

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 มาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์ จำแนกตาม เพศ อายุ และระดับการศึกษา

ตอนที่ 5 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์ จำแนกตาม เพศ อายุ และระดับการศึกษา

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ผลปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
- ชาย	69	32.86
- หญิง	141	67.14
รวม	210	100.00
อายุ		
- น้อยกว่า 40 ปี	150	71.43
- ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป	60	28.57
รวม	210	100.00
ระดับการศึกษา		
- ปริญญาตรี	147	70.00
- สูงกว่าปริญญาตรี	63	30.00
รวม	210	100.00

จากตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 210 คน หากจำแนกตามเพศ พบว่าเป็นเพศชาย จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 32.86 เพศหญิง จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 67.14 หากจำแนกตามอายุพบว่า อายุต่ำกว่า 40 ปี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 71.43 อายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 28.57 และจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	3.96	0.06	มาก
2. การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	4.12	0.06	มาก
3. การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	4.04	0.09	มาก
4. การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก	4.03	0.09	มาก
5. การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง	4.06	0.07	มาก
6. การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน	4.03	0.06	มาก
7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	4.00	0.05	มาก
รวม	4.03	0.05	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่าความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.05) สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำมากที่สุดคือการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.06) รองลงมาคือ การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.07) และการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.09) และผู้บริหารมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำน้อยที่สุดในด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.05)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในด้าน การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. มอบหมายงานตรงตามความสามารถและความถนัดของบุคลากร	4.09	0.70	มาก
2. ชี้แจงขอบข่ายงานให้บุคลากรรับทราบตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.99	0.82	มาก
3. แนะนำบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน	3.90	0.80	มาก
4. แนะนำบุคลากรให้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม	3.96	0.80	มาก
5. กระตุ้นให้บุคลากรมีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการทำงาน	3.97	0.80	มาก
6. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงาน	3.94	0.83	มาก
7. ส่งเสริมให้บุคลากรใช้สารสนเทศบริหารจัดการงาน	3.90	0.91	มาก
8. ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการบริหารจัดการงาน	3.93	0.80	มาก
รวม	3.96	0.06	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่าความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.06) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองมากที่สุดคือ มอบหมายงานตรงตามความสามารถและความถนัดของบุคลากร ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.70) รองลงมาคือ ชี้แจงขอบข่ายงานให้บุคลากรรับทราบตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.82) ส่วนข้อที่มีการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองน้อยที่สุดคือ แนะนำบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.80) และส่งเสริมให้บุคลากรใช้สารสนเทศบริหารจัดการงาน ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.91)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้าน การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. บุคลิกลักษณะเหมาะสมกับการเป็นผู้นำและนำผู้อื่นได้	4.17	0.72	มาก
2. มีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน	4.17	0.76	มาก
3. ปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเท่าเทียมกัน	4.15	0.75	มาก
4. มีระเบียบวินัยอันเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร	4.05	0.74	มาก
5. วางตัวได้เหมาะสมกับกาลเทศะ	4.06	0.75	มาก
6. ให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร	4.09	0.78	มาก
7. มีความเสียสละและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ	4.20	0.72	มาก
8. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเป็นที่ยอมรับ	4.18	0.79	มาก
9. สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	4.16	0.73	มาก
10. เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน	4.04	0.85	มาก
11. รอบรู้และพัฒนาตนเองเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง	4.06	0.79	มาก
12. มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบในหน้าที่	4.10	0.78	มาก
13. รับฟังปัญหาและแก้ไขปัญหของสถานศึกษาได้	4.12	0.72	มาก
รวม	4.12	0.06	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.06) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองมากที่สุดคือ มีความเสียสละและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.72) รองลงมาคือ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.79) ส่วนข้อที่มีการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองน้อยที่สุดคือ เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.85)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง

การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ส่งเสริมให้บุคลากรตั้งเป้าหมายในการทำงานด้วยตนเอง	4.03	0.80	มาก
2. สนับสนุนให้บุคลากรมีความตระหนักและเข้าใจเป้าหมายของตนเอง	4.00	0.77	มาก
3. ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในตนเองและมุ่งมั่นให้งานสำเร็จ	4.09	0.77	มาก
4. ทำให้บุคลากรเห็นคุณค่าในงานและมีความพยายามในการปฏิบัติ	4.07	0.66	มาก
5. ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างมีทิศทางและเป็นระบบที่ชัดเจน	3.86	0.78	มาก
6. เชื่อและศรัทธาในความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานสู่เป้าหมาย	4.14	0.73	มาก
7. ให้คำแนะนำปรึกษาบุคลากรเชิงสร้างสรรค์อย่างมีเหตุผล	4.06	0.74	มาก
รวม	4.04	0.09	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.09) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเองมากที่สุดคือ เชื่อและศรัทธาในความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานสู่เป้าหมาย ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.73) รองลงมาคือ ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในตนเองและมุ่งมั่นให้งานสำเร็จ ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.77) ส่วนข้อที่มีการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเองน้อยที่สุดคือ ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างมีทิศทางและเป็นระบบที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.78)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก

การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. มีเจตคติที่ดีต่อบุคลากรและการปฏิบัติงาน	4.13	0.74	มาก
2. เข้าใจปัญหาและแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล	4.16	0.71	มาก
3. สามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้ดี	4.11	0.84	มาก
4. คิดกำหนดโครงการใหม่ๆ และปฏิบัติงานให้สำเร็จ	4.09	0.76	มาก
5. บริหารจัดการงานให้เป็นที่พึงพอใจของบุคลากร	3.90	0.77	มาก
6. ใช้วิธีการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.98	0.70	มาก
7. กระตุ้นบุคลากรให้ใช้ความคิดในการป้องกันมากกว่าแก้ปัญหา	3.96	0.77	มาก

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก (ต่อ)

การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก	\bar{X}	S.D.	ระดับ
8. ส่งเสริมให้บุคลากรนำความคิดและเทคนิคใหม่ๆ มาปฏิบัติ	3.95	0.77	มาก
9. เป็นผู้ที่มีความมั่นคงทางอารมณ์	4.03	0.81	มาก
10. ส่งเสริมให้บุคลากรกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างหลากหลาย	4.02	0.70	มาก
รวม	4.03	0.09	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวกในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.09) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวกมากที่สุดคือ เข้าใจปัญหาและแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.71) รองลงมาคือ มีเจตคติที่ดีต่อบุคลากรและการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.74) ส่วนข้อที่มีการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวกน้อยที่สุดคือ บริหารจัดการงานให้เป็นที่พึงพอใจของบุคลากร ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.77)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง

การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. เป็นผู้มีศิลปะ ในการดำเนินหรือคิดอย่างสร้างสรรค์	4.08	0.76	มาก
2. ให้รางวัลหรือยกย่องชมเชยบุคลากรเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ	4.16	0.73	มาก
3. ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ	4.10	0.71	มาก
4. สนับสนุนช่วยเหลือบุคลากรให้สามารถฟันฝ่าอุปสรรคจนประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.00	0.75	มาก
5. สนับสนุน ขอมรับในความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้บุคลากรทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.98	0.73	มาก
6. ให้ความห่วงใย เอื้ออาทรบุคลากรในการทำงานให้สำเร็จทั้งด้านอาชีพและส่วนตัว	3.99	0.73	มาก
7. สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เต็มไปด้วยมิตรภาพ	4.09	0.72	มาก
รวม	4.06	0.07	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = 0.07) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองมากที่สุดคือ ให้รางวัลหรือยกย่องชมเชยบุคลากรเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ ($\bar{x} = 4.16$, S.D. = 0.73) รองลงมาคือ ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.71) ส่วนข้อที่มีการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองน้อยที่สุดคือ สนับสนุน ยอมรับในความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้บุคลากรทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{x} = 3.98$, S.D. = 0.73)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน

การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. ให้คำปรึกษาในการพัฒนาตนเองและทีมงานแก่บุคลากร	4.08	0.70	มาก
2. ส่งเสริมการสร้างทีมงานและมีแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.01	0.79	มาก
3. มีการปรึกษาหารือหรือประชุมทีมงานอย่างสม่ำเสมอ	4.11	0.74	มาก
4. เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	4.04	0.78	มาก
5. สร้างความสามัคคีในการทำงาน โดยมีแนวทางแก้ปัญหาและการตัดสินใจที่ดี	3.95	0.77	มาก
6. ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน	3.99	0.74	มาก
7. ส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน	4.00	0.83	มาก
รวม	4.03	0.06	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างคณะทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.03$, S.D. = 0.06) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงานมากที่สุดคือ มีการปรึกษาหารือหรือประชุมทีมงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.74) รองลงมาคือ ให้คำปรึกษาในการพัฒนาตนเองและทีมงานแก่บุคลากร ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = 0.70) ส่วนข้อที่มีการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงานน้อยที่สุดคือ สร้างความสามัคคีในการทำงาน โดยมีแนวทางแก้ปัญหาและการตัดสินใจที่ดี ($\bar{x} = 3.95$, S.D. = 0.77)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ส่งเสริมสวัสดิการและบริการต่างๆ แก่บุคลากรอย่างเพียงพอ	3.91	0.77	มาก
2. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักและผูกพันต่อองค์กร	3.93	0.71	มาก
3. จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่บุคลากร	4.03	0.79	มาก
4. เข้าถึงความหลากหลายของบุคลากรและดูแลช่วยเหลืออย่างทั่วถึง	4.00	0.75	มาก
5. ส่งเสริมการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน	4.05	0.74	มาก
6. สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมพัฒนาองค์กร	4.06	0.65	มาก
7. กำหนดบรรทัดฐานในการทำงานเพื่อสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดี	4.00	0.76	มาก
8. ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วม มอบความไว้วางใจ โดยกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน	4.00	0.72	มาก
รวม	4.00	0.05	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.05) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเองมากที่สุดคือสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมพัฒนาองค์กร ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.65) รองลงมาคือ ส่งเสริมการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.74) ส่วนข้อที่มีการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเองน้อยที่สุดคือ ส่งเสริมสวัสดิการและบริการต่างๆ แก่บุคลากรอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.77)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของพฤติกรรม
การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์

พฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการบริหารวิชาการ	4.03	0.08	มาก
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	4.02	0.07	มาก
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.02	0.07	มาก
4. ด้านการบริหารทั่วไป	4.02	0.07	มาก
รวม	4.02	0.01	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่าความคิดเห็นของครูที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.02$, S.D. = 0.01) สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีพฤติกรรมกรรมการบริหารมากที่สุดคือ ด้านการบริหารวิชาการ ($\bar{x} = 4.03$, S.D. = 0.08) รองลงมาทำกันทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการบริหารงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ($\bar{x} = 4.02$, S.D. = 0.07)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการบริหารวิชาการ

ด้านการบริหารวิชาการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและความต้องการของผู้เรียน	4.11	0.67	มาก
2. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการของท้องถิ่น	3.99	0.67	มาก
3. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย	4.02	0.74	มาก
4. ส่งเสริมให้ครูวัดและประเมินผลแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องมาตรฐานการศึกษาและสาระการเรียนรู้	4.06	0.73	มาก

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการบริหารวิชาการ (ต่อ)

ด้านการบริหารวิชาการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
5. ส่งเสริมให้ครูวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.03	0.73	มาก
6. ส่งเสริมให้ครูศึกษา วิจัยพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.17	0.74	มาก
7. ประสานความร่วมมือ พัฒนาการเรียนการสอนร่วมกับสถาบันหรือองค์กรอื่น	3.84	0.85	มาก
8. จัดให้มีศูนย์สื่อหรือวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกแก่ครูและนักเรียน	4.00	0.81	มาก
9. จัดหาสื่อ เทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และพัฒนางานด้านวิชาการ	4.10	0.70	มาก
10. ดำเนินการจัดทำทะเบียนเกี่ยวกับแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างเป็นระบบ	3.99	0.75	มาก
11. อำนวยความสะดวกในการใช้บริการห้องสมุดแก่ครูและนักเรียน	4.18	0.63	มาก
12. ส่งเสริมให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษามาช่วยในการจัดกระบวนการเรียนรู้	3.94	0.74	มาก
13. นิเทศการสอนของครูให้สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.96	0.71	มาก
14. นิเทศการเรียนการสอนและงานวิชาการในรูปแบบที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง	3.95	0.69	มาก
15. ส่งเสริมให้ครูประเมินและพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ	4.03	0.74	มาก
16. จัดระบบแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพในสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและกระบวนการเรียนการสอน	4.04	0.73	มาก
17. ดำเนินการพัฒนางานตามแผน ติดตามตรวจสอบและประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.10	0.71	มาก
18. ส่งเสริมให้ชุมชน ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษา	4.04	0.73	มาก
19. ประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นๆ	4.01	0.74	มาก
20. ส่งเสริมการพัฒนาวิชาการและคุณภาพการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของสถาบัน องค์กรอื่นที่จัดการศึกษา	4.00	0.65	มาก
รวม	4.03	0.08	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารวิชาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.08) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีพฤติกรรมกรรมการบริหารมากที่สุดคือ อำนาจความสะดวกในการใช้บริการห้องสมุดแก่ครูและนักเรียน ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.63) รองลงมาคือ ส่งเสริมให้ครูศึกษา วิจัยพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.74) ส่วนข้อที่มีพฤติกรรมกรรมการบริหารน้อยที่สุดคือ ประสานความร่วมมือ พัฒนาการเรียนการสอนร่วมกับสถาบันหรือองค์กรอื่น ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.85)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงบประมาณ

ด้านการบริหารงบประมาณ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. กำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษาสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษา	4.13	0.71	มาก
2. จัดทำข้อมูลสารสนเทศสำหรับวางแผนงบประมาณอย่างเหมาะสม	4.10	0.69	มาก
3. จัดสรรงบประมาณให้งาน โครงการต่างๆ ของสถานศึกษาได้ครบถ้วนและทั่วถึง	4.00	0.63	มาก
4. จัดทำแผนการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา	3.92	0.67	มาก
5. จัดทำรายละเอียดแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ โดยระบุแผนงานโครงการให้เชื่อมโยงกับผลผลิตและผลลัพธ์	4.09	0.69	มาก
6. สำรวจความต้องการ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานด้านธุรการการเงินและพัสดุ	4.09	0.71	มาก
7. จัดทำแผนการตรวจสอบ ติดตามการใช้เงินงบประมาณและนอกงบประมาณ	3.96	0.72	มาก
8. จัดระบบการตรวจสอบหลักฐานการเงินและบัญชีทุกประเภทให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	4.00	0.78	มาก
9. จัดระบบตรวจสอบการรับ-จ่ายพัสดุและครุภัณฑ์อย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน	4.01	0.73	มาก
10. จัดทำระบบฐานข้อมูลทรัพย์สินของสถานศึกษาให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	4.00	0.71	มาก
11. กำหนดแนวทางและวางแผนการจัดสรรงบประมาณด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม	3.95	0.75	มาก
รวม	4.02	0.07	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงบประมาณ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.07) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีพฤติกรรมกรรมการบริหารมากที่สุดคือ กำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.71) รองลงมาคือ จัดทำข้อมูลสารสนเทศสำหรับวางแผนงบประมาณอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.69) ส่วนข้อที่มีพฤติกรรมกรรมการบริหารน้อยที่สุดคือ จัดทำแผนการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.67)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล

ด้านการบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. วิเคราะห์ภารกิจ ประเมินสภาพความต้องการกำลังคนและจัดวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.90	0.76	มาก
2. จัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.08	0.76	มาก
3. ส่งเสริมการสร้างวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	3.91	0.81	มาก
4. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและความสามัคคีในหมู่คณะ	4.00	0.72	มาก
5. ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม	4.02	0.75	มาก
6. ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติงานตรงตามสาขาวิชา ความรู้ ความสามารถ ความถนัดและความสนใจ	4.06	0.75	มาก
7. ส่งเสริมการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและขอเลื่อนวิทยฐานะ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.04	0.75	มาก
8. จัดให้มีการประชุม อบรม ทักษะศึกษาและศึกษาดูงานแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.03	0.80	มาก
9. ส่งเสริมสวัสดิการแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างทั่วถึง	4.01	0.73	มาก
10. นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง	4.10	0.74	มาก
รวม	4.02	0.07	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D.=0.07) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีพฤติกรรมกรรมการบริหารมากที่สุดคือ นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.74) รองลงมาคือ จัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.76) ส่วนข้อที่มีพฤติกรรมกรรมการบริหารน้อยที่สุดคือ วิเคราะห์ภารกิจ ประเมินสภาพความต้องการกำลังคนและจัดวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.76)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทั่วไป

ด้านการบริหารทั่วไป	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. วางแผนและออกแบบระบบงานธุรการ เพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	4.02	0.73	มาก
2. ประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างน้อยภาคเรียนละครั้ง	4.06	0.88	มาก
3. จัดระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการบริหารงาน ให้สอดคล้องกับระบบฐานข้อมูลของเขตพื้นที่การศึกษา	4.12	0.74	มาก
4. นำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร การบริการ และการประชาสัมพันธ์	4.07	0.73	มาก
5. ประสานงานกับเครือข่ายการศึกษา เพื่อแสวงหาความร่วมมือ ด้านงานการศึกษาของสถานศึกษา	4.13	0.70	มาก
6. จัดระบบโครงสร้างการบริหารงานภายในสถานศึกษา ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่กำหนด	4.08	0.71	มาก
7. กำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กร ให้ครอบคลุมโครงสร้าง ภารกิจ บุคลากร เทคโนโลยี และกลยุทธ์ สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา	4.00	0.82	มาก
8. สนับสนุนให้บุคลากรนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มาใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษา	4.04	0.80	มาก
9. จัดหาสื่อวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เหมาะสม มาช่วยสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานทุกด้าน	3.96	0.81	มาก
10. บำรุงดูแล พัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ให้อยู่ในสภาพที่มั่นคง ปลอดภัย และเอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้	3.87	0.83	มาก

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการบริหารทั่วไป (ต่อ)

ด้านการบริหารทั่วไป	\bar{X}	S.D.	ระดับ
11. จัดทำสำมะโนนักเรียนที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษาของสถานศึกษา อย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน	3.98	0.71	มาก
12. กำหนดแผนการรับนักเรียนของสถานศึกษา โดยประสานงานกับเขตพื้นที่ การศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.03	0.68	มาก
13. กำหนดแนวทางการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัยให้สอดคล้องกับแนวทางของเขตพื้นที่การศึกษา	4.02	0.75	มาก
14. จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอย่าง หลากหลายตามความถนัดและความสนใจ	4.04	0.73	มาก
15. วางแผนการประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน องค์กรในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง	4.00	0.80	มาก
16. ให้คำปรึกษา สนับสนุนและประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกับ บุคคล ชุมชน องค์กรต่างๆ ที่จัดการศึกษา	3.95	0.73	มาก
17. วางแผนการจัดระบบการควบคุมภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	3.93	0.82	มาก
18. ให้บริการข้อมูล ข่าวสาร และบริการอื่นๆ แก่สาธารณชนตามความเหมาะสม และศักยภาพของสถานศึกษา	3.97	0.81	มาก
รวม	4.02	0.07	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร
สถานศึกษาด้านการบริหารทั่วไปในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.07) เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีพฤติกรรมกรรมการบริหารมากที่สุดคือ ประสานงานกับเครือข่ายการศึกษา เพื่อ
แสวงหาความร่วมมือ ด้านงานการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.70) รองลงมาคือ
จัดระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการบริหารงานให้สอดคล้องกับระบบฐานข้อมูลของ
เขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.74) ส่วนข้อที่มีพฤติกรรมกรรมการบริหารน้อยที่สุดคือ บำรุง
ดูแล พัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ให้อยู่ในสภาพที่มั่นคง ปลอดภัยและ
เอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.07)

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์ จำแนกตาม เพศ อายุ และระดับการศึกษาโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)

ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์ ที่มีต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศชาย		เพศหญิง		t	P
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	3.94	0.59	3.97	0.54	-0.373	0.710
2. การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	4.10	0.45	4.13	0.50	-0.405	0.686
3. การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	3.99	0.52	4.06	0.51	-1.002	0.318
4. การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก	4.06	0.49	4.02	0.49	0.550	0.583
5. การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง	4.08	0.45	4.04	0.46	0.659	0.511
6. การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้าง คณะทำงาน	4.03	0.43	4.02	0.52	0.065	0.949
7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	4.01	0.43	3.99	0.51	0.250	0.803
รวม	4.03	0.48	4.03	0.51	0.066	0.947

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์ ที่มีต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามอายุ

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	น้อยกว่า 40 ปี		ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป		t	P
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	3.92	0.57	4.05	0.51	-1.531	0.127
2. การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	4.08	0.48	4.22	0.48	-1.815	0.071
3. การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	4.04	0.52	4.03	0.51	0.049	0.961
4. การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก	4.00	0.48	4.12	0.50	-1.673	0.096
5. การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง	4.05	0.45	4.07	0.49	-0.231	0.818
6. การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้าง คณะทำงาน	4.02	0.48	4.03	0.52	-0.095	0.924
7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำ ตนเอง	3.99	0.49	4.02	0.47	-0.487	0.627
รวม	4.01	0.50	4.08	0.50	-0.997	0.320

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์ ที่มีต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามวุฒิการศึกษา

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	P
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	3.98	0.57	3.90	0.52	0.925	0.356
2. การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	4.14	0.49	4.07	0.47	0.909	0.365
3. การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	4.06	0.50	3.98	0.53	0.963	0.337
4. การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก	4.05	0.48	3.98	0.51	0.977	0.330
5. การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง	4.10	0.43	3.95	0.50	2.196*	0.029

ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์
ที่มีต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามวุฒิการศึกษา (ต่อ)

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	P
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
6. การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้าง ขณะทำงาน	4.05	0.49	3.98	0.49	0.937	0.350
7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำ ตนเอง	4.04	0.48	3.89	0.50	2.007*	0.046
รวม	4.06	0.49	3.97	0.50	1.497	0.136

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์ที่มีวุฒิการศึกษา
ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน
ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานหากพิจารณารายด้านพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความ
คิดเห็นต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะ
ผู้นำตนเอง และการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเองแตกต่างกัน อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความ คิดเห็นของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์ จำแนกตาม เพศ อายุ และระดับการศึกษาโดยใช้สถิติค่าที (t-test)

ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์
ที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามเพศ

พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศชาย		เพศหญิง		t	P
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการบริหารวิชาการ	4.08	0.34	4.00	0.42	1.232	0.219
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	4.12	0.45	3.98	0.44	2.206*	0.029
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.05	0.44	4.00	0.53	0.654	0.514
4. ด้านการบริหารทั่วไป	4.10	0.48	3.97	0.51	1.767	0.079
รวม	4.09	0.43	3.99	0.48	1.614	0.108

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานหากพิจารณารายด้านพบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการบริหารงบประมาณแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์ ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามอายุ

พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	น้อยกว่า 40 ปี		มากกว่าหรือเท่ากับ 40 ปี		t	P
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการบริหารวิชาการ	3.99	0.41	4.13	0.35	-2.256*	0.025
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	3.99	0.43	4.09	0.47	-1.473	0.142
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.03	0.51	3.99	0.50	0.453	0.651
4. ด้านการบริหารทั่วไป	3.99	0.53	4.08	0.42	-1.220	0.225
รวม	4.00	0.47	4.07	0.43	-1.126	0.261

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน หากพิจารณารายด้านพบว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการบริหารวิชาการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์
ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามระดับการศึกษา

พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	P
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการบริหารวิชาการ	4.03	0.41	4.02	0.37	0.071	0.943
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	4.04	0.45	3.97	0.43	1.063	0.289
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.03	0.50	3.98	0.51	0.701	0.484
4. ด้านการบริหารทั่วไป	4.00	0.53	4.04	0.44	-0.510	0.611
รวม	4.03	0.47	4.00	0.44	0.360	0.719

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนใน สหวิทยาเขตราชนครินทร์

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

ให้ X	แทน	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
X ₁	แทน	การเน้นให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
X ₂	แทน	การแสดงแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
X ₃	แทน	การกระตุ้นบุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง
X ₄	แทน	การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก
X ₅	แทน	การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง
X ₆	แทน	การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างคณะทำงาน
X ₇	แทน	การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

ให้ Y	แทน	พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
Y ₁	แทน	ด้านบริหารวิชาการ
Y ₂	แทน	ด้านบริหารงบประมาณ
Y ₃	แทน	ด้านบริหารบุคคล
Y ₄	แทน	ด้านบริหารทั่วไป

ตารางที่ 4.21 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์

ลักษณะ (ตัวแปร)	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y _{total}
X ₁	.540**	.493**	.463**	.546**	.566**
X ₂	.486**	.500**	.512**	.479**	.550**
X ₃	.599**	.550**	.544**	.537**	.617**
X ₄	.616**	.641**	.543**	.607**	.666**
X ₅	.603**	.519**	.543**	.569**	.619**
X ₆	.619**	.563**	.503**	.576**	.625**
X ₇	.734**	.610**	.570**	.650**	.708**
X _{total}	.714**	.659**	.625**	.675**	.740**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.21 พบว่าครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์ มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($r = 0.740$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โดยรวมกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารรายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์ในทางบวกทั้ง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เรียงตามลำดับค่าความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยคือ ด้านการบริหารวิชาการ ($r = 0.714$) ด้านการบริหารทั่วไป ($r = 0.675$) ด้านการบริหารงานบุคคล ($r = 0.659$) และด้านการบริหารงบประมาณ ($r = 0.625$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร โดยรวมกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวกทั้ง 7 ด้าน อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เรียงตามลำดับค่าความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยคือ การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ($r = 0.708$) การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก ($r = 0.666$) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการ สร้างคณะทำงาน ($r = 0.625$) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ($r = 0.619$) การกระตุ้นบุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ($r = 0.617$) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ($r = 0.566$) และการแสดงแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ($r = 0.550$) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี