

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และลำดับขั้นตอนการนำเสนอข้อมูล ดังต่อไปนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ในการนำเสนอข้อมูล ดังต่อไปนี้

\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
$S.D.$	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละตัวแปร
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงที
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนยกกำลังสอง
MS	แทน	คะแนนเฉลี่ยยกกำลังสอง
F	แทน	ค่าการแจกแจง F
df	แทน	ชั้นแห่งความอิสระ
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นของความคลาดเคลื่อนแบบที่ 1

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 1 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นชาวปัญญา และการคำนึงถึงเอกัตบุคคล สถิติที่ใช้ คือ คะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การทดสอบค่าที (t -test)

ตอนที่ 4 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F -test)

ตอนที่ 5 ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน โดยการแจกแจงความถี่
และค่าร้อยละ

ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 370 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถาม
กลับคืนมา จำนวน 370 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด มีผลปรากฏ
ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง
ประสบการณ์ และขนาดโรงเรียน

รายการ	ตำแหน่ง				รวม	ร้อย ละ
	ผู้บริหาร		ครู			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ประสบการณ์ในการทำงาน						
ต่ำกว่า 10 ปี	9	2.43	8	2.16	17	4.59
ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป	76	20.54	277	74.87	353	95.41
รวม	85	22.97	285	77.03	370	100
ขนาดของโรงเรียน						
ขนาดเล็ก	15	4.05	21	5.68	36	9.73
ขนาดกลาง	41	11.08	90	24.32	131	35.40
ขนาดใหญ่	29	7.84	174	47.03	203	54.87
รวม	85	22.97	285	77.03	370	100

จากตาราง 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดแยกเป็นผู้บริหาร จำนวน
85 คน คิดเป็นร้อยละ 22.97 ครู จำนวน 285 คน คิดเป็นร้อยละ 77.03

ประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 10
ปี จำนวนทั้งหมด 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.59 แยกเป็นผู้บริหาร 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.43 และครู
จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.16 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป
จำนวนทั้งหมด 353 คน คิดเป็นร้อยละ 95.41 แยกเป็นผู้บริหาร 76 คน คิดเป็นร้อยละ 20.54 และ
ครู จำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 74.87

ขนาดโรงเรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.73 อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 35.40 และผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 54.87

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 1 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นชาวปัญญา และการคำนึงถึงเอกัตบุคคล สถิติที่ใช้ คือ คะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*S.D.*)

ตาราง 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 1 ด้านการสร้างบารมี

	ด้านการสร้างบารมี	<i>n</i> =370		ระดับภาวะ ผู้นำของ ผู้บริหาร	ลำดับ ที่
		\bar{X}	<i>S.D.</i>		
1	ผู้บริหารประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ ส่วนรวม	4.20	.68	มาก	1
2	ผู้บริหารมีความแน่วแน่ในอุดมคติ ความเชื่อ และค่านิยมของตน	4.11	.63	มาก	6
3	ผู้บริหารสามารถสงบสติอารมณ์ได้ใน สถานการณ์วิกฤต	3.90	.76	มาก	13
4	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความเชื่อส่วนบุคคล ของผู้ร่วมงาน	3.86	.71	มาก	14
5	ผู้บริหารให้เกียรติกับผู้ปฏิบัติงาน	4.17	.72	มาก	3
6	ผู้บริหารให้ระบุดูประสงฆ์ที่สำคัญในการ ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	4.01	.71	มาก	11
7	ผู้บริหารเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อ ประโยชน์ของส่วนรวม	4.14	.71	มาก	4
8	ผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลที่ตามมา ทางด้านศีลธรรมและจริยธรรม	4.17	.70	มาก	2

