

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าที
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าเอฟ
p	แทน	ความน่าจะเป็นของค่าสถิติ
SS	แทน	ค่า Sum of Square
MS	แทน	ค่า Mean of Square
df	แทน	ค่า Degrees of Freedom
*	แทน	ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอเป็นตอน ๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน
และขนาดของสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของครูผู้สอน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราดจำแนกตาม
ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

รายการ	n = 363	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน		
ประสบการณ์น้อย	178	49.04
ประสบการณ์มาก	185	50.96
รวม	363	100.00
2. ขนาดของสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	174	47.93
ขนาดกลาง	131	36.09
ขนาดใหญ่	58	15.98
รวม	363	100.00

จากตาราง 2 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานมาก จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 50.96 มีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อย จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 49.04 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 47.93 สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 36.09 และสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 15.98

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ดังตาราง 3 - 10

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำ
ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมและรายด้าน

บทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	n = 363			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	3.69	0.58	4	มาก
2. ด้านการแสดงบทบาทเป็นแบบฉบับให้ บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	3.35	0.58	7	ปานกลาง
3. ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรสร้างเป้าหมาย ด้วยตนเอง	3.75	0.38	3	มาก
4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก	3.62	0.46	5	มาก
5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำ ตนเองโดยให้รางวัลและคำหนิอย่างสร้างสรรค์	3.76	0.45	2	มาก
6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน	3.88	0.46	1	มาก
7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรม ของผู้นำตนเอง	3.40	0.59	6	มาก
รวม	3.63	0.26	-	มาก

จากตาราง 3 แสดงว่า บทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือด้านการสนับสนุน
ให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน ($\bar{X} = 3.88$) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิด
ภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและคำหนิอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.76$) และด้านการกระตุ้นให้
บุคลากรสร้างเป้าหมายด้วยตนเอง ($\bar{X} = 3.75$)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง โดยรวมและรายข้อ

ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	n = 363			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. มีพฤติกรรมกรรมการบริหารที่ส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นที่ไปในทิศทางที่เหมาะสม	3.59	0.86	8	มาก
2. มีพฤติกรรมกรรมการบริหารที่กระตุ้นให้บุคลากรมีพฤติกรรมแสดงออกไปในทิศทางที่เหมาะสม	3.79	0.92	3	มาก
3. เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้ เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	3.80	0.99	2	มาก
4. กระตุ้นให้บุคลากรเข้าใจในคุณค่าของการปฏิบัติงานในองค์กร	3.76	0.90	4	มาก
5. กระตุ้นให้บุคลากรสามารถคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานด้วยตนเองได้	3.84	0.95	1	มาก
6. กระตุ้นให้บุคลากรแสดงความเป็นผู้นำตนเองจากการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ	3.66	0.98	6	มาก
7. กระตุ้นให้บุคลากรกล้าตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายได้	3.57	1.03	9	มาก
8. พัฒนาบุคลากรให้มีความรับผิดชอบ	3.55	0.99	10	มาก
9. ดึงศักยภาพหรือความสามารถของบุคลากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในองค์กร	3.63	0.94	7	มาก
10. ผู้บริหารมีการมอบหมายงานอย่างเป็นระบบ	3.67	1.00	5	มาก
รวม	3.69	0.58	-	มาก

จากตาราง 4 แสดงว่า บทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราดด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 3.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ กระตุ้นให้บุคลากรสามารถคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานด้วยตนเองได้ ($\bar{X} = 3.84$) เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ($\bar{X} = 3.80$) และมีพฤติกรรมกรรมการบริหารที่กระตุ้นให้บุคลากรมีพฤติกรรมแสดงออกไปในทิศทางที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.79$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการแสดงบทบาทเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง โดยรวมและรายชื่อ

ด้านการแสดงบทบาทเป็นแบบฉบับ ให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	n = 363			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. มีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร	3.64	0.99	1	มาก
2. ส่งเสริมให้บุคลากรนำมาสร้างเป็นแบบผู้นำตนเองได้	3.56	1.04	2	มาก
3. ส่งเสริมให้บุคลากรมีระเบียบวินัย เสียสละ และมีบุคลิกภาพที่ดี	3.37	1.01	3	ปานกลาง
4. ส่งเสริมให้บุคลากรแสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.25	1.08	9	ปานกลาง
5. กระตุ้นพัฒนาและส่งเสริมให้ผู้ตามสามารถลอกเลียนแบบพฤติกรรมต่าง ๆ ได้	3.26	0.96	8	ปานกลาง
6. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม	3.28	1.06	6	ปานกลาง
7. พัฒนาให้บุคลากรมีการแสดงออกทางภาวะผู้นำ	3.21	1.05	10	ปานกลาง
8. เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน	3.28	1.10	7	ปานกลาง
9. เป็นผู้มีความทักษะในการปฏิบัติงาน	3.30	1.16	5	ปานกลาง
10. มีพฤติกรรมที่เหมาะสมและผลักดันให้เกิดการพัฒนางานในองค์กร	3.33	1.03	4	ปานกลาง
รวม	3.35	0.58	-	ปานกลาง

จากตาราง 5 แสดงว่า บทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราดด้านการแสดงบทบาทเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ พฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร ($\bar{X} = 3.64$) ส่งเสริมให้บุคลากรนำมาสร้างเป็นแบบผู้นำตนเองได้ ($\bar{X} = 3.56$) และส่งเสริมให้บุคลากรมีระเบียบวินัย เสียสละ และมีบุคลิกภาพที่ดี ($\bar{X} = 3.37$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรสร้างเป้าหมายด้วยตนเอง โดยรวมและรายข้อ

ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรสร้างเป้าหมายด้วยตนเอง	n = 363			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. มีพฤติกรรมกระตุ้น แนะนำ สนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากรสามารถตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้	3.41	1.09	10	ปานกลาง
2. กำหนดวิสัยทัศน์ของตนเองไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีทิศทางและเป็นระบบ	3.55	0.97	8	มาก
3. ทำให้บุคลากรเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น เพื่อการปฏิบัติงานที่ดีต่อไป	3.45	0.92	9	ปานกลาง
4. สนับสนุนให้บุคลากรมีการกำหนดระยะเวลา และควบคุมเป้าหมายของงานได้	3.64	0.91	6	มาก
5. กระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญในการตั้งเป้าหมายของตนเองสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	3.64	1.02	7	มาก
6. สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีทิศทางมุ่งสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.97	0.78	3	มาก
7. สนับสนุนให้บุคลากรให้มีความสามารถในการวางแผนและตั้งเป้าหมายในชีวิตการทำงานของตนเองได้	3.97	0.70	1	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรสร้างเป้าหมายด้วยตนเอง	n = 363			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
8. วิเคราะห์เป้าหมาย กำหนดทิศทางในการพัฒนาองค์กร	3.92	0.79	5	มาก
9. สามารถสื่อวิสัยทัศน์ขององค์กรและทำให้บุคลากรเข้าใจ ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นั้น	3.95	0.77	4	มาก
10. กระตุ้นให้บุคลากรแสดงความเชื่อมั่นต่อศักยภาพของตนเองในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน	3.97	0.77	2	มาก
รวม	3.75	0.38	-	มาก

จากตาราง 6 แสดงว่า บทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราดด้านการกระตุ้นให้บุคลากรสร้างเป้าหมายด้วยตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือสนับสนุนให้บุคลากรให้มีความสามารถในการวางแผนและตั้งเป้าหมายในชีวิตการทำงานของตนเองได้ ($\bar{X} = 3.97$) กระตุ้นให้บุคลากรแสดงความเชื่อมั่นต่อศักยภาพของตนเองในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.97$) และสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีทิศทาง มุ่งสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.97$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ
ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการสร้างรูปแบบ
ความคิดทางบวก โดยรวมและรายข้อ

ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก	n = 363			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. กระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรแสดงความคิด ที่สร้างสรรค์	3.72	0.90	5	มาก
2. ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างเจตคติที่ดี ต่อการทำงาน	3.81	0.88	1	มาก
3. สามารถสร้างรูปแบบการคิดและเทคนิค การปฏิบัติงานใหม่ ๆ	3.70	0.93	6	มาก
4. แนะนำให้บุคลากรมีการแก้ปัญหา อย่างเป็นระบบมีเหตุผล	3.77	0.85	3	มาก
5. นำแนวคิดทฤษฎีในการปฏิบัติงานมาใช้ อย่างเป็นระบบ	3.79	0.91	2	มาก
6. ส่งเสริมให้บุคลากรแสดงออกถึงการเป็นผู้นำ ที่มีความมั่นคงทางอารมณ์	3.77	0.89	4	มาก
7. ตระหนักถึงปัญหา สามารถเรียนรู้ถึงวิธีการ แก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์	3.57	1.02	7	มาก
8. ส่งเสริมการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้า ของบุคลากร และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในองค์กร	3.44	0.99	8	ปานกลาง
9. กระตุ้นให้บุคลากรมองโลกในแง่บวกและ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อตนเองและองค์กร	3.39	0.98	9	ปานกลาง
10. ส่งเสริมให้บุคลากรมีวิธีการประนีประนอม หรือไกล่เกลี่ยได้อย่างราบรื่น	3.28	1.01	10	ปานกลาง
รวม	3.62	0.46	-	มาก

จากตาราง 7 แสดงว่า บทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราดด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ($\bar{X} = 3.81$) นำแนวคิดทฤษฎีในการปฏิบัติงานมาใช้อย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.79$) และแนะนำให้บุคลากรมีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบมีเหตุผล ($\bar{X} = 3.77$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและคำทนายอย่างสร้างสรรค์ โดยรวมและรายข้อ

ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง		n = 363			
โดยให้รางวัลและคำทนายอย่างสร้างสรรค์		\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1.	มีพฤติกรรมในการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามความต้องการและความสนใจ	3.73	0.89	8	มาก
2.	มีพฤติกรรมในการส่งเสริมช่วยเหลือให้บุคลากรมีความสามารถเพื่อจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน	3.82	0.87	3	มาก
3.	สนับสนุนให้บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนา	3.80	0.83	4	มาก
4.	ให้คำปรึกษาและแนวทางแก้ไขปัญหาเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองให้ดีขึ้น	3.79	0.88	5	มาก
5.	เปิดโอกาสให้เป็นผู้ดำเนินการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	3.84	0.85	1	มาก
6.	การช่วยเหลือให้บุคลากรจัดการบริหารตนเองได้	3.61	0.84	10	มาก
7.	ให้รางวัลแก่บุคลากรที่ทำงานบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติด้วยความยุติธรรม	3.75	0.91	7	มาก
8.	เป็นผู้ที่มีศิลปะในการตำหนิหรือติชมบุคลากร	3.66	0.85	9	มาก
9.	ส่งเสริมให้ผลงานเป็นที่ประจักษ์ต่อสาธารณชนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การให้เกียรติ การยกย่อง การชมเชย เป็นต้น	3.79	0.89	6	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและคำหนิอย่างสร้างสรรค์	n = 363			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
10. แสดงความยินดี ยกย่อง ชมเชยกับบุคลากร ในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	3.83	0.88	2	มาก
รวม	3.76	0.45	-	มาก

จากตาราง 8 แสดงว่า บทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราดด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและคำหนิอย่างสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ เปิดโอกาสให้เป็นผู้ดำเนินการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.84$) แสดงความยินดี ยกย่อง ชมเชยกับบุคลากรในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 3.83$) และมีพฤติกรรมในการส่งเสริม ช่วยเหลือให้บุคลากรมีความสามารถเพื่อจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 3.82$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน โดยรวมและรายข้อ

ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน	n = 363			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. สนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง และทีมงาน	3.86	0.89	5	มาก
2. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการสร้างคณาทำงาน และระบบปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.09	0.65	1	มาก
3. มีการจัดบรรยากาศองค์การเป็นแบบรับผิดชอบ ร่วมกันและเปิดเผย	3.89	0.76	4	มาก
4. กระตุ้นให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน	3.85	0.66	6	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน	n = 363			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
5. มีการเข้าใจและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง ของระหว่างบุคคลและภายในกลุ่ม	3.91	0.74	2	มาก
6. ส่งเสริมให้บุคลากรความสามัคคี	3.83	0.70	7	มาก
7. เสริมสร้างให้บุคลากรมีแนวทางในการ แก้ปัญหาข้อขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์	3.83	0.86	8	มาก
8. การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน	3.90	0.76	3	มาก
9. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนา ตามความสามารถของบุคคล เพื่อให้ทีมงาน มีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.81	0.87	9	มาก
10. ส่งเสริมการใช้กระบวนการกลุ่ม ในการจัด บรรยากาศเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ระหว่างบุคคลและภายในกลุ่ม	3.77	0.94	10	มาก
รวม	3.88	0.46	-	มาก

จากตาราง 9 แสดงว่า บทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราดด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
3 ลำดับ คือ ส่งเสริมให้บุคลากรมีการสร้างผลงานและระบบปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ($\bar{X} = 4.09$)
มีการเข้าใจและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างของระหว่างบุคคลและภายในกลุ่ม ($\bar{X} = 3.91$) และ
การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน ($\bar{X} = 3.90$)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ
ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการอำนวยความสะดวก
ให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง โดยรวมและรายข้อ

ด้านการอำนวยความสะดวก ให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	n = 363			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. สร้างแรงจูงใจ กระตุ้น และเสริมแรงให้ บุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของ สถานศึกษาร่วมกัน	3.26	1.01	10	ปานกลาง
2. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประเพณี และค่านิยมที่ดีงาม	3.30	0.97	9	ปานกลาง
3. เสริมสร้างให้บุคลากรมีความศรัทธา ความประทับใจ และความผูกพันต่อโรงเรียน อันจะก่อให้เกิดความรัก	3.34	0.95	7	ปานกลาง
4. ผู้นำให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร	3.33	0.99	8	ปานกลาง
5. มีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอ และมีประสิทธิภาพ	3.36	1.02	6	ปานกลาง
6. กำหนดระเบียบหรือแนวทางการปฏิบัติร่วมกัน เพื่อการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร	3.37	1.00	5	ปานกลาง
7. มีการจัดสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ที่ดี	3.42	0.97	4	ปานกลาง
8. จัดสรรสวัสดิการให้แก่บุคลากรได้อย่างทั่วถึง และเท่าเทียมกัน	3.45	0.97	3	ปานกลาง
9. ทำให้ผู้นำมีวัฒนธรรมที่ดี เป็นการสร้าง ศักยภาพให้แก่บุคลากรในการเป็นผู้นำตนเอง	3.56	0.92	1	มาก
10. เสริมสร้างวัฒนธรรมที่ดีต่อองค์กร เพื่อเป็น การสร้างชื่อเสียงให้โรงเรียนต่อไป	3.56	0.96	2	มาก
รวม	3.40	0.59	-	ปานกลาง

จากตาราง 10 แสดงว่า บทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราดด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย 3 ลำดับ คือทำให้ผู้นำมีวัฒนธรรมที่ดี เป็นการสร้างศักยภาพให้แก่บุคลากรในการเป็น ผู้นำตนเอง ($\bar{X} = 3.56$) เสริมสร้างวัฒนธรรมที่ดีต่อองค์กร เพื่อเป็นการสร้างชื่อเสียงให้โรงเรียน ต่อไป ($\bar{X} = 3.56$) และจัดสรรสวัสดิการให้แก่บุคลากรได้อย่างทั่วถึง และเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 3.45$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตาราง 11 ผลการเปรียบเทียบระดับบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน

บทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	ประสบการณ์การปฏิบัติงาน				t	p
	ประสบการณ์ น้อย (n = 178)		ประสบการณ์ มาก (n = 185)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	3.63	0.58	3.74	0.58	-1.660	0.098
2. ด้านการแสดงบทบาทเป็นแบบฉบับ ให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	3.33	0.57	3.37	0.60	-0.482	0.630
3. ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรสร้าง เป้าหมายด้วยตนเอง	3.77	0.40	3.73	0.38	1.068	0.286
4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก	3.59	0.47	3.66	0.45	-1.461	0.145
5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิด ภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัล และคำหนิอย่างสร้างสรรค์	3.7	0.46	3.82	0.43	-2.396	0.017*

ตาราง 11 (ต่อ)

บทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	ประสบการณ์การปฏิบัติงาน				t	p
	ประสบการณ์ น้อย (n = 178)		ประสบการณ์ มาก (n = 185)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
6. ด้านการสนับสนุนให้เกิด ภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน	3.86	0.49	3.8	0.43	-0.714	0.475
7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิด วัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	3.39	0.54	3.40	0.64	-0.269	0.788
รวม	3.61	0.26	3.66	0.25	-1.706	0.089

* $p \leq .05$

จากตาราง 11 แสดงว่าบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองด้านการแสดงบทบาทเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองด้านการกระตุ้นให้บุคลากรสร้างเป้าหมายด้วยตนเองด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวกด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน และด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเองแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน บทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

บทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	1.779	2	0.889	2.636	0.073
ภายในกลุ่ม	121.454	360	0.337	-	-
รวม	123.232	362	-	-	-
2. ด้านการแสดงบทบาทเป็นแบบฉบับให้ บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	0.956	2	0.478	1.409	0.246
ภายในกลุ่ม	122.071	360	0.339	-	-
รวม	123.027	362	-	-	-
3. ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรสร้างเป้าหมาย ด้วยตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	0.095	2	0.047	0.318	0.728
ภายในกลุ่ม	53.550	360	0.149	-	-
รวม	53.644	362	-	-	-
4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก					
ระหว่างกลุ่ม	1.495	2	0.747	3.608	0.028*
ภายในกลุ่ม	74.576	360	0.207	-	-
รวม	76.071	362	-	-	-
5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำ ตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิ อย่างสร้างสรรค์					
ระหว่างกลุ่ม	5.908	2	2.954	16.002	0.000*
ภายในกลุ่ม	66.457	360	0.185	-	-
รวม	72.365	362	-	-	-

ตาราง 12 (ต่อ)

บทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	SS	df	MS	F	p
6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง					
โดยการสร้างทีมงาน					
ระหว่างกลุ่ม	0.181	2	0.091	0.426	0.653
ภายในกลุ่ม	76.590	360	0.213	-	-
รวม	76.772	362	-	-	-
7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิด					
วัฒนธรรมของผู้นำตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	0.705	2	0.352	1.011	0.365
ภายในกลุ่ม	125.468	360	0.349	-	-
รวม	126.173	362	-	-	-
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	0.155	2	0.780	1.180	0.309
ภายในกลุ่ม	23.689	360	0.660	-	-
รวม	23.844	362	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 12 แสดงว่า บทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกขนาดของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่าด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและคำหนิอย่างสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการแสดงบทบาทเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองด้านการกระตุ้นให้บุคลากรสร้างเป้าหมายด้วยตนเองด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน และด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเองแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่บทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา
ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก

ขนาดของสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		3.64	3.67	3.48
ขนาดเล็ก	3.64	-	0.03	0.16
ขนาดกลาง	3.67	-	-	0.19*
ขนาดใหญ่	3.48	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 13 แสดงว่า บทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน
ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกขนาดของสถานศึกษา ด้านการสร้างรูปแบบความคิด
ทางบวก พบว่า สถานศึกษาขนาดกลางแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดกลางมีบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำมากกว่าสถานศึกษา
ขนาดใหญ่

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่บทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา
ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์

ขนาดของสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		3.87	3.59	3.82
ขนาดเล็ก	3.87	-	0.28*	0.04
ขนาดกลาง	3.59	-	-	0.23*
ขนาดใหญ่	3.82	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 14 แสดงว่า บทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกขนาดของสถานศึกษา ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์พบว่า สถานศึกษานาขนาดเล็กแตกต่างกับสถานศึกษานากลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษานาเล็กมีบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำมากกว่าสถานศึกษานากลาง และพบว่าสถานศึกษานากลางแตกต่างกับสถานศึกษานาใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษานาใหญ่มีบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำมากกว่าสถานศึกษานากลาง

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี