

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย เรื่อง การใช้ฐานแห่งอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา การใช้ฐานแห่งอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1 โดยจำแนกตามเพศ และขนาดของ โรงเรียน ผลการวิเคราะห์ที่นำเสนอตามลำดับต่อไปนี้

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์แบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การใช้ฐานแห่งอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการใช้ฐานแห่งอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามเพศ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการใช้ฐานแห่งอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการใช้ฐานแห่งอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามเพศ และขนาดของโรงเรียน ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 357)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	97	27.17
หญิง	260	72.83
รวม	357	100.00
ขนาดของโรงเรียน		
ขนาดเล็ก	59	16.50
ขนาดกลาง	101	28.30
ขนาดใหญ่	197	55.20
รวม	357	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ครูผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 72.83 และเป็นเพศชายร้อยละ 27.17 ทางด้านขนาดของโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่ มีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 55.2 รองลงมา คือ โรงเรียนขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 28.3 และ โรงเรียนขนาดเล็กมีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 16.5

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การใช้ฐานแห่งอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทรปราการ เขต 1 ดังตารางที่ 4.2-4.7

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การใช้ฐานแห่งอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทรปราการ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวม

การใช้ฐานแห่งอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน	\bar{X}	SD	ระดับการปฏิบัติ
1. อำนาจการให้รางวัล	4.04	0.59	มาก
2. อำนาจการบังคับ	3.56	0.67	มาก
3. อำนาจตามกฎหมาย	3.97	0.65	มาก
4. อำนาจการอ้างอิง	3.98	0.71	มาก
5. อำนาจความเชี่ยวชาญ	4.06	0.72	มาก
รวม	3.92	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การใช้ฐานแห่งอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทรปราการ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.56 – 4.06 โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ การใช้ฐานแห่งอำนาจความเชี่ยวชาญ ($\bar{X} = 4.06$) อำนาจการให้รางวัล ($\bar{X} = 4.04$) อำนาจการอ้างอิง ($\bar{X} = 3.98$) อำนาจตามกฎหมาย ($\bar{X} = 3.97$) และมีการใช้ฐานแห่งอำนาจการบังคับ ($\bar{X} = 3.56$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การใช้ฐานแห่งอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู
ด้านอำนาจการให้รางวัล จำแนกเป็นรายชื่อ

การใช้ฐานแห่งอำนาจการให้รางวัล	\bar{X}	SD	ระดับการปฏิบัติ
1. กล่าวยกย่องชมเชยผู้กระทำดีในโอกาสอันควร	4.05	0.78	มาก
2. ให้ออกาสผู้ที่มีความขยันและรับผิดชอบ รับผิดชอบ งานที่สำคัญ	4.22	0.70	มาก
3. มีการชี้นำบุคลากรที่ทำงานบกพร่องให้ดำเนินการ แก้ไขให้ถูกต้อง	3.79	0.92	มาก
4. อำนวยประโยชน์แก่บุคลากรตามสิทธิ์ที่พึงมี พึงได้	4.02	0.75	มาก
5. พิจารณาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ บุคลากรอย่างตรงไปตรงมา	3.95	0.82	มาก
6. ให้ออกาสพิเศษแก่บุคลากรในโอกาสพิเศษ ต่างๆ	3.91	0.87	มาก
7. ให้ออกาสบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่บกพร่องดำเนินการ แก้ไข	3.94	0.69	มาก
8. สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนตำแหน่ง	4.38	0.78	มาก
9. สนับสนุนให้บุคลากรเข้าประชุม อบรมสัมมนาใน โอกาสต่างๆ	4.36	0.74	มาก
10. ช่วยเหลือแก้ไขข้อบกพร่องของบุคลากรทั้งใน เรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.78	0.83	มาก
รวม	4.04	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ครูมีความคิดเห็นว่าการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 1 ใช้อำนาจการให้รางวัลโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) พิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.78 – 4.38 เรียงตามลำดับดังนี้ การสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.38$) สนับสนุนให้บุคลากรเข้าประชุม อบรมสัมมนาในโอกาสต่างๆ ($\bar{X} = 4.36$) ให้ออกาสผู้ที่มีความขยันและ

รับผิดชอบ รับผิดชอบงานที่สำคัญ ($\bar{X} = 4.22$) กล่าวยกย่องชมเชยผู้กระทำดีในโอกาสอันควร ($\bar{X} = 4.05$) อำนวยประโยชน์แก่บุคลากรตามสิทธิ์ที่พึงมี พึงได้ ($\bar{X} = 4.02$) พิจารณาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของบุคลากรอย่างตรงไปตรงมา ($\bar{X} = 3.95$) ให้โอกาสบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่บกพร่องดำเนินการแก้ไข ($\bar{X} = 3.94$) ให้สิ่งของเป็นที่ระลึกแก่บุคลากรในโอกาสพิเศษต่างๆ ($\bar{X} = 3.91$) มีการชื่นชมบุคลากรที่ทำงานบกพร่องให้ดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้อง ($\bar{X} = 3.79$) และช่วยเหลือแก้ไขข้อบกพร่องของบุคลากรทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ($\bar{X} = 3.78$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การใช้ฐานแห่งอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูด้านอำนาจการบังคับ จำแนกเป็นรายชื่อ

การใช้ฐานแห่งอำนาจการบังคับ	\bar{X}	SD	ระดับการปฏิบัติ
1. เดินตรวจการทำงานของบุคลากรทุกวัน	3.58	0.93	มาก
2. เร่งรัดให้บุคลากรปฏิบัติงานให้ทันเวลา	4.01	0.73	มาก
3. กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ตามกฎหมายของตน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตามคำสั่งการ	3.76	0.85	มาก
4. แจ้งให้ทราบว่าจะดำเนินการทางวินัยสำหรับ ผู้ที่ไม่ยอมปฏิบัติตามคำตักเตือน	3.49	1.04	ปานกลาง
5. ตักเตือนผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ	3.65	0.90	มาก
6. วินิจฉัยสั่งการ ในกรอบของกฎหมายหรือกฎระเบียบที่กำหนด	3.77	0.78	มาก
7. ตาหนิบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่บกพร่อง เป็นการเฉพาะตัว	3.31	1.02	ปานกลาง
8. ดำเนินการทางวินัยกับผู้กระทำผิด เพื่อไม่ให้เป็นแบบอย่าง	2.89	1.15	ปานกลาง
9. ใช้มติหรือความเห็นของคนส่วนใหญ่มาบังคับ	3.30	1.04	ปานกลาง
10. ติดตาม ตรวจสอบ การปฏิบัติงานตามที่ได้สั่งการอย่างเคร่งครัด	3.75	0.88	มาก
รวม	3.56	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ใช้อำนาจบังคับ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) โดยมีค่าเฉลี่ยระดับมาก 6 ข้อ ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.58 – 4.01 เรียงตามลำดับดังนี้ เร่งรัดให้บุคลากรปฏิบัติงานให้ทันเวลา ($\bar{X} = 4.01$) วินิจฉัยสั่งการในกรอบของกฎหมายหรือกฎระเบียบที่กำหนด ($\bar{X} = 3.77$) กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ตามกฎหมายของตน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตามคำสั่งการ ($\bar{X} = 3.76$) ติดตามตรวจสอบ การปฏิบัติงาน ตามที่ได้สั่งการอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 3.75$) ตักเตือนผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ($\bar{X} = 3.65$) เคนตรวจการทำงานของบุคลากรทุกวัน ($\bar{X} = 3.58$) ค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงตามลำดับดังนี้ แจ้งให้ทราบว่าจะดำเนินการทางวินัยสำหรับ ผู้ที่ไม่ยอมปฏิบัติตามคำสั่งการ ($\bar{X} = 3.49$) ดำเนินบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่บกพร่อง เป็นการเฉพาะตัว ($\bar{X} = 3.31$) ใช้อำนาจหรือความเห็นของคนส่วนใหญ่มาบังคับ ($\bar{X} = 3.30$) และดำเนินการทางวินัยกับผู้กระทำความผิดเพื่อไม่ให้เป็นแบบอย่าง ($\bar{X} = 2.89$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การใช้ฐานแห่งอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูด้านอำนาจตามกฎหมาย จำแนกเป็นรายชื่อ

การใช้ฐานแห่งอำนาจตามกฎหมาย	\bar{X}	SD	ระดับการปฏิบัติ
1. กล่าวอ้างอิงถึงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตาม	3.77	0.93	มาก
2. วางแผนการปฏิบัติงานของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ	4.16	0.81	มาก
3. แจ้งมาตรการดำเนินการสำหรับผู้กระทำผิดวินัย	3.69	0.89	มาก
4. รวบรวมคำสั่ง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ซึ่งแจ้งให้บุคลากรทราบและยึดถือปฏิบัติ	3.96	0.83	มาก
5. สั่งการหรือมอบหมายงานตามสายงาน	4.23	0.76	มาก
6. กล่าวถึงอุทธรณ์กรณีการกระทำผิดวินัยให้บุคลากรทราบ	3.74	0.84	มาก
7. จัดโครงสร้างการบริหารงานและมอบหมายงานอย่างชัดเจน	4.20	0.74	มาก
8. เป็นผู้เที่ยงธรรมในการตัดสินปัญหา	3.97	0.84	มาก
9. ควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.94	0.76	มาก