ตาราง 3 ต่อ

ด้านกรสร้างบารมี	n=370		ระดับภาวะ ผู้นำของ ผู้บริหาร	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
9 ผู้บริหารให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของเพื่อน ร่วมงาน	4.06	.76	มาก	8
10 ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความแน่ว แน่ในอุดมคติ ความเชื่อ และค่านิยมของตน	4.13	.66	มาก	5
11 ผู้บริหารมีความเฉลียวฉลาดและสมรรถภาพ อย่างสูงในการทำสิ่งใด ๆ	4.01	.70	มาก	10
12 ผู้บริหารแสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดง ข้อคิดเห็นต่อปัญหาโต้แย้งที่เกิดขึ้น	3.92	.74	มาก	12
13 การกระทำของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับและ ศรัทธาของผู้ร่วมงาน	3.86	.72	มาก	15
14 ผู้บริหารให้ความสำคัญกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติ ร่วมกัน	4.08	.70	มาก	7
15 ผู้บริหารให้ความไว้วางใจผู้ร่วมงาน	4.02	.69	มาก	9
รวม	4.04	.53	มาก	

จากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาลบบุรี เขต 1 ด้านการสร้างบารมี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04, S.D. = .53$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3
ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม ($\bar{X} = 4.20, S.D. = .68$)
ผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลที่ตามมาทางด้านศีลธรรมและจริยธรรม ($\bar{X} = 4.17, S.D. = .70$)
และ ผู้บริหารให้เกียรติกับผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.17, S.D. = .72$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่
การกระทำของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับและศรัทธาของผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 3.86, S.D. = .72$)

ตาราง 4 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	n=370		ระดับภาวะ ผู้นำของ ผู้บริหาร	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารมองการณ์ไกลและมุ่งอนาคต	4.14	.67	มาก	1
2	ผู้บริหารมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานสูง	3.99	.69	มาก	6
3	ผู้บริหารมองโลกในแง่ดี	4.04	.71	มาก	4
4	ผู้บริหารเชื่อมั่นในความสามารถและศักยภาพของ ผู้ร่วมงาน	4.02	.65	มาก	5
5	ผู้บริหารให้กำลังใจผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง	3.98	.75	มาก	7
6	ผู้บริหารกระตุ้นผู้ร่วมงานทำงานให้เกิดผลสำเร็จ	3.97	.69	มาก	8
7	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ	4.07	.68	มาก	2
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ และมีการพัฒนาผู้ร่วมงานของตนเองอยู่เสมอ	4.05	.70	มาก	3
9	ผู้บริหารอธิบายภาพของอนาคตหน่วยงานได้ชัดเจน	3.87	.69	มาก	11
10	ผู้บริหารมีความแน่วแน่ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ	4.05	.70	มาก	3
11	ผู้บริหารมีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจผู้ร่วมงาน	3.89	.76	มาก	10
12	ผู้บริหารสร้างจินตนาการและมีแนวคิดใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน	3.87	.73	มาก	12
13	ผู้บริหารมีศักยภาพในการปฏิบัติงานที่มีความยากลำบาก	3.85	.72	มาก	13
14	ผู้บริหารอาสาตนเพื่อทดลองกระทำสิ่งใหม่ๆ	3.75	.75	มาก	14
15	ผู้บริหารสร้างความมั่นใจให้กับผู้ร่วมงาน	3.89	.73	มาก	9
	รวม	3.96	.56	มาก	

จากตาราง 4 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, $S.D. = .56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารมองการณ์ไกลและมุ่งอนาคต ($\bar{X} = 4.14$, $S.D. = .67$) ผู้บริหารมี

ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ($\bar{X} = 4.07, S.D. = .68$) ผู้บริหารส่งเสริมให้
 ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ และมีการพัฒนาผู้ร่วมงานของตนเองอยู่เสมอ และ ผู้บริหารมี
 ความแน่วแน่ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ ($\bar{X} = 4.05, S.D. = .70$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อย
 ที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารอาสาตนเพื่อทดลองกระทำสิ่งใหม่ๆ ($\bar{X} = 3.75, S.D. = .14$)

ตาราง 5 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา

	ด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา	n=370		ระดับภาวะ ผู้นำของ ผู้บริหาร	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารให้แนวคิด และข้อเสนอแนะที่ชัดเจนใน การปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน	3.87	.68	มาก	3
2	ผู้บริหารแสดงให้ผู้ร่วมงานได้รับทราบถึง จุดอ่อนและจุดแข็งของหน่วยงาน	3.87	.69	มาก	4
3	ผู้บริหารพยายามแสวงหาข้อเท็จจริงต่าง ๆ ให้ ผู้ร่วมงานได้รับทราบ	3.82	.67	มาก	11
4	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานริเริ่มโครงการ ใหม่ๆ ที่ใช้ความรู้ความสามารถของวิชาชีพ	3.92	.71	มาก	2
5	ผู้บริหารแสวงหามุมมอง และวิธีการต่างๆ ในการ แก้ปัญหา	3.84	.67	มาก	10
6	ผู้บริหารเสนอแนะวิธีการใหม่ในการปฏิบัติงาน แก่ผู้ร่วมงาน	3.82	.69	มาก	13
7	ผู้บริหารชักนำให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น และเสนอแนวคิดใหม่ๆ	3.87	.70	มาก	5
8	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้เรียนรู้การ ทำงาน และตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง	4.04	.67	มาก	1
9	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายในการทำงาน หรือการ แก้ปัญหาได้ชัดเจน	3.86	.69	มาก	6

ตาราง 5 ต่อ

ด้านการกระตุ้นเขาวนปัญญา	N=370		ระดับภาวะ ผู้นำของ ผู้บริหาร	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
10 ผู้บริหารชอบการทำงานเชิงรุก	3.86	.72	มาก	7
11 ผู้บริหารสามารถตรวจสอบความเหมาะสมของ ข้อสันนิษฐานในปัญหาสำคัญ	3.72	.68	มาก	14
12 ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานระบุปัญหาโดยการ ใช้เหตุผลและหลักฐานมากกว่าการใช้จิตสำนึก	3.84	.64	มาก	9
13 ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานนำประเด็นต่างๆ ที่ ยังไม่เกิดเป็นปัญหาขึ้นมาพิจารณาให้รอบคอบ	3.71	.70	มาก	15
14 ผู้บริหารแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงโอกาสหรือ ปัญหาที่องค์กรกำลังเผชิญอยู่	3.82	.68	มาก	12
15 ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาใน หลายแง่มุม	3.85	.69	มาก	8
รวม	3.85	.55	มาก	

จากตาราง 5 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการกระตุ้นเขาวนปัญญาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, $S.D. = .55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้เรียนรู้การทำงาน และตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.04$, $S.D. = .67$) ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานริเริ่มโครงการใหม่ๆ ที่ใช้ความรู้ความสามารถของวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.92$, $S.D. = .71$) และ ผู้บริหารให้แนวคิด และข้อเสนอแนะที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 3.87$, $S.D. = .68$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานนำประเด็นต่างๆ ที่ยังไม่เกิดเป็นปัญหาขึ้นมาพิจารณาให้รอบคอบ ($\bar{X} = 3.71$, $S.D. = .70$)

ตาราง 6 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการคำนึงถึงเอกัตบุคคล

	ด้านการคำนึงถึงเอกัตบุคคล	n=370		ระดับภาวะ ผู้นำของ ผู้บริหาร	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารเคารพในสิทธิและความเป็นส่วนตัวของผู้ร่วมงาน	4.06	.71	มาก	2
2	ผู้บริหารเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.00	.69	มาก	4
3	ผู้บริหารส่งเสริมความเป็นตัวเองให้ผู้ร่วมงาน	3.97	.67	มาก	6
4	ผู้บริหารกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้ผู้ร่วมงาน	4.15	.73	มาก	1
5	ผู้บริหารใส่ใจต่อความต้องการของผู้ร่วมงาน	3.91	.73	มาก	8
6	ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาให้กับผู้ร่วมงาน	3.89	.80	มาก	10
7	ผู้บริหารอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล	3.94	.72	มาก	7
8	ผู้บริหารสอนแนะผู้ร่วมงานให้มีความสามารถในการ วิเคราะห์ตนเอง	3.77	.72	มาก	13
9	ผู้บริหารสามารถวินิจฉัยความต้องการจำเป็นของ ผู้ร่วมงานเพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้เต็มศักยภาพ	3.83	.69	มาก	11
10	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่าง ระหว่างบุคคล	3.90	.73	มาก	9
11	ผู้บริหารแนะนำให้ผู้ร่วมงานเข้าใจถึงวิธีการวิเคราะห์ ความต้องการและความสามารถของผู้อื่น	3.81	.70	มาก	12
12	ผู้บริหารให้เวลาในการสอนงาน และแนะนำงานแก่ ผู้ร่วมงาน	3.72	.78	มาก	15
13	ผู้บริหารให้ความสนใจกับผู้ร่วมงานที่ไม่สามารถร่วมงาน กับผู้อื่นได้	3.75	.71	มาก	14
14	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่อง	4.05	.75	มาก	3
15	ผู้บริหารรับฟังเรื่องราวของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ	3.99	.73	มาก	5
	รวม	3.92	.57	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการคำนึงถึงเอกัตบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, $S.D. = .57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้ผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.15$, $S.D. = .73$) ผู้บริหารเคารพในสิทธิและความเป็นส่วนตัวของผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.06$, $S.D. = .71$) และ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.05$, $S.D. = .75$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารใช้เวลาในการสอนงาน และแนะนำงานแก่ผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 3.72$, $S.D. = .78$)

ตาราง 7 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวม

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	$n = 370$		ระดับภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร	อันดับ
	\bar{X}	$S.D.$		
1. ด้านการสร้างบารมี	4.04	.53	มาก	1
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.96	.56	มาก	2
3. ด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา	3.85	.55	มาก	4
4. ด้านการคำนึงถึงเอกัตบุคคล	3.92	.57	มาก	3
เฉลี่ยรวม	3.94	.52	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 3.94$, $S.D. = .52$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างบารมี ($\bar{X} = 4.04$, $S.D. = .53$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 3.96$, $S.D. = .56$) ด้านการคำนึงถึงเอกัตบุคคล ($\bar{X} = 3.92$, $S.D. = .57$) และด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา ($\bar{X} = 3.85$, $S.D. = .55$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 1 จำแนก ตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน
ใช้การทดสอบค่าที (*t*-test)

ตาราง 8 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง

ด้าน	ตำแหน่ง				<i>t</i>	<i>p</i>
	ผู้บริหาร (n=85)		ครู (n=285)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1 ด้านการสร้างบารมี	4.23	.43	3.99	.54	4.37*	.00
2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.10	.49	3.92	.58	2.85*	.05
3 ด้านกระตุ้นเชาวน์ปัญญา	4.01	.47	3.80	.57	3.53*	.00
3 ด้านการคำนึงถึงเอกัตบุคคล	4.11	.46	3.86	.58	4.31*	.00
เฉลี่ยรวม	4.11	.42	3.89	.54	4.03*	.00

* $p \leq .05$

จากตาราง 8 พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 9 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ด้าน	ประสบการณ์ในการทำงาน				t	p
	ต่ำกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1 ด้านการสร้างบารมี	4.08	.54	4.04	.53	.27	.78
2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.98	.62	3.96	.56	.15	.87
3 ด้านกระตุ้นเขาวนปัญญา	3.99	.52	3.84	.56	1.18	.25
4 ด้านการคำนึงถึงเอกัตบุคคล	4.06	.43	3.91	.57	1.42	.17
เฉลี่ยรวม	4.03	.49	3.94	.52	.74	.46

* $p \leq .05$

จากตาราง 9 พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 วิเคราะห์เปรียบเทียบ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (*F*-test)

ตาราง 10 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1 ด้านการสร้างบารมี	ระหว่างกลุ่ม	2	.412	.206	.743	.476
	ภายในกลุ่ม	367	101.74	.277		
	รวม	368	102.16			
2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	.206	.103	.323	.724
	ภายในกลุ่ม	367	117.10	.319		
	รวม	369	117.30			
3 ด้านการกระตุ้นเชาวน์ ปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	2	.275	.138	.447	.640
	ภายในกลุ่ม	367	112.98	.308		
	รวม	369	113.26			
4 ด้านการคำนึงถึงเอกัต บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	.735	.368	1.144	.320
	ภายในกลุ่ม	367	117.91	.321		
	รวม	369	118.64			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	3.355	1.678	.361	.941
	ภายในกลุ่ม	367	100.71	.274		
	รวม	369	100.74			

* $p \leq .05$

จากตาราง 10 พบว่า ผู้บริหารและครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 5 ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 1

1. ด้านการสร้างบารมี

ด้านการสร้างบารมี ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม จำนวน 80 คน
โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 กระทำตนเป็นแบบอย่างในการอุทิศเวลา เสียสละ มีจิตสาธารณะ มีความชัดเจน
ในการปฏิบัติ ให้เกียรติผู้อื่นเสมอ (17.50%)

1.2 อุทิศตนเพื่อส่วนรวม ปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม และจริยธรรม ปิยวาจา เป็น
แบบอย่างที่ดี (15%)

1.3 ช่วยเหลือเอื้อเพื่อโอบอ้อมอารี และมีความเอื้ออาทร แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา (8.75%)

1.4 มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน (2.50%)

1.5 มีความรอบรู้ และเป็นที่ยอมรับและศรัทธาของบุคคลทั่วไป (3.75%)

1.6 ควรผสมผสานระหว่างพระเดช และพระคุณ และหลักพรหมวิหาร 4 (3.75%)

1.7 เห็นใจลูกน้องคอยพูดคอยบอกกล่าว ดำเนินการส่วนตัว (2.50%)

1.8 ไม่มีอคติต่อผู้ร่วมงาน และครู ให้ความไว้วางใจ ไม่คอยจับผิด มีอะไรพูดคุยด้วย
ความจริงใจ (7.50%)

1.9 มีความสามารถในการบริหารงานในโรงเรียน และการประสานงานกับองค์กร
ต่างๆ ได้ดี เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ทั้งบุคคลภายใน และภายนอก (2.50%)

1.10 ต้องมีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูง มีความมุ่งมั่น ล้มแล้วลุกขึ้นมาทำงานใหม่ได้
จึงจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่น ยอมรับ และปฏิบัติตาม (11.25%)

1.11 มีความประพฤติเหมาะสมกับความเป็นผู้นำ มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน
กล้าคิด กล้าแสดงออก มีความมั่นใจในตนเอง (8.75%)

1.12 ควรทำเป็นกิจวัตรประจำวันอยู่เสมอ ชอบการให้มากกว่าการรับ ชอบทำและ
เสียสละมากกว่าขอผลบุญ ชอบทำคุณประโยชน์ต่อส่วนร่วมมากกว่าการนึกถึงตนเอง (2.50%)

1.13 เป็นผู้นำคนรุ่นใหม่ ไม่สร้างฐานอำนาจ เป็นกันเอง ไม่มีหนี้ สามารถสนับสนุน
ได้ทุกอย่าง (2.50%)

1.14 ให้ความรัก ความเข้าใจในเหตุผลส่วนตัวของลูกน้อง แล้วจะได้รับความเกรงใจ
และการทำงานให้ด้วยใจตอบแทน (5.00%)

1.15 ใช้อำนาจหน้าที่ ที่มีตามตำแหน่งอย่างเต็มที่แต่อย่าให้มากเกินไปพร้อมทั้งใช้
ภาวะผู้นำและบารมีช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาทุกกรณี (6.25%)

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้ตอบแบบสอบถามมีการแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมจำนวน 82 คน โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 2.1 ต้องมองโลกในแง่ดี คอยเสริมแรง สร้างความมั่นใจให้กับผู้ร่วมงาน (14.63%)
- 2.2 เป็นกำลังใจ ให้คำแนะนำปรึกษาจนงานสำเร็จจุล่ง (17.07%)
- 2.3 ต้องมองการณ์ไกล กระตือรือร้น มีความแน่วแน่ในการทำงาน (8.54%)
- 2.4 ควรใช้วาทศิลป์ จิตวิทยาในการนำศักยภาพของผู้ร่วมงานมาใช้ในการบริหารสั่งการ (3.66%)
- 2.5 เป็นแบบอย่างที่ดีจริงๆ ในการครองตน ครองคน ครองงาน (4.88%)
- 2.6 มีใจเป็นธรรม ให้ความเสมอภาคของผู้ร่วมงานให้เท่าเทียมกัน (4.88%)
- 2.7 มีภาวะผู้นำที่มีความสามารถทำให้ผู้ร่วมงานทำงานร่วมกันได้ดี มีความสามัคคีและพร้อมใจกันทำงาน (3.66%)
- 2.8 เป็นผู้ส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้อยู่ในความปกครองก้าวหน้า เป็นแรงผลักดันให้เกิดการพัฒนา (13.41%)
- 2.9 ควรสร้างแรงบันดาลใจกับตนเอง กับครอบครัวตนเองก่อน ทำให้เกิดผลอย่างแท้จริง จึงจะสามารถโน้มน้าวผู้อื่นได้ คนรอบข้างเห็นตัวอย่าง ย่อมทำตามได้ง่าย (3.66%)
- 2.10 ใช้วิชาการเป็นแรงบันดาลใจ ให้ผู้น้อยคอยทำตามที่ผู้บริหารได้วางเอาไว้ (3.66%)
- 2.11 กระตุ้นให้ครูทุกคน เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ไม่บังคับ(10.98%)
- 2.12 ควรลดศักดิ์ศรีของตนเอง ในเรื่อง สั่งแล้วต้องทำ ซึ่งเป็นแรงกดดันของผู้ร่วมงาน ควรสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นด้วยการมีกัลยาณมิตร “ถ้าได้ร่วมคิด จะเกิดการร่วมทำ และพร้อมจะช่วยแก้ปัญหา” (2.44%)
- 2.13 ต้องเป็นผู้ขยันอ่าน เพื่อค้นพบความรู้ใหม่ อันจะเป็นแรงบันดาลใจในการทำงานอย่างมีคุณภาพ (1.22%)
- 2.14 มองอนาคต และความสำเร็จของงาน (4.88%)
- 2.15 สร้างความตระหนักถึงความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ทำ นึกถึงผลที่จะส่งถึงเด็กให้มากที่สุด (2.44%)

3. ด้านการกระตุ้นเขาวนปัญญา

ด้านการกระตุ้นเขาวนปัญญา ผู้ตอบแบบสอบถามมีการแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมจำนวน 84 คน โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 3.1 ทำคนเป็นตัวอย่างในการแสวงหาความรู้ และศึกษาหาความรู้ นำเสนอแนวคิดใหม่ๆ อยู่เสมอ (10.71%)
- 3.2 ต้องรักความก้าวหน้า ส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาตนเอง (3.57%)
- 3.3 ให้โอกาสทำงานต่างๆ ตามความสามารถ และวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน(13.10%)
- 3.4 สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานสร้างและพัฒนางานใหม่ๆ ขึ้น พร้อมทั้งร่วมแสดงความคิดเห็นเสนอ(10.71%)
- 3.5 ไม่ควรนำความคิดเห็นส่วนตัวมาเป็นตัววัดความสามารถผู้ร่วมงาน (1.19%)
- 3.6 มีวิสัยทัศน์ก้าวไกล คิดทำสิ่งใหม่ๆ ที่มีประโยชน์น่าตื่นเต้น (2.38%)
- 3.7 มีความคิดสร้างสรรค์ ในการปรับปรุงพัฒนางานได้ดี (2.38%)
- 3.8 ส่งเสริมด้านวิชาการ กระตุ้นให้เกิดความคิด เน้นให้ครูใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์ (8.33%)
- 3.9 ผู้นำสร้างรูปแบบการทำงานไว้ ให้ลูกน้องคิดตาม และให้ไปจัดหา จัดทำเอง โดยการค้นคว้า สืบหามา (5.95%)
- 3.10 มีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้เข้ารับการอบรมเสริมความรู้ใหม่ๆ ศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ แจ้งข่าวสารให้ทราบ (16.67%)
- 3.11 เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงาน เรียนรู้ในการปฏิบัติงาน และหาทางแก้ไขเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหา (10.71%)
- 3.12 การประเมินผลการทำงาน ในส่วนที่เป็นปัญหา ควรถูกหยิบยกมาเพื่อแก้ไข ในการวางแผนการทำงานเรื่องเดียวกันในโอกาสต่อไป “ปัญหาจะเป็นตัวปัญหา ครอบโคปัญหา นั้นไม่ถูกหยิบยกขึ้นมาแก้” (2.38%)
- 3.13 รับฟังข้อเสนอแนะของครู ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก สนับสนุนครูที่ทำงานได้ และมีเหตุผลที่เหมาะสม (3.57%)
- 3.14 สามารถตรวจสอบ แสวงหาข้อเท็จจริง ของปัญหา อย่างมีเหตุผล (2.38%)
- 3.15 ผู้บริหารควรทำงานเชิงรุก โดยติดตามงานเสมอ มีความรู้ในทุกๆด้าน สามารถให้คำแนะนำ ชี้แจงกับผู้ร่วมงานได้ทุกเวลา (5.95%)

4. ด้านการคำนึงถึงเอกัตบุคคล

ด้านการคำนึงถึงเอกัตบุคคล ผู้ตอบแบบสอบถามมีการแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมจำนวน 73 คน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 4.1 ต้องเอาใจใส่ผู้ร่วมงานด้วยความเสมอภาคและเป็นกลาง เคารพในสิทธิของผู้อื่น (16.44%)
- 4.2 ความสามารถของแต่ละบุคคล แล้วจึงมอบหมายงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ไม่ควรเปรียบเทียบ (41.10%)
- 4.3 ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเองและเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้ร่วมงาน(5.48%)
- 4.4 ไว้วางใจและสนับสนุนให้กำลังใจในการทำงานของผู้ร่วมงาน (4.11%)
- 4.5 ไม่ใช่ความคิดเห็นของตนเองเป็นผู้ตัดสิน (2.74%)
- 4.6 มีการบริหารงานและส่งเสริมผู้ร่วมงานที่มีความสามารถ ช่วยเหลือและให้คำแนะนำ ปรึกษาได้ทุกเรื่อง (9.59%)
- 4.7 ควรให้ครูได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ได้อย่างเสรี และนำความคิดเห็นนั้นมาปฏิบัติเพื่อส่วนรวม ครูหลายคนเหมือนเด็กนักเรียน มีความสามารถไม่เท่ากัน (2.74%)
- 4.8 ภาวะผู้นำจะต้องไม่ทำแบบถูกใจ มากกว่าถูกต้อง (2.74%)
- 4.9 ต่างวัย ต่างความสามารถ ไม่แยกแยะ คนรุ่นใหม่ รุ่นเก่า (1.37%)
- 4.10 กระจายความรับผิดชอบให้ผู้ร่วมงาน (1.37%)
- 4.11 เป็นผู้ที่มีความเข้าใจมนุษย์ทุกคน เป็นผู้นำที่ผู้ใต้บังคับบัญชาชื่นชอบ ไม่หลงตน อยู่ในโรงเรียนอย่างสบายใจ ไม่หวาดระแวงกัน และเป็นผู้นำที่ดูมีความสุข (4.11%)
- 4.12 ให้เกียรติผู้ร่วมงาน สอดส่องดูแล รับฟังเรื่องราวด้วยความตั้งใจ และช่วยเหลือคลี่คลายอย่างชาญฉลาด (1.37%)
- 4.13 ให้ความสนใจกับผู้ร่วมงานที่ไม่สามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้ (1.37%)
- 4.14 ควรชี้แจงและทำความเข้าใจกับผู้ร่วมงานให้มองคนในแง่ดี และมองหาจุดเด่นของแต่ละคนเพื่อทำงานร่วมกัน (4.11%)