

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีม ตามความคิดของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัย จึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

X_{tot}	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
X_1	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม
X_2	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา
X_3	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
X_4	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล
X_5	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
Y_{tot}	แทน	คุณลักษณะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา
Y_1	แทน	การทำงานเป็นทีมด้านการติดต่อสื่อสาร
Y_2	แทน	การทำงานเป็นทีมด้านการร่วมมือ
Y_3	แทน	การทำงานเป็นทีมด้านการประสานงาน
Y_4	แทน	การทำงานเป็นทีมด้านการมีความคิดสร้างสรรค์
Y_5	แทน	การทำงานเป็นทีมด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบในการแจกแจงแบบที
p	แทน	ความเป็นไปได้ที่จะมีนัยสำคัญทางสถิติ
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบในการแจกแจงค่าเอฟ
df	แทน	องศาแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Square)

MS	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean of Square)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด การวิจัยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับระดับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 3 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. ประสบการณ์ในการทำงาน		
1.1 ประสบการณ์น้อย	154	55.00
1.2 ประสบการณ์มาก	126	45.00
รวม	280	100.00
2. ขนาดของสถานศึกษา		
2.1 ขนาดเล็ก	28	10.00
2.2 ขนาดกลาง	80	28.60
2.3 ขนาดใหญ่	172	61.40
รวม	280	100.00

จากตาราง 3 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 55.00 เป็นผู้ที่มีประสบการณ์น้อย นอกนั้นที่เหลือ เป็นผู้ที่มีประสบการณ์มาก โดยอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่มากที่สุด เท่ากับ ร้อยละ 61.40 รองลงมาได้แก่ สถานศึกษาขนาดกลาง ขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 28.60 และร้อยละ 10.00 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สอบถามเกี่ยวกับการรับรู้พฤติกรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 4 - 9

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้าน

ด้าน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 280		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.	การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม	4.29	0.41	มาก
2.	การกระตุ้นทางปัญญา	4.27	0.37	มาก
3.	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.42	0.38	มาก
4.	การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล	4.32	0.37	มาก
5.	การสร้างแรงบันดาลใจ	4.37	0.46	มาก
	รวม	4.33	0.33	มาก

จากตาราง 4 แสดงว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.42$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.37$) และด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.32$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม (X_1)

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม	n = 280		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีคุณธรรม และจริยธรรม	4.34	0.52	มาก
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพดี สง่างาม	4.13	0.58	มาก
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่น่านับถือ น่ายกย่อง	4.39	0.54	มาก
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน	4.39	0.58	มาก
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาเสียสละประโยชน์ส่วนตน เพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม	4.53	0.54	มากที่สุด
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมอารมณ์ได้	4.04	0.79	มาก
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้คำพูดกับผู้ร่วมงาน อย่างสร้างสรรค์	4.19	0.85	มาก
รวม		4.29	0.41	มาก

จากตาราง 5 แสดงว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม ($\bar{X} = 4.53$) อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนประเด็นข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่น่านับถือ น่ายกย่อง ($\bar{X} = 4.39$) ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.39$) และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีคุณธรรม และจริยธรรม ($\bar{X} = 4.34$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_2)

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	n = 280		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานใช้ความคิดสร้างสรรค์ / สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ	4.46	0.50	มาก
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาจูงใจให้ผู้ร่วมงานคิดวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง	4.33	0.47	มาก
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเปลี่ยนมุมมองของปัญหาและมีการแก้ปัญหอย่างมีระบบ	4.25	0.50	มาก
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหา	4.18	0.53	มาก
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่	4.19	0.57	มาก
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานใช้หลักการเหตุผลในการตัดสินใจมากกว่าความรู้สึกตนเอง	4.21	0.64	มาก
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการตั้งคำถามกับผู้ร่วมงานเพื่อนำไปสู่การแสดงความคิดเห็น	4.28	0.67	มาก
รวม		4.27	0.37	มาก

จากตาราง 6 แสดงว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานใช้ความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ($\bar{X} = 4.46$) ผู้บริหารสถานศึกษาจูงใจให้ผู้ร่วมงานคิดวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.33$) และผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการตั้งคำถามกับผู้ร่วมงานเพื่อนำไปสู่การแสดงความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.28$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_3)

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	n = 280		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน	4.41	0.52	มาก
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการทำงาน	4.53	0.50	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีจริยธรรมในการทำงาน โดยหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน	4.29	0.59	มาก
4.	ผู้บริหารสถานศึกษากระทำตนเพื่อให้เกิดประโยชน์ แก่ส่วนรวม	4.32	0.61	มาก
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีของครูผู้สอน ในเรื่องค่านิยม	4.57	0.51	มากที่สุด
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความรู้สึกร่วมกัน อันเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ	4.44	0.63	มาก
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระในการตัดสินใจ แก่ผู้ร่วมงานมากกว่ายึดกฎระเบียบ	4.37	0.65	มาก
รวม		4.42	0.38	มาก

จากตาราง 7 แสดงว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีของครูผู้สอนในเรื่องค่านิยม ($\bar{X} = 4.57$) และผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการทำงาน ($\bar{X} = 4.53$) อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนประเด็นข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความรู้สึกร่วมกันอันเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ($\bar{X} = 4.44$) ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.41$) และผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระในการตัดสินใจแก่ผู้ร่วมงานมากกว่ายึดกฎระเบียบ ($\bar{X} = 4.37$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล	n = 280		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.28	0.55	มาก
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล	4.26	0.51	มาก
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตามความต้องการ	4.36	0.52	มาก
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาตอบสนองความต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละคน	4.33	0.54	มาก
5.	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล	4.43	0.55	มาก
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลบนพื้นฐานของความไว้วางใจ	4.24	0.64	มาก
7.	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล	4.37	0.62	มาก
รวม		4.32	0.37	มาก

จากตาราง 8 แสดงว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 4.43$) ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 4.37$) และผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตามความต้องการ ($\bar{X} = 4.36$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_5)

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	n = 280		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจ ขกย่อง ชมเชย ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	4.24	0.67	มาก
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเจตคติที่ดีต่อผู้ร่วมงานโดยยึดประโยชน์ส่วนรวม	4.28	0.63	มาก
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาจูงใจผู้ร่วมงานให้ทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ	4.28	0.64	มาก
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.43	0.63	มาก
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานด้วยตนเอง	4.43	0.54	มาก
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาความดีความชอบแก่ผู้ร่วมงานที่อุทิศตนให้กับงาน	4.43	0.58	มาก
7.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดเป้าหมายไว้	4.50	0.60	มาก
รวม		4.37	0.46	มาก

จากตาราง 9 แสดงว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดเป้าหมายไว้ ($\bar{X} = 4.50$) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.43$) และผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาความดีความชอบแก่ผู้ร่วมงานที่อุทิศตนให้กับงาน ($\bar{X} = 4.43$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 10 - 15

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้าน

ด้าน	การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 280		ระดับ ความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
1.	การติดต่อสื่อสาร	4.34	0.35	มาก
2.	การร่วมมือ	4.21	0.38	มาก
3.	การประสานงาน	4.40	0.41	มาก
4.	การมีความคิดสร้างสรรค์	4.31	0.36	มาก
5.	การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	4.49	0.37	มาก
รวม		4.35	0.28	มาก

จากตาราง 10 แสดงว่า ระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้แก่ ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.49$) ด้านการประสานงาน ($\bar{X} = 4.40$) และด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 4.34$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับระดับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการติดต่อสื่อสาร (Y_1)

ข้อ	การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการติดต่อสื่อสาร	n = 280		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากร ในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.33	0.62	มาก
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงให้ผู้ร่วมงานเข้าใจ วิธีการทำงานอย่างชัดเจน	4.33	0.57	มาก
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษา รับรู้ข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็วทันเหตุการณ์	4.51	0.54	มากที่สุด
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดเผยข้อมูลที่แท้จริงให้แก่ บุคลากรในสถานศึกษา	4.43	0.61	มาก
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ผู้ร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.30	0.54	มาก
6.	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังปัญหาการทำงาน ของผู้ร่วมงานที่เกิดขึ้น	4.15	0.61	มาก
รวม		4.34	0.35	มาก

จากตาราง 11 แสดงว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษารับรู้ข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็วทันเหตุการณ์ ($\bar{X} = 4.51$) อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดเผยข้อมูลที่แท้จริงให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.43$) ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงให้ผู้ร่วมงานเข้าใจวิธีการทำงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.33$) และผู้บริหารสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.33$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของครูผู้สอน
เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาตราด ด้านการร่วมมือ (Y_2)

ข้อ	การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการร่วมมือ	n = 280		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนใจบุคลากรในสถานศึกษา ให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน	4.24	0.63	มาก
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานภายใต้ความคิดเห็น ของบุคลากรในสถานศึกษา	4.14	0.56	มาก
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาลดความขัดแย้งในการทำงาน ของบุคลากรในสถานศึกษา	4.12	0.69	มาก
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรได้ร่วมกัน แก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน	4.36	0.49	มาก
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากร ในสถานศึกษาแสดงศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่	4.35	0.51	มาก
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการปฏิบัติงาน ของผู้ร่วมงานโดยไม่มีอคติหรือแบ่งพรรคแบ่งพวก	4.05	0.62	มาก
รวม		4.21	0.38	มาก

จากตาราง 12 แสดงว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการร่วมมือ
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก
ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน
ให้บุคลากรได้ร่วมกันแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.36$) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาส
ให้บุคลากรในสถานศึกษาแสดงศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.35$) และผู้บริหารสถานศึกษา
สนใจบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน ($\bar{X} = 4.24$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของครูผู้สอน เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด ด้านการประสานงาน (Y_3)

ข้อ	การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการประสานงาน	n = 280		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์และสร้างขวัญ กำลังใจที่ดีแก่บุคลากร	4.43	0.67	มาก
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน	4.46	0.64	มาก
3.	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาทหน้าที่ของ บุคลากรอย่างชัดเจน	4.46	0.59	มาก
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนที่เหมาะสม ในการปฏิบัติงาน	4.43	0.55	มาก
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวทางการ ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	4.39	0.51	มาก
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมเกี่ยวกับความก้าวหน้า หรือปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.22	0.62	มาก
รวม		4.40	0.41	มาก

จากตาราง 13 แสดงว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษตราด ด้านการประสานงาน
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก
ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนด
บทบาทหน้าที่ของบุคลากรอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.46$) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากร
ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.46$) และผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนที่เหมาะสมในการ
ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.43$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของครูผู้สอน เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (Y_4)

ข้อ	การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	n = 280		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรคิดแก้ไข ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	4.22	0.54	มาก
2.	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ของบุคลากรในสถานศึกษา	4.28	0.58	มาก
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการสร้าง นวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน	4.40	0.54	มาก
4.	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นแนวคิดใหม่ ๆ ให้แก่ บุคลากรอยู่เสมอ	4.24	0.54	มาก
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานไปศึกษา ดูงานหรือร่วมประชุมสัมมนาเพื่อรับการถ่ายทอด ความคิดใหม่ ๆ	4.47	0.52	มาก
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทำงาน ด้วยวิธีที่หลากหลายเพื่อให้ประสบความสำเร็จ	4.45	0.51	มาก
7.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการออกแบบงานใหม่ที่สร้าง มูลค่าเพิ่มอยู่เสมอ	4.12	0.78	มาก
รวม		4.31	0.36	มาก

จากตาราง 14 แสดงว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานไปศึกษา ดูงานหรือร่วมประชุมสัมมนาเพื่อรับการถ่ายทอดความคิดใหม่ ๆ ($\bar{X} = 4.47$)

สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทำงานด้วยวิธีที่หลากหลายเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ ($\bar{X} = 4.45$) และส่งเสริมให้บุคลากรมีการสร้างนวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน ($\bar{X} = 4.40$)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Y_5)

ข้อ	การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	n = 280		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงาน คิดนอกกรอบ	4.36	0.64	มาก
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาจูงใจให้บุคลากรใฝ่เรียนรู้ ตลอดชีวิต	4.57	0.51	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรยึดคุณภาพ ของผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.58	0.53	มากที่สุด
4.	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้มีการนำความรู้ จากการอบรมศึกษาดูงานไปใช้ในการพัฒนา คุณภาพงาน	4.43	0.54	มาก
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษา หมั่นตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องในการทำงาน ของตนเองอยู่เสมอ	4.45	0.54	มาก
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากร ในสถานศึกษายกระดับประสิทธิภาพการทำงาน ให้สูงขึ้น	4.57	0.51	มากที่สุด
รวม		4.49	0.37	มาก

จากตาราง 15 แสดงว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน

ให้บุคลากรยี่ดคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.58$) ผู้บริหารสถานศึกษาสนใจให้บุคลากร
 ใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต ($\bar{X} = 4.57$) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษา
 ยกระดับประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.57$) อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ ส่วนข้ออื่น ๆ
 อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 ของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน
 และขนาดของสถานศึกษา ดังตาราง 16 - 25

ตาราง 16 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ
 ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จำแนกตาม
 ประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				t	p
		ประสบการณ์ น้อย		ประสบการณ์ มาก			
		(n = 154)		(n = 126)			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม	4.26	0.38	4.32	0.44	.16	.24
2.	การกระตุ้นทางปัญญา	4.26	0.36	4.28	0.38	.46	.64
3.	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.42	0.38	4.42	0.37	.02	.98
4.	การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล	4.31	0.39	4.34	0.34	.61	.53
5.	การสร้างแรงบันดาลใจ	4.35	0.48	4.40	0.43	.86	.38
รวม		4.32	0.33	4.35	0.32	.76	.44

จากตาราง 16 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น
 ของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จำแนกตาม
 ประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 17 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	SS	df	MS	F	p
1. การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม					
ระหว่างกลุ่ม	4.29	2	2.14	13.84	.00**
ภายในกลุ่ม	42.94	277	0.16		
รวม	47.22	279			
2. การกระตุ้นทางปัญญา					
ระหว่างกลุ่ม	0.47	2	0.24	1.69	.19
ภายในกลุ่ม	38.63	277	0.14		
รวม	39.10	279			
3. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์					
ระหว่างกลุ่ม	0.74	2	0.37	2.63	.07
ภายในกลุ่ม	39.20	277	0.14		
รวม	39.95	279			
4. การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	1.87	2	0.94	7.01	.00**
ภายในกลุ่ม	36.92	277	0.13		
รวม	38.79	279			
5. การสร้างแรงบันดาลใจ					
ระหว่างกลุ่ม	0.05	2	0.03	0.11	.89
ภายในกลุ่ม	60.51	277	0.22		
รวม	60.56	279			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	0.89	2	0.44	4.08	.01**
ภายในกลุ่ม	30.14	277	0.11		
รวม	31.03	279			

** p < .01

จากตาราง 17 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน โดยเฉพาะด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมและด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 18 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่ม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวม

ขนาดของสถานศึกษา		ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก
	$\bar{X}$	4.19	4.44	4.45
ขนาดใหญ่	4.19	-	0.12*	0.09
ขนาดกลาง	4.44	-	-	0.02
ขนาดเล็ก	4.45	-	-	-

* $p < .05$

จากตาราง 18 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมพบว่า สถานศึกษาขนาดใหญ่กับสถานศึกษาขนาดกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนสถานศึกษาขนาดใหญ่กับสถานศึกษาขนาดเล็ก และสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดเล็ก แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 19 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม (X_1)

ขนาดสถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก
ขนาดใหญ่	4.19	-	0.25*	0.26*
ขนาดกลาง	4.44	-	-	0.01
ขนาดเล็ก	4.45	-	-	-

* $p < .05$

จากตาราง 19 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม พบว่า สถานศึกษาขนาดใหญ่กับสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่กับสถานศึกษาขนาดเล็ก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดเล็ก แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 20 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (X_4)

ขนาดสถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก
ขนาดใหญ่	4.27	-	0.18*	0.06
ขนาดกลาง	4.45	-	-	0.12
ขนาดเล็ก	4.33	-	-	-