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การใช้ฐานแห่งอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูด้านอำนาจตามกฎหมาย จำแนกเป็นรายชื่อ (ต่อ)

การใช้ฐานแห่งอำนาจตามกฎหมาย	\bar{X}	SD	ระดับการปฏิบัติ
10. มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานตามความเหมาะสม	3.95	0.76	มาก
รวม	3.97	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ใช้ฐานแห่งอำนาจตามกฎหมาย โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) พิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ค่าเฉลี่ยระหว่าง ($\bar{X} = 3.69 - 4.23$) เรียงตามลำดับดังนี้ สั่งการหรือมอบหมายงานตามสายงาน ($\bar{X} = 4.23$) จัดโครงสร้างการบริหารงานและมอบหมายงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.20$) วางแผนการปฏิบัติงานของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.16$) เป็นผู้เที่ยงธรรมในการตัดสินปัญหา ($\bar{X} = 3.97$) รวบรวมคำสั่ง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ชี้แจงให้บุคลากรทราบและยึดถือปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.96$) มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานตามความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.95$) ควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 3.95$) กล่าวอ้างอิงถึงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตาม ($\bar{X} = 3.77$) กล่าวถึงอุทากรณ์กรณีการกระทำผิดวินัยให้บุคลากรทราบ ($\bar{X} = 3.74$) และแจ้งมาตรการดำเนินการสำหรับผู้กระทำผิดวินัย ($\bar{X} = 3.69$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การใช้ฐานแห่งอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูด้านอำนาจการอ้างอิง จำแนกเป็นรายชื่อ

การใช้ฐานแห่งอำนาจการอ้างอิง	\bar{X}	SD	ระดับการปฏิบัติ
1. พูดหรือกล่าวถึงการมีความสัมพันธ์กับผู้มีตำแหน่งสูงหรือมีอำนาจ	3.07	1.15	ปานกลาง
2. มีบุคลิกลักษณะที่สามารถเข้ากันได้กับทุกคน	4.03	0.81	มาก
3. โองาปราศรัย ให้ความสนิทสนมเป็นกันเอง	4.08	0.82	มาก

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การใช้ฐานแห่งอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูด้านอำนาจการอ้างอิง จำแนกเป็นรายชื่อ (ต่อ)

การใช้ฐานแห่งอำนาจการอ้างอิง	\bar{X}	SD	ระดับการปฏิบัติ
4. ปฏิบัติตามนโยบาย คำสั่งของผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปเพื่อให้เป็นแบบอย่าง	4.15	0.72	มาก
5. แสดงออกถึงความเป็นผู้เสียสละและอุทิศตนเพื่องานในหน้าที่	4.19	0.79	มาก
6. มีความเสียสละ อดทน รับผิดชอบสูงกว่าผู้ได้บังคับบัญชา	4.15	0.84	มาก
7. แสดงออกถึงการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการบริหารงาน	4.19	0.80	มาก
8. กระทำตนเป็นผู้ที่มีความคงเส้นคงวา เสมอต้นเสมอปลาย	3.99	0.84	มาก
9. มีเอกลักษณ์หรือเทคนิคการบริหารเป็นที่ยอมรับ	4.01	0.84	มาก
10. พุดถึงสิ่งที่ได้พบเห็นหรือได้กระทำในอดีต	3.75	0.91	มาก
รวม	3.98	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ใช้อำนาจการอ้างอิงโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) โดยมีค่าเฉลี่ยระดับมาก 9 ข้อ ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.75 – 4.19 เรียงตามลำดับดังนี้ แสดงออกถึงความเป็นผู้เสียสละและอุทิศตน เพื่องานในหน้าที่ แสดงออกถึงการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ในการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.19$) ปฏิบัติตามนโยบาย คำสั่งของผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปเพื่อให้เป็นแบบอย่าง มีความเสียสละ อดทน รับผิดชอบสูงกว่าผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.15$) โภภาพราศรัย ให้ความสนิพสนมเป็นกันเอง ($\bar{X} = 4.08$) มีบุคลิกลักษณะที่สามารถเข้ากันได้กับทุกคน ($\bar{X} = 4.03$) มีเอกลักษณ์หรือเทคนิคการบริหาร เป็นที่ยอมรับ ($\bar{X} = 4.01$) กระทำตนเป็นผู้ที่มีความคงเส้นคงวา เสมอต้น เสมอปลาย ($\bar{X} = 3.99$) พุดถึงสิ่งที่ได้พบเห็นหรือได้กระทำในอดีต ($\bar{X} = 3.75$) และค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ พุดหรือกล่าวถึงการมีความสัมพันธ์กับผู้ที่มีตำแหน่งสูงหรือมีอำนาจ ($\bar{X} = 3.07$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การใช้ฐานแห่งอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ จำแนกเป็นรายชื่อ

