลงผิดนั้นก็จำเป็นอีกส่วนหนึ่งที่ทำให้คนสามารถเลิกได้ เพราะในเมื่อคนในสังคมเดียวกันไม่สนับสนุนการที่จะทำอะไรต่อไปก็เป็นเรื่องที่ยากเช่นกัน</p> <p>4. มีมนุษยสัมพันธ์ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น กล้าและรับผิดชอบต่อสิ่งที่ได้ สามารถจูงใจให้เกิดการยอมรับและให้ความช่วยเหลือ</p> <p>5. ผู้บริหารต้องยึดมั่นในกฎระเบียบข้อบังคับ ทั้งนี้เป็นตัวอย่างของผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้อื่นที่ได้พบเห็นเกิดความรัก เคารพเลื่อมใสศรัทธาในตัวผู้บริหาร</p>	<p>2. การลด ละ เลิก นั้นควรเริ่มที่ตนเองก่อนและใช้สังคมเป็นตัวลงโทษ มีการตั้งโครงการลด ละ เลิก อบายมุข และมีการประเมินอย่างต่อเนื่อง</p> <p>3. รักและศรัทธาในอาชีพ ตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่</p>
คนที่ 3	<p>1. "งดเหล้าเข้าพรรษา" เป็นคำที่พูดถึงมาก ทุกปีจะมีการรณรงค์ให้ผู้คนไม่แตะต้องอบายมุขเหล่านี้ ส่วนคนที่เคยดื่มเคยศีลหย่อนยานตลอดทั้งปี ก็จะใช้โอกาสนี้ขั้นนอดตัวเองตั้งมั่นเลิกเหล้าในช่วง 3 เดือน นี้ก็ถือว่าเป็นการ ลด ละ ส่วนการเลิกนั้นอาจจะต้องใช้เวลา</p>	<p>4. ความวิริยะ อุตสาหะ ปฏิบัติงานโดยยึดหลักผลประโยชน์ส่วนรวม</p>

ตาราง 11 (ต่อ)

ผู้ทรงคุณวุฒิ	ผลการสนทนากลุ่ม	สรุปผลการสนทนา กลุ่ม
คนที่ 3(ต่อ)	2. ต้องผลักดันให้เกิดโครงการ ลด ละ เลิก อย่างต่อเนื่อง 3. เป็นผู้ มีความสามารถในการคิดริเริ่ม หาหลักการ แนวทาง วิธีการใหม่ ๆ มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 4. การปฏิบัติงานต้องยึดหลักผลประโยชน์ของส่วนรวม 5. การตัดสินใจปัญหาต่างๆ ด้วยสติ บริหารต้องใช้การ ตัดสินใจในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งในเรื่องการงาน และข้อ พิพาทต่าง ๆ ของผู้ได้บังคับบัญชาด้วยสติปัญญา	อุทิศตนให้กับงาน ยึดมั่นใน กฎระเบียบ ทำตน ให้เป็นคนเสมอต้น เสมอปลาย ดำรงชีวิตด้วยการ ใช้หลักเศรษฐกิจ พอเพียง
คนที่ 4	1. วางแผนจากประสบการณ์แต่ละคน ทำงานเป็นทีม โดย ครูเก่าที่เป็นครูที่ไม่มีอบายมุขประกบครูใหม่ ด้วยครูใหม่ ยังอายุน้อย แสวงหาความสุข เพราะครูเก่าเหล่านั้นจะ สามารถให้คำแนะนำ คำปรึกษาแก่ครูรุ่นหลังๆ ได้เป็นอย่างดี 2. ผู้นำหรือผู้บริหารต้องมีหลักของความยุติธรรมในการ ปฏิบัติต่อทุกคนที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานด้วย ความเสมอภาค 3. ทำตนให้เป็นคนเสมอต้นเสมอปลาย คือ การติดต่อ สัมพันธ์กับบุคคลอื่นอย่างสม่ำเสมอ ไม่ให้ขาดช่วงตอน ก็ จะทำให้การทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง	5. มีมนุษยสัมพันธ์ ที่ดี ยอมรับฟัง ความคิดเห็นของ ผู้อื่น กล้าตัดสินใจ มีความเอื้ออาทร มีน้ำใจ เปิดใจ กว้าง เสียสละต่อ เพื่อนร่วมงาน สร้างศรัทธา ความเชื่อมั่นให้แก่ ผู้ได้บังคับบัญชา
คนที่ 5	1. สร้างบรรยากาศเคารพและไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดย ผู้บริหารต้องประพฤติตนเป็นต้นแบบที่ดีจะเกิดการ เลียนแบบ หากเชื่อใจกันสามารถดักเตือนได้ 2. ประพฤติดี โดยเน้นหลักศีล 5 ไม่น่าอบายมุขเข้ามาใน ชีวิต ก็กำหนดเป็นเอกลักษณ์โรงเรียน 3. จากที่มีการกล่าวมาว่าให้มีโครงการ ลด ละ เลิก อย่าง ต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนให้ไม่ล้มเลิกความตั้งใจกลางคัน ควรประเมิน โดยผู้ประเมินตัวเองว่าประสบผลสำเร็จ หรือไม่	นอกจากนี้ควรมี ความมุ่งมั่นใฝ่หา ความรู้และเทคโนโลยี วิธีการใหม่ๆ มา แนวปฏิบัติให้แก่ ผู้ได้บังคับบัญชา อยู่เสมอ

ตาราง 11 (ต่อ)

ผู้ทรงคุณ วุฒิ	ผลการสนทนากลุ่ม	สรุปผลการสนทนา กลุ่ม
คนที่ 5 (ต่อ)	<p>4. รักและชอบงานที่ทำอย่างเต็มใจ จริงใจและทุ่มเทในการทำงาน</p> <p>5. ตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ มุ่งมั่นใฝ่หาความรู้และเทคโนโลยี วิธีการใหม่ๆ มาเป็นแนวปฏิบัติให้แก่บุคลากรในหน่วยงานอยู่เสมอ มีความเสียสละเวลาให้กับทางราชการ เป็นผู้ที่มีการระเบียบวินัยในการทำงาน</p>	<p>6. ทุ่มเทความสามารถในการพัฒนาองค์กร โดยไม่หวังผลตอบแทน กล่าวตัดสินใจในงาน มีการวินิจฉัย สั่งงาน</p>
คนที่ 6	<p>1. ควรสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความสามารถ เป็นคนดีมีคุณธรรม ให้สามารถเลื่อนยศเลื่อนตำแหน่ง มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามศักยภาพของแต่ละบุคคลด้วยความจริงใจ</p> <p>2. อดทนบทบาทของผู้บริหาร ครู ในการทำงานกับชุมชน จะต้องเข้าถึงด้วยการใช้น้ำเมาสานสัมพันธ์ แต่ปัจจุบันต้องมีความคิดลึกซึ้ง เรื่องอบายมุข ต้องเป็นแบบอย่างและเป็นบทเรียนที่ดี</p> <p>3. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต ตามกฎ ระเบียบ</p> <p>4. สามารถแก้ปัญหาด้วยมีปฏิภาณไหวพริบ เป็นอย่างดี</p>	<p>อย่างรอบคอบ มีความมุ่งมั่นแน่วแน่ แต่รู้จักยืดหยุ่น</p>
คนที่ 7	<p>1. มีความเอื้ออาทร ดูแลเอาใจใส่ มีน้ำใจต่อกัน ให้ความรักความเห็นใจซึ่งกันและกัน รับฟังข้อเสนอนะต่าง ๆ</p> <p>2. การครองตนโดยเฉพาะอย่างยิ่งกับผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรปกครองด้วยหลักธรรมพรหมวิหาร 4</p> <p>3. สร้างศรัทธาและความเชื่อถือให้แก่เพื่อนร่วมงาน โดยกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี ชี้แนะแนวทาง จนผู้ที่ได้พบเห็นสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติตนได้</p> <p>เป็นผู้ที่มีความจริงใจต่อบุคคลทั่วไปเป็นคนตรงไปตรงมา ชอบช่วยเหลืองานสังคม และเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลทั่วไป</p>	

ตาราง 11 (ต่อ)

ผู้ทรงคุณวุฒิ	ผลการสนทนากลุ่ม	สรุปผลการสนทนากลุ่ม
คนที่ 8	<ol style="list-style-type: none"> 1. ใช้หลักการครองตนโดยยึดจรรยาบรรณครู 9 ประการ ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ฯ เป็นที่ตั้ง โดยเน้นหลักการประหยัด การซื่อสัตย์ วิธีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 2. ทุ่มความสามารถในการพัฒนาองค์กร มีความสุภาพ อ่อนโยนต่อเพื่อนร่วมงาน พร้อมให้ความร่วมมือกับองค์กร ชุมชน และเพื่อนครูด้วยความเต็ม ยึดหลักธรรมทางศาสนา มาใช้ในการดำรงชีวิต ปฏิบัติตนเป็นพุทธศาสนิกชนที่ดี ได้ทำหน้าที่อย่างทุ่มเท เสียสละ อุทิศเวลาให้ทางราชการอย่างเต็มที่ ให้ความรู้ คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานอย่างเต็มที่ 3. รักและศรัทธาในวิชาชีพครู ไม่กระทำความผิดรอบครัว และหน่วยงานประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุข มีความซื่อสัตย์ สุจริต ดำเนิน ชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง 4. การอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม โดยยึดถือคุณธรรมที่ว่า "การให้คือคุณธรรมสำหรับครู" ดังนั้นจึงนำคุณธรรมข้อนี้เข้ามาสอดแทรกไว้เสมอกับการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม 5. มีมนุษยสัมพันธ์ มีความสามารถทางการสื่อสาร เชื่อมโยงแบบพันธมิตร สามารถสร้างความเข้าใจได้ถูกต้อง 	
คนที่ 9	<ol style="list-style-type: none"> ทั้งองค์กร ให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน 1. อธิบายหรือชี้แจงให้เห็นถึงประโยชน์ที่ได้รับในการปฏิบัติ นั้น 2. อุทิศตนเต็มความสามารถ เต็มเวลา และเต็มใจ ไม่ละทิ้งภาระหน้าที่ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 3. สามารถตอบคำถามผู้อื่นได้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้วยวิธีการที่หลากหลาย อาทิ การระดมสมอง 	

ตาราง 11 (ต่อ)

ผู้ทรงคุณวุฒิ	ผลการสนทนากลุ่ม	สรุปผลการสนทนา กลุ่ม
คนที่ 9 (ต่อ)	การเสวนา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีจิตวิทยาการทำงาน 4. มีความสามารถในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการบริหารทั้งในวงวิชาการและวิชาชีพ 5. มีความรักในหมู่คณะ มีความเข้าใจ ความเสียสละ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความเป็นประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีจิตสำนึกสาธารณะ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักธรรมาภิบาล คำนึงถึงผลประโยชน์ ต่อส่วนรวม 6. กล้ารับผิดชอบ กล้าตัดสินใจ มีทักษะในการวินิจฉัยสั่งงาน มีประสบการณ์ มีความตั้งใจ มุ่งมั่น แน่วแน่ แต่รู้จักยืดหยุ่น	

จากตาราง 11 เมื่อพิจารณา พบว่า ผลการวิเคราะห์การสนทนากลุ่ม แนวทางส่งเสริมความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ด้าน

เป้าหมายเชิงจริยธรรม ในประเด็น ผู้บริหารมีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ลด ละ เลิก อบายมุข มีการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และ มีความยึดมั่นในจรรยาวิชาชีพ สรุปได้ดังนี้

1) เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติ สร้างความไว้วางใจ ความเชื่อใจ เพื่อที่จะสามารถให้คำคำแนะนำ คำปรึกษา หรือตักเตือนกันได้ 2) การลด ละ เลิกนั้นควรเริ่มที่ตนเองก่อนและใช้สังคมเป็นตัวลงโทษ มีการตั้งโครงการ ลด ละ เลิก อบายมุข และมีการประเมินอย่างต่อเนื่อง 3) รักและศรัทธาในอาชีพ ตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่ 4) มีความวิริยะอุตสาหะ ปฏิบัติงานโดยยึดหลักผลประโยชน์ส่วนรวม อุทิศตนให้กับงาน ยึดมั่นในกฎระเบียบ ทำตนให้เป็นคนเสมอต้น เสมอปลาย ดำรงชีวิตด้วยการใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง

5) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น กล้าตัดสินใจ มีความเอื้ออาทร มีน้ำใจ เปิดใจกว้าง เสียสละต่อเพื่อนร่วมงาน สร้างศรัทธา ความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้ควรมีความมุ่งมั่นใฝ่หาความรู้และเทคนิค วิธีการใหม่ๆ มาแนวปฏิบัติให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ 6) ทุ่มเทความสามารถในการพัฒนาองค์กรโดยไม่หวังผลตอบแทน กล้าตัดสินใจในงาน มีการวินิจฉัย สั่งงานอย่างรอบคอบ มีความมุ่งมั่นแน่วแน่ แต่รู้จักยืดหยุ่น

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์การสนทนากลุ่ม ด้านความเข้าใจการเปลี่ยนแปลง ในประเด็น ผู้บริหารมีการเปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่จะเกิดขึ้น มีการปรับเปลี่ยนการทำงานเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์นั้นๆ และ มีการส่งเสริมแนวคิดใหม่ๆ ในการเผชิญหน้ากับปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง

ผู้ทรงคุณวุฒิ	ผลการสนทนากลุ่ม	สรุปผลการสนทนากลุ่ม
คนที่ 1	<ol style="list-style-type: none"> เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง แสดงออกทางความคิดในการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่สิ่งที่ดี ต้องกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนว่าเปลี่ยนแปลงเพื่ออะไร ควรมีทั้งเป้าหมายหลักและเป้าหมายรอง เป้าหมายต้องเป็นรูปธรรม มีความเป็นไปได้ มีความสมบูรณ์และเจาะจงชัดเจน ง่ายต่อการอธิบายให้เข้าใจกันได้ทั่วไปในเวลาสั้น ๆ มีการติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ ถ้ามีการปรับเปลี่ยนแผนก็สามารถปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมกับขีดความสามารถของสมาชิกในโรงเรียนและการปรับระยะเวลาให้เหมาะสมได้ 	<ol style="list-style-type: none"> เข้าใจธรรมชาติของเปลี่ยนแปลงกระบวนการเปลี่ยนแปลง รวมถึงบทบาทของตนเองในการสร้างความเปลี่ยนแปลง กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน โดยเป้าหมายนั้นต้องเป็นรูปธรรม เปลี่ยนแปลงจากสิ่งที่ยากแล้วค่อยพัฒนาไปสู่สิ่งที่ยาก
คนที่ 2	<ol style="list-style-type: none"> จากสภาพแวดล้อมที่เกิดการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นผู้บริหารต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อสภาวะนั้นๆ โรงเรียนควรมีรูปแบบที่ทันสมัยในการจัดการเพื่อเตรียมพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง 	<ol style="list-style-type: none"> สร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อลดแรงต้านที่จะเกิดขึ้น

ตาราง 12 (ต่อ)

ผู้ทรงคุณวุฒิ	ผลการสนทนากลุ่ม	สรุปผลการสนทนากลุ่ม
คนที่ 2 (ต่อ)	3. หากไม่เข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลง การจัดการบริหารอาจทำได้ยากขึ้น เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมักมีแรงต้าน ดังนั้นผู้บริหารควรเปิดใจยอมรับและพิจารณาเหตุการณ์หรือแรงต้านนั้นด้วยความรอบคอบ	5. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดที่แตกต่าง ให้ทุกฝ่ายได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ โดยการให้อำนาจในการตัดสินใจ
คนที่ 3	1. ผู้บริหารต้องเข้าใจถึงธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลง กระบวนการเปลี่ยนแปลง รวมถึงบทบาทของตัวเองในการสร้างความเปลี่ยนแปลงนั้นด้วย และเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงแล้วก็สามารถเลือกวิธีบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม 2. ควรเริ่มการเปลี่ยนแปลงจากส่วนที่ง่าย ๆ ก่อน แล้วพัฒนาไปสู่สิ่งที่ยาก 3. เปิดใจยอมรับความคิดเห็นของทุกฝ่าย ให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการให้อำนาจแก่ผู้ร่วมงานในการตัดสินใจอย่างเหมาะสม	ในบางเรื่องตามความเหมาะสม
คนที่ 4	1. อธิบายหน้าที่ของแต่ละคนให้ชัดเจนเพื่อที่เขาจะได้เข้าใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และบทบาทที่เขาได้รับ ซึ่งถือว่าการช่วยให้กำลังใจ รวมถึงเป็นการช่วยลดความวิตกกังวลของเขาด้วย 2. เมื่อเราเห็นปัญหาแล้วก็ต้องมีคำตอบ ซึ่งการพูดถึงแต่ปัญหาแต่ไม่มีทางออก ดังนั้นคำตอบก็ต้องเป็นคำที่ทำให้ปัญหาทุกอย่างหมดไป เป็นคำตอบที่จะทำให้การบริหารจัดการนั้นก้าวออกไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม 3. สร้างแรงจูงใจ เพราะแรงจูงใจเป็นเครื่องมือในการสร้างความร่วมมือและการสนับสนุนในการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างสิ่งจูงใจ	

ตาราง 12 (ต่อ)

ผู้ทรงคุณวุฒิ	ผลการสนทนากลุ่ม	สรุปผลการสนทนากลุ่ม
คนที่ 4 (ต่อ)	<p>สำหรับผู้ที่จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จะสามารถลดปัญหาการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงได้</p>	
คนที่ 5	<p>1. แรงดันที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงโดยส่วนมาก เกิดจากการขาดความเข้าใจและความมั่นใจ เมื่อเกิดความไม่เข้าใจ หรือไม่แน่ใจในผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง หรือไม่เชื่อมั่นในตัวผู้นำว่าจะสามารถนำพาไปสู่ความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นได้จริงไหม ดังนั้นควรอธิบายให้บุคลากรเข้าใจในหน้าที่ บทบาทของเขาผู้นำต้องกล้าที่จะรับผิดชอบในสิ่งที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง และที่สำคัญต้องยอมรับความคิดเห็นของทุกคนทุกฝ่ายอย่างจริงจัง มีเหตุผล</p> <p>2. ให้ทุกคนทุกฝ่ายมีเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารความเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นบุคคลที่ได้รับผลกระทบร่วมกันทั้งนี้ การมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดการตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลงร่วมกันในการปรับปรุงแผนการปฏิบัติ และมีส่วนในการรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของการเปลี่ยนแปลง ทำให้สมาชิกเกิดกำลังใจในการทำงาน ยอมรับความเปลี่ยนแปลง</p>	
คนที่ 6	<p>1. ต้องทำความเข้าใจก่อนที่จะดำเนินการลงมือเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงใดๆ</p> <p>2. เมื่อพิจารณาแล้วว่า จะมีการเปลี่ยนแปลงลักษณะใด ผู้บริหารจะต้องตระหนักเมื่อต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง</p>	

ตาราง 12 (ต่อ)

ผู้ทรงคุณวุฒิ	ผลการสนทนากลุ่ม	สรุปผลการสนทนากลุ่ม
คนที่ 6 (ต่อ)	<p>การแสดงออกโดยจะต้องสังเกต ความรู้สึก ความคิด การแสดงออกทางด้านพฤติกรรม ต่างๆ ของสมาชิกแต่ละคน</p> <p>3. เปิดใจยอมรับเทคนิควิธีการใหม่ๆ เพราะ บางครั้งคนรุ่นใหม่ก็มีเทคนิคดี ๆ โดยเฉพาะเรื่อง เทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทในการเปลี่ยนแปลง เปิดใจให้กว้าง ยอมรับ พร้อมทั้งจะเรียนรู้สิ่งใหม่ ตลอดเวลา</p>	
คนที่ 7	<p>1. มีการเปิดโอกาสให้ทุกคนที่มีความคิดที่ แตกต่างแสดงออกทางความคิด</p> <p>2. มีการยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมาสร้าง แรงจูงใจกระตุ้นให้การเปลี่ยนแปลง เช่น เมื่อสิ่ง ที่ต้องการให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงในเชิงบวก นั้นประสบผลสำเร็จ ก็ควร ยกย่อง ชื่นชม ให้ กำลังใจ</p>	
คนที่ 8	<p>1. ส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรมในเรื่องที่เขา สนใจเพื่อที่เขาจะได้ทำงานอย่างมีความสุข เมื่อ เขามีความสุขในการทำงาน ผลที่ออกมาก็มี ประสิทธิภาพ</p> <p>2. ผู้บริหาร ครู มีการเตรียมพร้อมที่จะ เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ</p>	
คนที่ 9	<p>1. มีการปรับเปลี่ยนการทำงานเพื่อให้ทันต่อ สถานการณ์ปัจจุบัน โดยเฉพาะในเรื่องของ เทคโนโลยี</p> <p>2. ให้ความสำคัญกับทุกคนเท่ากันไม่เลือก ปฏิบัติกับใครคนใดคนหนึ่ง</p>	

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ผู้ทรงคุณวุฒิ	ผลการสนทนากลุ่ม	สรุปผลการสนทนากลุ่ม
คนที่ 9 (ต่อ)	<p>ยอมรับฟังเสียงที่สะท้อนกลับมาจากชุมชน จากเพื่อนร่วมงาน เพื่อนำสิ่งที่ตอบกลับมาเหล่านั้น มาปรับปรุง พัฒนาต่อไป</p> <p>3. ประการสุดท้าย ควรมีความหนักแน่น อดทน สร้างความเชื่อมั่น ความไวใจ และยอมรับในสิ่งที่จะเกิดขึ้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดี</p>	

จากตาราง 12 เมื่อพิจารณา พบว่า ผลการวิเคราะห์การสนทนากลุ่ม แนวทางส่งเสริมความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ด้านความเข้าใจการเปลี่ยนแปลง ในประเด็น ผู้บริหารมีการเปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่จะเกิดขึ้น มีการปรับเปลี่ยนการทำงานเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์นั้นๆ และ มีการส่งเสริมแนวคิดใหม่ๆในการเผชิญหน้ากับปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง สรุปได้ดังนี้ 1) เข้าใจธรรมชาติของเปลี่ยนแปลง กระบวนการเปลี่ยนแปลง รวมถึงบทบาทของตนเองในการสร้างความเปลี่ยนแปลง 2) กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน โดยเป้าหมายนั้นต้องเป็นรูปธรรม 3) เปลี่ยนแปลงจากสิ่งที่ย่ำแล้วค่อยพัฒนาไปสู่สิ่งที่ยาก 4) สร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อลดแรงต้านที่จะเกิดขึ้น 5) เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดที่แตกต่าง ให้ทุกฝ่ายได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ โดยการให้อำนาจในการตัดสินใจในบางเรื่องตามความเหมาะสม

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์การสนทนากลุ่ม ด้านการสร้างความสัมพันธ์ ในประเด็น ผู้บริหารมีการสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน มีการยกย่องชมเชย การให้รางวัล มีการสร้างบรรยากาศการดำเนินงาน มีปฏิสัมพันธ์อย่างเป็นกันเอง และ มีความห่วงใย เอื้ออาทรแก่ผู้ร่วมงาน ท่านจะสะท้อนแนวทางในประเด็นเหล่านี้ อย่างไร

ผู้ทรงคุณวุฒิ	ผลการสนทนากลุ่ม	สรุปผลการสนทนากลุ่ม
คนที่ 1	<ol style="list-style-type: none"> 1. ยอมรับลักษณะส่วนตัวหรือลักษณะเฉพาะของบุคคลตามที่เขาเป็น ให้เกียรติและเคารพ ในคุณค่าของบุคคล มีความเป็นมิตร 2. ไม่เสแสร้งในการแสดงออกถึงความคิด ความรู้สึก และทัศนคติของตนเอง 3. เปิดฉากทักทายติดต่อก่อน ลดทีจู๊ลง หัดเป็นคนรู้จักทักทายคนอื่นก่อนเสียบ้าง 4. ให้ความสำคัญกับบุคลากร เช่น จำวันเกิดของเขาได้ มีของขวัญเล็กๆน้อยๆ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. แสดงความสนใจในตัวบุคคล ทั้งเรื่องงาน เรื่องส่วนตัว ครอบครัว เช่น จำวันเกิดได้ รู้ว่าชอบอะไรไม่ชอบอะไร 2. ยื่นมือเข้าช่วยด้วยความเต็มใจ เมื่อผู้ได้บังคับบัญชามีปัญหา 3. มีความจริงใจ ยิ้มแย้ม ไม่เสแสร้ง 4. จัดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์อันดีในโรงเรียน 5. ยกย่องชมเชย เชื่อมั่นในตัวเขา 6. ไม่ยึดติดกับตำแหน่งหน้าที่ ให้ความเป็นกันเองมากที่สุด
คนที่ 2	<ol style="list-style-type: none"> 1. การยิ้มให้ครู หรือแม่แต่นักเรียน และผู้อื่น ทักทาย การจำชื่อครู นักเรียน และเรียกได้ถูกต้อง 2. การมีความเป็นมิตรกับทุกคน การมีความจริงใจกับทุกคน ให้ความสนใจ เช่น วันนี้แต่งตัว แบบนี้สวยกว่าเมื่อวาน เมื่อวานก็สวยอีกแบบ 3. โดยส่วนมากผู้บริหารจะได้ออกไปประชุม สัมมนาออกสถานที่บ่อยครั้ง ก็จะมีของฝากมาฝากครู บ้าง นักเรียนบ้าง 	
คนที่ 3	<ol style="list-style-type: none"> 1. ถ้าเราอยากเป็นที่รักใคร่ของผู้อื่น จึงต้องรู้จักแสดงความสนใจในตัวบุคคลอื่น 	

ตาราง 13 (ต่อ)

ผู้ทรงคุณวุฒิ	ผลการสนทนากลุ่ม	สรุปผลการสนทนากลุ่ม
คนที่ 3 (ต่อ)	<ol style="list-style-type: none"> 1. อาจจะโดยการไต่ถามสารทุกข์สุกดิบส่งการ์ดอวยพรหรือของขวัญให้เขาในวันเกิด หรือเทศกาลสำคัญ ๆ ส่งบทความ การ์ตูน หรือสิ่งอื่น ๆ ที่คิดว่าน่าสนใจให้แก่เพื่อนร่วมงาน และเมื่อเพื่อนร่วมงานมีปัญหา ก็ควรเสนอตนเองช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ 2. บุคคลที่จะเป็นที่ประทับใจแก่ผู้พบเห็นมากที่สุด และนานที่สุดก็คือ บุคคลที่มีใบหน้ายิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เสมอ เมื่อเราพบปะกับบุคคลเช่นนี้เราจะรู้สึกว่าจะเกิดความรัก ความนับถือขึ้นมาทันที ทั้ง ๆ ที่เราอาจจะยังไม่เคยรู้จักเขามาก่อนเลยก็ตาม ใบหน้าที่ยิ้มแย้มจะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความเกรงใจ ความกระตือรือร้นและความขยันขันแข็งมาเองโดยมิต้องใช้อำนาจบังคับแต่อย่างใด แต่การยิ้มในที่นี้ก็ ต้องเป็นการยิ้มอย่างเต็มอกเต็มใจ ยิ้มอย่างเปิดเผย มิใช่แสร้งยิ้มชั่วคราว ชั่วคราวเพื่อหาประโยชน์ เพราะการยิ้มเช่นนั้นจะไม่ทำให้เกิดความประทับใจแก่ผู้ที่ได้พบเห็นเลย 	
คนที่ 4	<ol style="list-style-type: none"> 1. ยิ้มแย้ม จริงใจต่อครู กล่าวทักทายก่อนเสมอ 2. มีของฝากทุกเสมอเมื่อต้องออกไปศึกษาดูงานต่าง ๆ 3. ยกย่องชมเชย ทำตัวเสมอต้นเสมอปลาย 4. จัดกิจกรรมศึกษาดูงาน หรือกิจกรรมที่สร้างความสามัคคี ตามที่ครูหรือบุคคลากรสนใจ 	
คนที่ 5	<ol style="list-style-type: none"> 1. ให้ของขวัญเนื่องในโอกาสพิเศษ 2. ถามทุกข์สุข ด้วยความจริงใจ 3. ยิ้มแย้มแจ่มใส คอยแนะนำเมื่อครูหรือบุคคลากรมีปัญหา 4. สังสรรค์กันบ้างตามโอกาสเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี 	

ตาราง 13 (ต่อ)

ผู้ทรงคุณวุฒิ	ผลการสนทนากลุ่ม	สรุปผลการสนทนากลุ่ม
คนที่ 6	1. ทักทาย ใส่ใจและสนใจ 2. เมื่อเพื่อนร่วมงานมีปัญหา ก็ยื่นมือเข้าช่วยด้วยความจริงใจ	
คนที่ 7	1. มั่นใจในตัวเอง 2. ให้กำลังใจเมื่อผิดหวัง 3. ช่วยเหลือเมื่อเดือดร้อน	
คนที่ 8	4. พุดคุยเป็นกันเอง ไม่ยึดติดเรื่องตำแหน่งหน้าที่ 1. ฟังให้มาก เวลาที่ผู้ได้บังคับบัญชาพุดผู้นำควรฟังให้มากและพุดเรื่องตัวเองให้น้อยลง 2. ให้คำชมกับความพยายามของเขาเพื่อเสริมแรงในการทำงาน 3. แสดงความสนใจและใส่ใจกับผู้ได้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงาน เรื่องส่วนตัว ครอบครัว	
คนที่ 9	1. ทำให้เขารู้สึกว่าเขาก็สำคัญเหมือนกันในโรงเรียน 2. มีความจริงใจ พุดคุยกันนอกเหนือจากเรื่อง ของงานบ้าง 3. ทำตัวให้เป็นคนเสมอต้นเสมอปลาย 4. มีของฝาก อาจจะเป็นของที่ไม่มีค่าอะไรแต่ถ้าเราให้ด้วยความจริงใจ สิ่งเหล่านั้นก็จะมีคุณค่า 5. อย่ายึดติดเรื่องตำแหน่ง ควรให้ความเป็นกันเองเวลาทำงานจะมีความสุขมากกว่า	

จากตาราง 13 เมื่อพิจารณา พบว่า ผลการวิเคราะห์การสนทนากลุ่ม แนวทางส่งเสริมความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ด้านการสร้างความสัมพันธ์ ในประเด็น ผู้บริหารมีการสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน มีการยกย่องชมเชย การให้รางวัล มีการสร้างบรรยากาศการดำเนินงาน มีปฏิสัมพันธ์อย่างเป็นกันเอง และ มีความห่วงใย เอื้ออาทรแก่ผู้ร่วมงาน สรุปได้ดังนี้ 1) แสดงความสนใจในตัวบุคคล ทั้งเรื่องงาน เรื่องส่วนตัว ครอบครัว เช่น จำวันเกิดได้ รู้ว่าชอบอะไรไม่ชอบอะไร

- 2) ยื่นมือเข้าช่วยด้วยความเต็มใจ เมื่อผู้ได้บังคับบัญชามีปัญหา 3) มีความจริงใจ ยิ้มแย้ม ไม่เสแสร้ง 4) จัดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์อันดีในโรงเรียน 5) ยกย่องชมเชย เชื่อมั่นในตัวเขา 6) ไม่ยึดติดกับตำแหน่งหน้าที่ ให้ความสำคัญกับตนเองมากที่สุด

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์การสนทนากลุ่ม ด้านการสร้างและการแบ่งปันความรู้ ในประเด็น ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเอง เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงานจากแหล่งการเรียนรู้ต่างๆ มีการมอบหมายงานให้ร่วมปฏิบัติรับผิดชอบกันทุกคน และมีการส่งเสริม ให้ผู้ร่วมงานได้ศึกษาวิธีทำงาน จากผู้ที่ประสบผลสำเร็จ และสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้แสดงออกในการริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานที่มอบหมาย ท่านจะสะท้อนแนวทางในประเด็นเหล่านี้อย่างไร

ผู้ทรงคุณวุฒิ	ผลการสนทนากลุ่ม	สรุปผลการสนทนากลุ่ม
คนที่ 1	<ol style="list-style-type: none"> 1. ให้โอกาสบุคลากรได้พิสูจน์ฝีมือของตนเอง และยอมรับในความสามารถอันโดดเด่นของคนนั้นๆ เพราะเขาจะเกิดแรงกระตุ้นมากที่สุดเมื่อได้รับโอกาสใหม่ๆ 2. ขึ้นชมงานที่สำเร็จแล้วหรืออาจเสร็จแค่บางส่วน 3. มอบหมายงานตามถนัด 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ให้โอกาสบุคลากรได้พิสูจน์ฝีมือตนเอง 2. ยอมรับในความสามารถของบุคลากร 3. มอบหมายงานตามความถนัด
คนที่ 2	<ol style="list-style-type: none"> 1. แบ่งงานให้ครูแต่ละคนทำ โดยต้องประกอบไปด้วยเนื้องานที่หลากหลาย ไม่ซ้ำซากจำเจ 2. แสดงให้เห็นว่างานที่พวกเขาทำก่อประโยชน์ต่อโรงเรียน ชุมชน มากแค่ไหน 	<ol style="list-style-type: none"> 4. ศึกษาแนวทางจากผู้ที่ประสบผลสำเร็จเพื่อนำมาประยุกต์กับผลงานของตนเอง
คนที่ 3	<ol style="list-style-type: none"> 1. สร้างความลึกซึ้งของงานที่ครูแต่ละคนทำ เช่น ดูว่าครูมีความสามารถด้านไหนที่พอจะพัฒนาได้บ้าง และเพิ่มศักยภาพเหล่านั้นด้วยการส่งไปฝึกหรืออบรมความรู้เพิ่มเติม 2. ถ้าครูดูเหนื่อยหน่ายกับงานที่ทำ เรียกพวกเขา มาคุยเพื่อดูว่าจะสามารถทำอะไรได้บ้างเพื่อพัฒนาเส้นทางอาชีพหรือความก้าวหน้า เช่น การเลื่อนขั้นจากการวัดผลการทำงาน 3. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางานที่ได้รับผิดชอบ 	

ตาราง 14 (ต่อ)

ผู้ทรงคุณวุฒิ	ผลการสนทนากลุ่ม	สรุปผลการสนทนากลุ่ม
คนที่ 4	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้ครูโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 2. ดิชมหรือชี้แนะการทำงานของครูไม่ว่าจะด้านบวกหรือด้านลบก็ตาม 3. ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้สร้างสรรค์ผลงานจนประสบผลสำเร็จ 	<ol style="list-style-type: none"> 5. ดิชม ชี้แนะ การทำงานทั้ง ด้าน บวก และ ด้านลบ 6. อำนวยความสะดวก เรื่องของเทคโนโลยี 7. ทำงานกันแบบพี่สอนน้อง
คนที่ 5	<ol style="list-style-type: none"> 1. ให้ครูได้ศึกษางานหรือแนวทางในการปฏิบัติงานนั้นๆจากผู้ประสบผลสำเร็จ 2. มอบหมายงานตามที่ครูแต่ละคนถนัด 3. มีการสำรวจความต้องการในหน้าที่พิเศษ 4. จัดกิจกรรมศึกษาดูงานเพื่อศึกษาตัวอย่างที่ประสบผลสำเร็จและนำมาประยุกต์เพื่อพัฒนาผลงานของตนเอง 	
คนที่ 6	<ol style="list-style-type: none"> 1. แนะนำ ให้ความรู้กับครูด้วยความเต็มใจและจริงใจ 2. ให้คำปรึกษากับเพื่อนครูที่ประสบปัญหาเรื่องงาน 3. สนับสนุนการทำงาน การพัฒนาตนเอง โดยการอบรมต่างๆ 	
คนที่ 7	<ol style="list-style-type: none"> 1. อำนวยความสะดวกแก่ครู ในเรื่องของเทคโนโลยีต่างๆเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางาน 2. ให้ครูเข้าร่วมการอบรม สัมมนาตามที่ครูสนใจ 3. ส่งเสริมการพัฒนางานในสายอาชีพ 4. สร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู 5. ให้คำแนะนำด้วยความจริงใจ 	
คนที่ 8	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารมีการไม่ปิดกั้นครูในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานที่หลากหลาย 2. สนับสนุนปัจจัยเท่าที่ทำได้ในการพัฒนาครู 	

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ผู้ทรงคุณวุฒิ	ผลการสนทนากลุ่ม	สรุปผลการสนทนากลุ่ม
คนที่ 9	<ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษาดูงาน จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ 2. ใช้การทำงานแบบพี่สอนน้อง คือ ครูที่เป็นรุ่นพี่คอยเป็นพี่เลี้ยงให้กับครูรุ่นน้อง 3. แนะนำ ให้คำปรึกษาด้วยความจริงใจ 	

จากตาราง 14 เมื่อพิจารณา พบว่า ผลการวิเคราะห์การสนทนากลุ่ม แนวทางส่งเสริมความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ด้านการสร้างและการแบ่งปันความรู้ ในประเด็น ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเอง เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงานจากแหล่งการเรียนรู้ต่างๆ มีการมอบหมายงานให้ร่วมปฏิบัติรับผิดชอบกันทุกคน และมีการส่งเสริม ให้ผู้ร่วมงานได้ศึกษาวิธีทำงาน จากผู้ที่ประสบผลสำเร็จ และสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้แสดงออกในการริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานที่มอบหมายสรุปได้ดังนี้ 1) ให้โอกาสบุคลากรได้พิสูจน์ฝีมือตนเอง 2) ยอมรับในความสามารถของบุคลากร 3) มอบหมายงานตามความถนัด 4) ศึกษาแนวทางจากผู้ประสบผลสำเร็จเพื่อนำมาประยุกต์กับผลงานของตนเอง 5) ดิชม ชี้นะ การทำงานทั้ง ด้าน บวก และ ด้านลบ 6) อำนวยความสะดวกเรื่องของเทคโนโลยี 7) ทำงานกันแบบพี่สอนน้อง

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์การสนทนากลุ่ม ด้านการสร้างจุดเชื่อมต่อ ในประเด็น ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายที่ดี มีการทำงานเป็นทีม มีการสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และ มีการสร้างความมั่นใจให้กับบุคคลภายนอกองค์กรผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ท่านจะสะท้อนแนวทางในประเด็นเหล่านี้อย่างไร

ผู้ทรงคุณวุฒิ	ผลการสนทนากลุ่ม	สรุปผลการสนทนากลุ่ม
คนที่ 1	<ol style="list-style-type: none"> 1. การที่เปิดให้ผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลข้อเท็จจริงและความคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจของสถานศึกษาด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น การรับฟังความคิดเห็น การสำรวจความคิดเห็น เป็นต้น 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การสร้างเครือข่าย มีรูปแบบเครือข่าย 4 ชั้นตอน คือ การสร้างเครือข่าย การประเมินความพร้อมเครือข่าย

ตาราง 15 (ต่อ)

ผู้ทรงคุณวุฒิ	ผลการสนทนากลุ่ม	สรุปการสนทนากลุ่ม
คนที่ 1 (ต่อ) คนที่ 2	2. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 1. การเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน หรือร่วมเสนอแนะทางที่นำไปสู่การตัดสินใจ เพื่อสร้างความมั่นใจให้ว่าการบริหารงานของสถานศึกษา นั้นมีประสิทธิภาพ ผู้เรียน หรือบุตรหลาน มีคุณภาพ เมื่อจบการศึกษาจากสถานศึกษานั้น 2. ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างขององค์กรอื่นและนำมาปรับใช้ในการทำงาน	2. ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน 3. ให้ผู้ปกครอง ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วม 4. ยอมรับความคิดเห็นของหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาต่อไป
คนที่ 3	- การให้กลุ่มผู้ปกครอง ชุมชนมีส่วนร่วม โดยหุ้นส่วนกับสถานศึกษาในทุกขั้นตอนของการตัดสินใจ และมีการดำเนินกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เช่น คณะกรรมการสถานศึกษาที่มีผู้แทนชุมชนร่วมเป็นกรรมการสถานศึกษา เป็นต้น	
คนที่ 4	- การสร้างเครือข่าย ซึ่งมีรูปแบบเครือข่าย 4 ขั้นตอนหลัก คือ การเชื่อมโยงเครือข่ายหรือสร้างเครือข่าย การประเมินความพร้อมของเครือข่าย การดำเนินงานปฏิบัติการด้วยเครือข่าย และการตรวจติดตามและประเมินผลงานของเครือข่าย	
คนที่ 5	- จัดการเรียนการสอนโดยใช้รูปแบบโรงเรียนพี่โรงเรียนน้อง คอยช่วยเหลือเกื้อกูลกัน แลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้กัน	
คนที่ 6	- ยอมรับฟังความคิดเห็นของหน่วยงานอื่น ๆ และพร้อมที่จะนำมาปรับปรุงหรือนำมาพัฒนาสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลมากที่สุด	
คนที่ 7	- การทำงานเป็นทีมก็เหมือนกับการเล่นกีฬาเป็นทีมที่ทุกคนต้องมีความสามัคคี	

ตาราง 15 (ต่อ)

ผู้ทรงคุณวุฒิ	ผลการสนทนากลุ่ม	สรุปการสนทนากลุ่ม
คนที่ 7 (ต่อ)	แบ่งปันความรู้ เทคนิค เพื่อให้ทีมไปสู่เป้าหมายที่ได้ ตั้งไว้ ดังนั้น ทีม หรือ เครือข่ายก็คล้ายกันที่ทุกคน ต้องสามัคคี แบ่งปันประสบการณ์แลกเปลี่ยนความรู้ กันเพื่อผลประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษา	
คนที่ 8	- งานบางอย่างไม่สามารถทำให้สำเร็จได้ด้วยคน เพียงคนเดียว ดังนั้นยังมีเครือข่ายกว้างเท่าไรการ เรียนรู้แลกเปลี่ยนก็จะมีมากขึ้น	
คนที่ 9	ครูมีบทบาทและมีความรู้สึกร่วมกัน การรักษา บทบาทที่มั่นคงในแต่ละทีม / กลุ่ม จะมีความ แตกต่างกันตามลักษณะของกลุ่ม รวมทั้งความรู้ ความสามารถของครูโดยการจัดแบ่งบทบาทและ หน้าที่ ความรับผิดชอบ กระจายงานกันตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดของครูแต่ละคน	

จากตาราง 15 เมื่อพิจารณา พบว่า ผลการวิเคราะห์การสนทนากลุ่ม แนวทาง
ส่งเสริมความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการประกัน
คุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ด้าน
การสร้างจุดเชื่อมต่อ ในประเด็น ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายที่ดี มีการทำงานเป็นทีม มีการ
สร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และ มีการสร้างความมั่นใจให้กับบุคคลภายนอก
องค์กรผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สรุปได้ดังนี้ 1) การสร้างเครือข่าย มีรูปแบบเครือข่าย 4 ขั้นตอน
คือ การสร้างเครือข่าย การประเมินความพร้อมเครือข่าย การดำเนินงานเครือข่าย และการ
ตรวจติดตามและประเมินผลงานของเครือข่าย 2) ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน 3) ให้ผู้ปกครอง
ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วม 4) ยอมรับความคิดเห็นของหน่วยงานต่างๆเพื่อนำมาปรับปรุง พัฒนา
ต่อไป