* $p < .05$

จากตาราง 20 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล พบว่า สถานศึกษาขนาดใหญ่กับสถานศึกษาขนาดกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนสถานศึกษาขนาดใหญ่กับขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดเล็ก แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 21 เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อ	การทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				t	p
		ประสบการณ์ น้อย		ประสบการณ์ มาก			
		(n =154)		(n = 126)			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	การติดต่อสื่อสาร	4.30	0.36	4.38	0.34	2.04	.04*
2.	การร่วมมือ	4.20	0.39	4.22	0.38	0.50	.62
3.	การประสานงาน	4.38	0.49	4.23	0.38	1.02	.31
4.	การมีความคิดสร้างสรรค์	4.29	0.37	4.33	0.36	0.92	.36
5.	การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	4.49	0.38	4.49	0.36	0.16	.87
	รวม	4.33	0.31	4.37	0.25	1.21	.23

*p < .05

จากตาราง 21 แสดงว่า การทำงานเป็นทีมการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการติดต่อสื่อสารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 22 เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราด จำแนกตามขนาด
ของสถานศึกษา

การทำงานเป็นทีม ของผู้บริหารสถานศึกษา	SS	df	MS	F	p
1. การติดต่อสื่อสาร					
ระหว่างกลุ่ม	3.85	2	1.92	16.97	.00**
ภายในกลุ่ม	31.39	277	0.11		
รวม	35.24	279			
2. การร่วมมือ					
ระหว่างกลุ่ม	0.26	2	0.13	0.87	.42
ภายในกลุ่ม	41.17	277	0.15		
รวม	41.43	279			
3. การประสานงาน					
ระหว่างกลุ่ม	0.36	2	0.18	1.02	.36
ภายในกลุ่ม	48.56	277	0.18		
รวม	48.92	279			
4. การมีความคิดสร้างสรรค์					
ระหว่างกลุ่ม	0.01	2	0.01	0.02	.98
ภายในกลุ่ม	37.20	277	0.13		
รวม	37.21	279			
5. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง					
ระหว่างกลุ่ม	1.75	2	0.88	6.61	.00**
ภายในกลุ่ม	36.76	277	0.13		
รวม	38.52	279			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	0.41	2	0.20	2.50	.08
ภายในกลุ่ม	22.62	277	0.08		
รวม	23.03	279			

** p < .01

จากตาราง 22 แสดงว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการติดต่อสื่อสารและด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 23 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการติดต่อสื่อสาร (Y_1)

ขนาดของสถานศึกษา		ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก
	$\bar{X}$	4.28	4.34	4.68
ขนาดใหญ่	4.28	-	0.05	0.39*
ขนาดกลาง	4.34	-	-	0.34*
ขนาดเล็ก	4.68	-	-	-

* $p < .05$

จากตาราง 23 แสดงว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่า สถานศึกษาขนาดใหญ่กับสถานศึกษาขนาดเล็ก และสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดเล็ก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนสถานศึกษาขนาดใหญ่กับสถานศึกษาขนาดกลาง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 24 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Y_5)

ขนาดของสถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก
ขนาดใหญ่	4.54	-	0.17*	0.02
ขนาดกลาง	4.37	-	-	0.15
ขนาดเล็ก	4.52	-	-	-

* $p < .05$

จากตาราง 24 แสดงว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง พบว่า สถานศึกษาขนาดใหญ่กับสถานศึกษาขนาดกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนสถานศึกษาขนาดใหญ่กับสถานศึกษาขนาดเล็กและสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดเล็ก แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ตาราง 25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

n = 280

ตัวแปร	(Y ₁)	(Y ₂)	(Y ₃)	(Y ₄)	(Y ₅)	(X _{tot})	(Y _{tot})
(X ₁)	.52**	.48**	.37**	.09**	.33**	.79**	.47**
(X ₂)	.44**	.48**	.47**	.18**	.37**	.81**	.51**
(X ₃)	.45**	.49**	.52**	.21**	.48**	.88**	.57**
(X ₄)	.50**	.45**	.58**	.30**	.30**	.84**	.57**
(X ₅)	.54**	.63**	.62**	.45**	.60**	.85**	.75**
(X _{tot})	.59**	.61**	.62**	.31**	.51**	1	.70**
(Y _{tot})	.79**	.80**	.75**	.76**	.69**	.70**	1

** p < .01

จากตาราง 25 แสดงว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy} = .70$) และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์แต่ละด้านพบว่า ความสัมพันธ์อยู่ในช่วงระหว่าง .09 - .63

ตาราง 26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการติดต่อสื่อสาร (Y_1)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	การทำงานเป็นทีม ด้านการติดต่อสื่อสาร (Y_1)	
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม (X_1)	.52**	ความสัมพันธ์ปานกลาง
การกระตุ้นทางปัญญา (X_2)	.44**	ความสัมพันธ์ปานกลาง
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_3)	.45**	ความสัมพันธ์ปานกลาง
การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	.50**	ความสัมพันธ์ปานกลาง
การสร้างแรงบันดาลใจ (X_5)	.54**	ความสัมพันธ์ปานกลาง

จากตาราง 26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการติดต่อสื่อสาร (Y_1) ทุกคู่ อยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .44 - .54 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่

ตาราง 27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการร่วมมือ (Y_2)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	การทำงานเป็นทีม ด้านการร่วมมือ (Y_2)	
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม (X_1)	.48**	ความสัมพันธ์ปานกลาง
การกระตุ้นทางปัญญา (X_2)	.48**	ความสัมพันธ์ปานกลาง
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_3)	.49**	ความสัมพันธ์ปานกลาง
การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	.45**	ความสัมพันธ์ปานกลาง
การสร้างแรงบันดาลใจ (X_5)	.63**	ความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง

จากตาราง 27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการร่วมมือ (Y_2) พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับการร่วมมือมีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง ($r_{xy} = .63$) ส่วนด้านอื่น ๆ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .45 - .49 อยู่ในระดับปานกลาง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่

ตาราง 28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการประสานงาน (Y_3)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	การทำงานเป็นทีม	
	ด้านการประสานงาน(Y_3)	
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม (X_1)	.37**	ความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ
การกระตุ้นทางปัญญา (X_2)	.47**	ความสัมพันธ์ปานกลาง
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_3)	.52**	ความสัมพันธ์ปานกลาง
การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	.58**	ความสัมพันธ์ปานกลาง
การสร้างแรงบันดาลใจ (X_5)	.62**	ความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง

จากตาราง 28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการประสานงาน (Y_3) พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับการประสานงาน มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง ($r_{xy} = .62$) ส่วนด้านการกระตุ้นทางปัญญา การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์กับการประสานงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .47 - .58 ส่วนด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่

ตาราง 29 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (Y_4)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	การทำงานเป็นทีม	
	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (Y_4)	
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม (X_1)	.09**	ความสัมพันธ์ต่ำ
การกระตุ้นทางปัญญา (X_2)	.18**	ความสัมพันธ์ต่ำ
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_3)	.21**	ความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ
การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	.30**	ความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ
การสร้างแรงบันดาลใจ (X_5)	.45**	ความสัมพันธ์ปานกลาง

จากตาราง 29 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด รายด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (Y_4) พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ กับ การมีความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .45$) ส่วนด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความสัมพันธ์กับด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ค่อนข้างต่ำ ในขณะที่ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่

ตาราง 30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Y_5)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	การทำงานเป็นทีม	
	ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Y_5)	
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม (X_1)	.33**	ความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ
การกระตุ้นทางปัญญา (X_2)	.37**	ความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_3)	.48**	ความสัมพันธ์ปานกลาง
การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	.30**	ความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ
การสร้างแรงบันดาลใจ (X_5)	.60**	ความสัมพันธ์ปานกลาง

จากตาราง 30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Y_5) พบว่าการสร้างแรงบันดาลใจและการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความสัมพันธ์กับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .48 - .60 ส่วนด้านการกระตุ้นทางปัญญา การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม และการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .30 - .37 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่