การใช้ฐานแห่งอำนาจความเชี่ยวชาญ	\bar{X}	SD	ระดับการปฏิบัติ
1. กระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี น่าเลียนแบบ	3.92	0.85	มาก
2. ให้คำแนะนำแก่บุคลากรทางด้านวิชาการได้เป็นอย่างดี	4.08	0.84	มาก
3. คิดริเริ่มงาน / โครงการที่แปลกใหม่ ทันสมัย ทำทหายความสามารถและเป็นที่ยอมรับ	4.11	0.81	มาก
4. สามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้โดยเร็ว	4.07	0.78	มาก
5. นิเทศ ติดตาม ชี้แนะ บุคลากรในด้านต่างๆ ได้	4.00	0.83	มาก
6. นำเทคนิค วิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารงาน	4.04	0.76	มาก
7. ให้คำปรึกษา ช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรได้ในทุกเรื่อง	4.04	0.85	มาก
8. สร้างผลงาน เกียรติยศ ชื่อเสียงให้เป็นที่ประจักษ์	4.03	0.84	มาก
9. ประยุกต์หลักการ แนวคิด ทฤษฎีมาใช้ในการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.06	0.78	มาก
10. กำหนดระเบียบ การอนุญาต การอนุมัติในเรื่องการบริหารงานบุคลากร การเงินและพัสดุไว้อย่างชัดเจน	4.13	0.82	มาก
รวม	4.06	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) พิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.92 – 4.13 เรียงตามลำดับดังนี้ กำหนดระเบียบ การอนุญาต การอนุมัติในเรื่องการบริหารงานบุคลากร การเงินและพัสดุไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.13$) คิดริเริ่มงาน / โครงการที่แปลกใหม่ ทันสมัย ทำทหายความสามารถและเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X} = 4.11$) ให้คำแนะนำแก่บุคลากรทางด้านวิชาการ ได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.08$) สามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้โดยเร็ว ($\bar{X} = 4.07$) ประยุกต์หลักการ แนวคิด ทฤษฎีมาใช้ในการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.06$) นำเทคนิค วิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารงาน ให้คำปรึกษา ช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรได้ในทุกเรื่อง ($\bar{X} = 4.04$) สร้างผลงาน เกียรติยศ

ชื่อเสียง ให้เป็นที่ประจักษ์ ($\bar{X} = 4.03$) นิเทศ ติดตาม ชี้นำ บูรณาการในด้านต่างๆ ได้ ($\bar{X} = 4.00$) และกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี น่าเลียนแบบ ($\bar{X} = 3.92$)

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การใช้ฐานแห่งอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 1 ตามความคิดเห็น
ของครู จำแนกตามเพศ ดังตารางที่ 4.8 - 4.16**

ตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบการใช้ฐานแห่งอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู
จำแนกตามเพศ โดยภาพรวม

การใช้ฐานแห่งอำนาจ	เพศชาย		เพศหญิง		t	P
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. อำนาจการให้รางวัล	4.10	0.51	4.02	0.62	1.36	0.18
2. อำนาจการบังคับ	3.61	0.61	3.53	0.64	1.11	0.27
3. อำนาจตามกฎหมาย	4.00	0.61	3.95	0.62	0.71	0.48
4. อำนาจการอ้างอิง	4.03	0.56	3.93	0.63	1.27	0.21
5. อำนาจความเชี่ยวชาญ	4.10	0.66	4.03	0.72	0.80	0.42
รวม	3.97	0.53	3.89	0.57	1.16	0.25

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การใช้ฐานแห่งอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน ตามความคิดเห็น
ของครู จำแนกตามเพศ โดยภาพรวม 5 อำนาจ ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ อำนาจ
การให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการอ้างอิง และอำนาจความเชี่ยวชาญ
ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

ตารางที่ 4.9 เปรียบเทียบการใช้ฐานแห่งอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู
จำแนกตามเพศ ด้านอำนาจการให้รางวัล จำแนกเป็นรายชื่อ

การใช้ฐานแห่งอำนาจการให้รางวัล	เพศชาย		เพศหญิง		t	P
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. กล่าวยกย่องชมเชยผู้กระทำดีในโอกาสอันควร	4.18	0.72	4.00	0.80	1.85	0.07
2. ให้โอกาสผู้ที่มีความขยันและรับผิดชอบ รับผิดชอบงานที่สำคัญ	4.26	0.67	4.20	0.71	0.70	0.49
3. มีการชี้นำบุคลากรที่ทำงานบกพร่องให้ดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้อง	3.86	0.76	3.76	0.97	0.96	0.34
4. อำนวยประโยชน์แก่บุคลากรตามสิทธิที่พึงมีพึงได้	4.15	0.77	3.97	0.73	2.01	0.04*
5. พิจารณาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของบุคลากรอย่างตรงไปตรงมา	4.04	0.80	3.91	0.82	1.32	0.16
6. ให้สิ่งของเป็นที่ระลึกแก่บุคลากรในโอกาสพิเศษต่างๆ	3.89	0.87	3.92	0.88	-0.35	0.73
7. ให้โอกาสบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่บกพร่องดำเนินการแก้ไข	3.99	0.65	3.92	0.71	0.86	0.39
8. สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่ง	4.46	0.68	4.35	0.81	1.19	0.24
9. สนับสนุนให้บุคลากรเข้าประชุมอบรมสัมมนาในโอกาสต่างๆ	4.32	0.72	4.37	0.75	-0.57	0.57
10. ช่วยเหลือแก้ไขข้อบกพร่องของบุคลากรทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.89	0.73	3.74	0.87	1.61	0.11
รวม	4.10	0.51	4.02	0.62	1.36	0.18

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การเปรียบเทียบการใช้ฐานแห่งอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 4 อำนาจประโยชน์แก่บุคลากรตามสิทธิ์ที่พึงมีพึงได้ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า เพศหญิง ข้ออื่นๆ อีก 9 ข้อ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบการใช้ฐานแห่งอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ ด้านอำนาจการบังคับ จำแนกเป็นรายข้อ

การใช้ฐานแห่งอำนาจบังคับ	เพศชาย		เพศหญิง		t	P
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. เดินตรวจการทำงานของบุคลากรทุกวัน	3.58	0.98	3.58	0.92	-0.67	0.95
2. เร่งรัดให้บุคลากรปฏิบัติงานให้ทันเวลา	3.99	0.69	4.02	0.75	-0.34	0.73
3. กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ตามกฎหมายของตน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตามคำสั่งการ	3.80	0.83	3.74	0.86	0.61	0.54
4. แจ้งให้ทราบว่าจะดำเนินการทางวินัยสำหรับ ผู้ที่ไม่ยอมปฏิบัติตามคำสั่งเดือน	3.39	1.01	3.53	1.05	-1.13	0.26
5. ตักเตือนผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ	3.76	0.85	3.60	0.91	1.49	0.14
6. วินิจฉัยสั่งการในกรอบของกฎหมาย หรือกฎ ระเบียบที่กำหนด	3.85	0.77	3.74	0.78	1.16	0.25
7. ดำเนินบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่บกพร่องเป็นการ เฉพาะตัว	3.42	0.96	3.27	1.04	1.30	0.20
8. ดำเนินการทางวินัยกับผู้กระทำความผิด เพื่อไม่ให้ เป็นแบบอย่าง	3.08	1.16	2.82	1.14	1.95	0.04*
9. ใช้อำนาจหรือความเห็นของคนส่วนใหญ่มาบังคับ	3.42	1.00	3.25	1.05	1.37	0.17
10. ติดตาม ตรวจสอบ การปฏิบัติงานตามที่ ได้ สั่งการอย่างเคร่งครัด	3.81	0.86	3.73	0.89	0.80	0.43
รวม	3.61	0.61	3.53	0.64	1.11	0.27

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การเปรียบเทียบการใช้ฐานแห่งอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามเพศ ด้านอำนาจการบังคับ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 8 ดำเนินการทางวินัยกับผู้กระทำความผิด เพื่อไม่ให้เป็นแบบอย่าง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า เพศหญิง ข้ออื่นๆ อีก 9 ข้อ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบการใช้ฐานแห่งอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ ด้านอำนาจตามกฎหมาย จำแนกเป็นรายข้อ

การใช้ฐานแห่งอำนาจตามกฎหมาย	เพศชาย		เพศหญิง		t	P
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. กล่าวอ้างอิงถึงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตาม	3.84	0.84	3.75	0.96	0.77	0.44
2. วางแผนการปฏิบัติงานของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ	4.10	0.82	4.18	0.80	-0.77	0.44
3. แจกมาตรการดำเนินการสำหรับผู้กระทำผิดวินัย	3.77	0.91	3.66	0.89	1.09	0.28
4. รวบรวมคำสั่ง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ชี้แจงให้บุคลากรทราบและยึดถือปฏิบัติ	4.07	0.83	3.92	0.83	1.59	0.11
5. สั่งการหรือมอบหมายงานตามสายงาน	4.25	0.78	4.23	0.76	0.23	0.82
6. กล่าวถึงอุทธรณ์กรณีการกระทำผิดวินัยให้บุคลากรทราบ	3.86	0.95	3.69	0.80	1.64	0.10
7. จัดโครงสร้างการบริหารงานและมอบหมายงานอย่างชัดเจน	4.16	0.73	4.21	0.74	-0.53	0.60
8. เป็นผู้เที่ยงธรรมในการตัดสินปัญหา	4.05	0.78	3.93	0.86	1.17	0.24
9. ควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.91	0.74	3.95	0.77	-0.47	0.64
10. มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานตามความเหมาะสม	3.97	0.70	3.94	0.78	0.30	0.77
รวม	4.00	0.61	3.95	0.62	0.71	0.48

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การเปรียบเทียบการใช้ฐานแห่งอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามเพศ ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมไม่แตกต่างกันพิจารณาเป็นรายข้อทั้ง 10 ข้อไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบการใช้ฐานแห่งอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามเพศ ด้านอำนาจการอ้างอิง จำแนกเป็นรายข้อ

การใช้ฐานแห่งอำนาจการอ้างอิง	เพศชาย		เพศหญิง		t	P
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. พุดหรือกล่าวถึงการมีความสัมพันธ์กับผู้ที่มีตำแหน่งสูงหรือมีอำนาจ	3.26	1.21	3.00	1.12	1.80	0.07
2. มีบุคลิกลักษณะที่สามารถเข้ากันได้กับทุกคน	4.07	0.79	4.01	0.82	0.67	0.51
3. โอภาปราศรัย ให้ความสนิทสนมเป็นกันเอง	4.13	0.69	4.05	0.87	0.82	0.42
4. ปฏิบัติตามนโยบาย คำสั่งของผู้บังคับบัญชา ระดับสูงขึ้นไปเพื่อให้เป็นแบบอย่าง	4.10	0.70	4.16	0.73	-0.68	0.50
5. แสดงออกถึงความเป็นผู้เสียสละและอุทิศตนเพื่องานในหน้าที่	4.34	0.73	4.13	0.80	2.24	0.02*
6. มีความเสียสละ อดทน รับผิดชอบสูงกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา	4.30	0.80	4.10	0.84	2.01	0.04*
7. แสดงออกถึงการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการบริหารงาน	4.21	0.80	4.19	0.80	0.19	0.85
8. กระทำตนเป็นผู้ที่มีความมั่งคั่งงวาวเสมอต้น เสมอปลาย	4.02	0.75	3.97	0.87	0.48	0.64
9. มีเอกลักษณ์หรือเทคนิคการบริหารเป็นที่ยอมรับ	4.03	0.80	4.00	0.85	0.35	0.73
10. พุดถึงสิ่งที่ได้พบเห็นหรือได้กระทำในอดีต	3.80	0.90	3.73	0.90	0.72	0.47
รวม	4.03	0.56	3.93	0.63	1.27	0.21

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบการใช้ฐานแห่งอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามเพศ ด้านอำนาจการอ้างอิง โดยรวมไม่แตกต่างกัน พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 5 แสดงออกถึงความเป็นผู้เสียสละและอุทิศตน เพื่องานในหน้าที่และ ข้อ 6 มีความเสียสละ อดทน รับผิดชอบสูงกว่าผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพศชาย มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า เพศหญิง ข้ออื่นๆ อีก 8 ข้อ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบการใช้ฐานแห่งอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามเพศ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ จำแนกเป็นรายข้อ

การใช้ฐานแห่งอำนาจความเชี่ยวชาญ	เพศชาย		เพศหญิง		t	P
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. กระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี น่าเลียนแบบ	3.97	0.77	3.91	0.88	0.64	0.52
2. ให้คำแนะนำแก่บุคลากรทางด้านวิชาการ ได้เป็นอย่างดี	4.11	0.84	4.06	0.85	0.52	0.61
3. คิดริเริ่มงาน / โครงการที่แปลกใหม่ ทันสมัย ทำทหายความสามารถและเป็นที่ยอมรับ	4.14	0.84	4.10	0.79	0.46	0.65
4. สามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้โดยเร็ว	4.09	0.79	4.07	0.78	0.30	0.77
5. นิเทศ ติดตาม ชี้แนะ บุคลากรในด้านต่างๆ ได้	4.11	0.73	3.95	0.86	1.63	0.11
6. นำเทคนิค วิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารงาน	4.10	0.68	4.02	0.78	0.98	0.33
7. ให้คำปรึกษา ช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรได้ในทุกเรื่อง	4.13	0.79	4.00	0.87	1.32	0.19
8. สร้างผลงาน เกียรติยศ ชื่อเสียงให้เป็นที่ประจักษ์	4.02	0.78	4.03	0.86	-0.11	0.92
9. ประยุกต์หลักการ แนวคิด ทฤษฎีมาใช้ในการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.14	0.76	4.02	0.79	1.30	0.19
10. กำหนดระเบียบ การอนุญาต การอนุมัติในเรื่องการบริหารงานบุคลากร การเงินและพัสดุไว้อย่างชัดเจน	4.12	0.86	4.13	0.81	-0.33	0.97
รวม	4.10	0.66	4.03	0.72	0.80	0.42

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 พบว่าการเปรียบเทียบการใช้ฐานแห่งอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามเพศ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ โดยรวมไม่แตกต่างกัน พิจารณาเป็นรายข้อไม่แตกต่างกันทั้ง 10 ข้อ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การใช้ฐานแห่งอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way Analysis of Variance) ดังตารางที่ 4.14-4.17

ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบการใช้ฐานแห่งอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู ทั้ง 5 อำนาจ โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยภาพรวม

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
ระหว่างกลุ่ม	3.008	2	1.504	4.772	.009*
ภายในกลุ่ม	111.576	354	.315		
รวม	114.584	356			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า การใช้ฐานแห่งอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูทั้ง 5 อำนาจ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐาน จึงต้องทำการทดสอบเปรียบเทียบด้วยวิธี Scheffe ตามตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ การใช้ฐานแห่งอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1 โดยรวม ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน

การใช้ฐานแห่งอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน ต่อขนาดของโรงเรียน	โรงเรียน ขนาดเล็ก	โรงเรียน ขนาดกลาง	โรงเรียน ขนาดใหญ่
โรงเรียนขนาดเล็ก	-	0.936	0.152
โรงเรียนขนาดกลาง		-	0.018*
โรงเรียนขนาดใหญ่			-

จากตารางที่ 4.15 พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่แล้วพบว่า การใช้ฐานแห่งอำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนที่มีขนาดกลาง มีการใช้ฐานแห่งอำนาจโดยรวมแตกต่างจากผู้บริหารในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบการใช้ฐานแห่งอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ทั้ง 5 อำนาจ

อำนาจการให้รางวัล					
แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
ระหว่างกลุ่ม	3.849	2	1.925	5.678	.004*
ภายในกลุ่ม	120.002	354	.339		
รวม	123.851	356			
อำนาจการบังคับ					
แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
ระหว่างกลุ่ม	1.182	2	.591	1.318	.269
ภายในกลุ่ม	158.658	354	.448		
รวม	159.839	356			

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบการใช้ฐานแห่งอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดของ โรงเรียน ทั้ง 5 อำนาจ (ต่อ)

อำนาจตามกฎหมาย					
แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
ระหว่างกลุ่ม	3.060	2	1.530	3.644	.027*
ภายในกลุ่ม	148.648	354	.420		
รวม	151.709	356			
อำนาจการอ้างอิง					
แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
ระหว่างกลุ่ม	4.460	2	2.230	4.580	.011*
ภายในกลุ่ม	172.366	354	.487		
รวม	176.826	356			

อำนาจความเชี่ยวชาญ					
แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
ระหว่างกลุ่ม	4.121	2	2.060	4.012	.019*
ภายในกลุ่ม	181.782	354	.514		
รวม	185.903	356			

จากตารางที่ 4.16 พบว่า การใช้ฐานแห่งอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดของ โรงเรียน อำนาจการบังคับไม่แตกต่างกัน ส่วนอำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการอ้างอิง และอำนาจความเชี่ยวชาญมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ สมมติฐาน จึงต้องทำการทดสอบเปรียบเทียบด้วยวิธี Scheffe ตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ การใช้ฐานแห่งอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน อำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการ อ้างอิง และอำนาจความเชี่ยวชาญ

อำนาจการให้รางวัล			
การใช้ฐานแห่งอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน ต่อขนาดของโรงเรียน	โรงเรียน ขนาดเล็ก	โรงเรียน ขนาดกลาง	โรงเรียน ขนาดใหญ่
โรงเรียนขนาดเล็ก	-	0.994	0.046*
โรงเรียนขนาดกลาง		-	0.017*
โรงเรียนขนาดใหญ่			-
อำนาจตามกฎหมาย			
การใช้ฐานแห่งอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน ต่อขนาดของโรงเรียน	โรงเรียน ขนาดเล็ก	โรงเรียน ขนาดกลาง	โรงเรียน ขนาดใหญ่
โรงเรียนขนาดเล็ก	-	0.633	0.521
โรงเรียนขนาดกลาง		-	0.030*
โรงเรียนขนาดใหญ่			-
อำนาจการอ้างอิง			
การใช้ฐานแห่งอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน ต่อขนาดของโรงเรียน	โรงเรียน ขนาดเล็ก	โรงเรียน ขนาดกลาง	โรงเรียน ขนาดใหญ่
โรงเรียนขนาดเล็ก	-	0.980	0.071
โรงเรียนขนาดกลาง		-	0.042*
โรงเรียนขนาดใหญ่			-
อำนาจความเชี่ยวชาญ			
การใช้ฐานแห่งอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน ต่อขนาดของโรงเรียน	โรงเรียน ขนาดเล็ก	โรงเรียน ขนาดกลาง	โรงเรียน ขนาดใหญ่
โรงเรียนขนาดเล็ก	-	0.999	0.120
โรงเรียนขนาดกลาง		-	0.050*
โรงเรียนขนาดใหญ่			-

จากตารางที่ 4.17 พบว่า การใช้ฐานแห่งอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่จะใช้ฐานแห่งอำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการอ้างอิง และอำนาจความเชี่ยวชาญ แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่จะใช้ฐานแห่งอำนาจการให้รางวัลแตกต่างกัน ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเพิ่มเติมของครูเกี่ยวกับการใช้ฐานแห่งอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ในตอนที่ 5 นี้ เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นเพิ่มเติมของครูเกี่ยวกับการใช้ฐานแห่งอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน ซึ่งนำมาวิเคราะห์เนื้อหาแล้วสรุป โดยการแจกแจงความถี่เสนอเป็นตารางประกอบ ความเรียงตามลำดับความคิดเห็นของครู โดยจัดลำดับผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเพิ่มเติมของครูเกี่ยวกับการใช้ฐานแห่งอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ความคิดเห็นเพิ่มเติม	ความถี่
1. ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานตามความเหมาะสม	264
2. นิเทศบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานต่างๆ	243
3. ใช้อำนาจที่มีอยู่เพื่อระงับความขัดแย้งไม่ให้สถานการณ์ลุกลามมากขึ้น	211
4. สร้างการยอมรับ มีไมตรีจิต มีเหตุผลให้ความสำคัญต่อคนอื่นมากกว่าตนเอง	206
5. ใช้กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ ในการทำงาน	199
6. กำหนดกฎระเบียบมาตรฐานควบคุมพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา	167
7. ถือว่า ความเชื่อของตนเองถูกต้อง	71
8. ใช้อำนาจที่มีบนพื้นฐานของเหตุผล ความถูกต้องและเป็นกัลยาณมิตร	1
9. มีความตั้งใจจริง มุ่งมั่นเพื่อพัฒนางานทุกด้านของสถานศึกษา แต่ไม่เด็ดขาดกับการแก้ไขปัญหาพฤติกรรมครูและนักเรียนที่อยู่นอกกรอบ	1

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเพิ่มเติมของครูเกี่ยวกับการใช้ฐานแห่งอำนาจ
 ของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 (ต่อ)

ความคิดเห็นเพิ่มเติม	ความถี่
10. ควรใช้ระบบให้รางวัลและลงโทษควบคู่กันไป	1
11. ผู้ที่ทำงานเสียสละ อุทิศเวลา ไม่ควรได้เงินเดือนเท่ากับผู้ที่ไม่ทำงาน ไม่เสียสละ ไม่อุทิศเวลาและไม่อยู่โรงเรียน	1
12. ใช้กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ ในการทำงาน ในเรื่องที่เหมาะสม	1
13. มีน้ำใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	1
14. มาทำงานที่โรงเรียนทุกวัน ไม่เว้นวันหยุดราชการ ติดตามงานก่อสร้าง อุทิศเวลา และชีวิตกับ โรงเรียน โดยไม่ย่อท้อ จนล้มดูแลสุขภาพของตนเอง ให้เวลากับครอบครัว (สามี) น้อยมาก	1
15. ใช้หลักกัลยาณมิตรในการบริหารงาน เป็นที่ปรึกษาในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา	1
16. กฎเกณฑ์บางอย่างก็มีการยืดหยุ่นได้	1
17. ใช้วาจาสุภาพ ให้กำลังใจ และใช้คำชื่นชมในการดูแลบุคลากร	1
18. สามารถให้คำปรึกษาหรือหาข้อมูลต่างๆ ที่ต้องการให้ตลอดทุกเรื่อง	1