

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาก้าวหน้ากับการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัยในครั้งนี ผู้วิจัยได้นำข้อมูลการตอบแบบสอบถามของข้าราชการครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และหัวหน้ากิจกรรมพัฒนาผู้เรียนประจำปีการศึกษา 2547 จำนวน 84 คน ของโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย จำนวน 12 โรงเรียน มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความสะดวกในการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนออักษรย่อและสัญลักษณ์ทางสถิติ ซึ่งมีความหมายดังนี้

\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
SD	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
p	แทน	ความน่าจะเป็น (Probability)
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบเอฟ (F – Distribution)
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบที (t – Distribution)
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน (Mean Square)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
df	แทน	ระดับขั้นแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)
$S.E.b$	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์
$S.E.est$	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
b_0	แทน	ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
B	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

R	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
X	แทน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวม
X_1	แทน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนด้านความมีบารมี
X_2	แทน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนด้านการคลอใจ
X_3	แทน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนด้านการกระตุ้นการให้ปัญญา
X_4	แทน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนด้านการมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล
X_5	แทน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสม
X_6	แทน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนด้านการบริหารแบบวางเฉย
Y	แทน การบริหารคุณภาพทั้งองค์การของ โรงเรียน
\hat{Y}	แทน การบริหารคุณภาพทั้งองค์การของ โรงเรียนที่ได้จากการพยากรณ์

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำกับการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของ โรงเรียนจุฬารณราชวิทยาลัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนจุฬารณราชวิทยาลัย โดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของ โรงเรียนจุฬารณราชวิทยาลัย โดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของ โรงเรียนจุฬารณราชวิทยาลัย โดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์การบริหารคุณภาพทั้งองค์การของ โรงเรียนจุฬารณราชวิทยาลัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละตอนปรากฏผลตามลำดับดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนจุฬารณราชวิทยาลัย โดยรวมและรายด้าน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของค่าคะแนนภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนจุฬารณราชวิทยาลัย แล้วนำค่าคะแนนเฉลี่ย ไปเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดและจัดลำดับค่าเฉลี่ย ปรากฏผลดังตารางที่ 3-9

ตารางที่ 3 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร
โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัยราชดำเนิน โดยรวม

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร		n = 84			
		\bar{X}	SD	ลำดับ	ระดับ
ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ					
1. ความมีบารมี		3.95	0.57	1	มาก
2. การคลอใจ		3.93	0.68	2	มาก
3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา		3.67	0.64	4	มาก
4. การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล		3.75	0.62	3	มาก
รวม		3.82	0.57		มาก
ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน					
1. การให้รางวัลอย่างเหมาะสม		3.56	0.70	1	มาก
2. การบริหารแบบวางเฉย		2.85	0.77	2	ปานกลาง
รวม		3.20	0.56		มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย โดยรวมและทุกรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความมีบารมี ด้านการคลอใจ ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ตามลำดับ ส่วนภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และด้านการบริหารแบบวางเฉยอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ
ด้านความมีบารมีของผู้บริหารโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ด้านความมีบารมี	n = 84			
		\bar{X}	SD	ลำดับ	ระดับ
1.	ประพฤตินเป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น	4.13	0.74	4	มาก
2.	พูดคุยกับเพื่อนร่วมงานถึงค่านิยมและ ความเชื่อที่ตนคิดว่าสำคัญที่สุด	3.76	0.87	16	มาก
3.	ในสถานการณ์วิกฤตสามารถสงบสติอารมณ์ได้	3.68	1.02	17	มาก
4.	ให้ความสำคัญในสิ่งที่ผู้ร่วมงานเชื่อ	3.63	0.80	19	มาก
5.	ทำให้เกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน	3.94	0.81	10	มาก
6.	ระบุความสำคัญของการมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน	4.00	0.82	7	มาก
7.	เสียดสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม	4.18	0.70	2	มาก
8.	การตัดสินใจจะคำนึงถึงผลตามมาทางด้านศีลธรรม และจริยธรรม	4.17	0.67	3	มาก
9.	ให้ความมั่นใจว่าผู้ร่วมงานสามารถเอาชนะอุปสรรค ต่าง ๆ ได้	3.80	0.94	15	มาก
10.	แสดงให้เห็นถึงความแน่วแน่เรื่องอุดมคติ ค่านิยม และความเชื่อของตน	4.12	0.73	5	มาก
11.	แสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาดและสมรรถภาพ อย่างสูงในการทำสิ่งใด ๆ ก็ตาม	3.98	0.82	9	มาก
12.	แสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงข้อคิดเห็นต่อปัญหา โต้แย้งที่เกิดขึ้น	3.93	0.83	11	มาก
13.	การกระทำของผู้บริหารสร้างความศรัทธาแก่ ผู้ร่วมงาน	3.65	1.00	18	มาก
14.	ระบุวัตถุประสงค์หลักในการทำงานของผู้ร่วมงาน ได้ชัดเจน	3.92	0.81	13	มาก
15.	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความมีอำนาจในการเป็น ผู้นำการบริหารงาน	3.93	0.98	12	มาก

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ด้านความมีบารมี	n = 84			
		\bar{X}	SD	ลำดับ	ระดับ
16.	ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นของตนเองใน การทำงาน	4.26	0.73	1	มาก
17.	พูดให้ผู้ร่วมงานเห็นว่าความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สามารถช่วยให้เอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้	3.92	0.89	14	มาก
18.	เน้นความสำคัญของการมีความรู้สึกต่อภารกิจร่วมกัน	3.99	0.80	8	มาก
19.	ปฏิบัติตนสอดคล้องกับค่านิยมที่แสดงไว้	4.05	0.69	6	มาก
	รวม	3.95	0.57		มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพด้านความมีบารมีของผู้บริหาร
โรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารแสดง
ความเชื่อมั่นของตนเองในการทำงาน รองลงมา คือ เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์
ของกลุ่ม และการตัดสินใจจะคำนึงถึงผลตามมาจากด้านศีลธรรมและจริยธรรม ตามลำดับ

ตารางที่ 5 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ
ด้านการคล้อยของผู้บริหารโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ด้านการคล้อย	n = 84			
		\bar{X}	SD	ลำดับ	ระดับ
1.	ตั้งมาตรฐานในการทำงานสูง	4.18	0.70	1	มาก
2.	มองการณ์ไกลถึงความเป็นไปได้ใหม่ ๆ ที่น่าตื่นเต้น	3.88	0.88	6	มาก
3.	พูดถึงอนาคตอย่างคนมองโลกในแง่ดี	4.01	0.96	3	มาก
4.	แสดงความเชื่อถือว่าผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานได้ บรรลุเป้าหมาย	4.00	0.96	4	มาก
5.	ให้กำลังใจผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง	3.82	1.01	9	มาก
6.	ทำให้ผู้ร่วมงานมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบ ผลสำเร็จ	3.76	0.87	10	มาก
7.	พูดถึงสิ่งที่ต้องการจะทำให้สำเร็จด้วย ความกระตือรือร้น	3.92	0.88	5	มาก
8.	กระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งสำคัญที่ควรได้รับ การพิจารณา	3.87	0.83	7	มาก
9.	แสดงให้เห็นภาพอนาคตที่น่าสนใจอย่างชัดเจน	3.83	0.83	8	มาก
10.	แสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงาน ให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้	4.02	0.73	2	มาก
	รวม	3.93	0.68		มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพด้านการคล้อยของผู้บริหารโรงเรียน
จุฬาภรณราชวิทยาลัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ
โดยเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ตั้งมาตรฐานในการทำงานสูง รองลงมา
คือแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ และพูดถึงอนาคต
อย่างคนมองโลกในแง่ดี ตามลำดับ

ตารางที่ 6 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ
ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาของผู้บริหาร โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	n = 84			
		\bar{X}	SD	ลำดับ	ระดับ
1.	ให้ความสำคัญกับข้อสันนิษฐานที่เป็นข้อสงสัย	3.68	0.76	6	มาก
2.	ตรวจสอบข้อสันนิษฐานของปัญหาที่สำคัญว่ามี ความเหมาะสมหรือไม่	3.68	0.76	6	มาก
3.	ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานนำเรื่องที่ยังไม่เกิดเป็นปัญหาขึ้น มาคิดพิจารณา	3.49	0.94	8	ปานกลาง
4.	แสดงความสงสัยในวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ	3.39	0.93	9	ปานกลาง
5.	หามุมมองและวิธีการต่าง ๆ ในการแก้ปัญหา	3.79	0.79	2	มาก
6.	เสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน	3.82	0.79	1	มาก
7.	ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นและแง่คิดต่าง ๆ	3.73	0.92	4	มาก
8.	ช่วยให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาได้ในหลายแง่มุม	3.67	0.90	7	มาก
9.	สนับสนุนให้มีการคิดแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นมาแล้วด้วย วิธีการใหม่ ๆ	3.79	0.82	3	มาก
10.	ส่งเสริมให้ระบุปัญหาโดยการใช้เหตุผลและหลักฐาน มากกว่าการคิดเอาเองว่าเป็นปัญหา	3.69	0.99	5	มาก
	รวม	3.67	0.64		มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาของ
ผู้บริหารโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานนำเรื่องที่ยังไม่เกิดเป็นปัญหาขึ้นมาก
พิจารณา และแสดงความสงสัยในวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตาม
คะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ เสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน
รองลงมา คือ หามุมมองและวิธีการต่าง ๆ ในการแก้ปัญหา และสนับสนุนให้มีการคิดแก้ปัญหา
ที่เกิดขึ้นมาแล้วด้วยวิธีการใหม่ ๆ ตามลำดับ

ตารางที่ 7 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ
ด้านการมุ่งความสัมพันธืเป็นรายบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ด้านการมุ่งความสัมพันธืเป็นรายบุคคล	n = 84			
		\bar{X}	SD	ลำดับ	ระดับ
1.	ให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลมากกว่าใน ฐานะที่ผู้ร่วมงานเป็นสมาชิกของกลุ่มคนหนึ่งเท่านั้น	3.83	0.86	5	มาก
2.	ฟังเรื่องของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ	3.88	0.86	3	มาก
3.	ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของ ผู้ร่วมงาน	4.07	0.80	1	มาก
4.	ทำให้ผู้ร่วมงานสนใจพัฒนาจุดเด่นของตนเอง	3.83	0.80	4	มาก
5.	ให้เวลาในการสอนและแนะนำแก่ผู้ร่วมงาน	3.63	0.89	7	มาก
6.	ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่าง บุคคลในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านความต้องการ ความสามารถ และความปรารถนา	3.71	0.90	6	มาก
7.	สอนผู้ร่วมงานเกี่ยวกับวิธีการวิเคราะห์ความต้องการ และความสามารถของผู้อื่น	3.52	0.91	8	มาก
8.	ส่งเสริมผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง	4.04	0.75	2	มาก
9.	ให้ความสนใจแก่สมาชิกซึ่งไม่ได้รับความสนใจ เท่าที่ควรเป็นกรณีพิเศษ	3.39	0.97	9	ปานกลาง
	รวม	3.77	0.62		มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพด้านการมุ่งความสัมพันธืเป็นรายบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นการให้ความสนใจแก่สมาชิกซึ่งไม่ได้รับความสนใจเท่าที่ควรเป็นกรณีพิเศษอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงาน รองลงมา คือ ส่งเสริมผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง และฟังเรื่องของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ ตามลำดับ

ตารางที่ 8 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และระดับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน
ด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสมของผู้บริหาร โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสม	n = 84			
		\bar{X}	SD	ลำดับ	ระดับ
1.	ให้ในสิ่งที่ผู้ร่วมงานต้องการเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยน กับการสนับสนุนจากผู้ร่วมงาน	3.43	0.91	7	ปานกลาง
2.	บอกอย่างชัดเจนว่าผู้ร่วมงานจะได้รับอะไรถ้าทำงาน สูงถึงเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด	3.43	0.88	6	ปานกลาง
3.	ทำความเข้าใจถึงสิ่งที่ผู้ร่วมงานจะได้รับถ้าผู้ร่วมงาน ทำในสิ่งที่ควรทำ	3.64	0.80	3	มาก
4.	เจรจากับผู้ร่วมงานในสิ่งที่ผู้ร่วมงานคาดหวังว่าจะได้ รับจากการปฏิบัติงานได้สำเร็จ	3.54	0.86	4	มาก
5.	ให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานเพื่อแลกเปลี่ยนกับ ความพยายามในการปฏิบัติงาน	3.50	0.92	5	ปานกลาง
6.	บอกผู้ร่วมงานในสิ่งที่ต้องทำเพื่อจะได้รับรางวัลจาก ความพยายามในการทำสิ่งนั้น	3.39	0.99	9	ปานกลาง
7.	ทำให้ผู้ร่วมงานมั่นใจว่าจะได้รับรางวัลที่เหมาะสม จากการที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จ	3.43	1.01	8	ปานกลาง
8.	ให้การยอมรับนับถือผู้ร่วมงานเมื่อผู้ร่วมงานทำงาน ได้ดี	3.76	0.86	2	มาก
9.	แสดงความพึงพอใจเมื่อผู้ร่วมงานทำงานได้ดี	3.88	0.83	1	มาก
	รวม	3.56	0.70		มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนสภาพด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสมของ
ผู้บริหารโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่
ในระดับมากและปานกลาง โดยเรียงตามคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ การแสดง
ความพึงพอใจเมื่อผู้ร่วมงานทำงานได้ดี รองลงมา คือ ให้การยอมรับนับถือผู้ร่วมงานเมื่อผู้ร่วมงาน
ทำงานได้ดี และทำความเข้าใจถึงสิ่งที่ผู้ร่วมงานจะได้รับถ้าผู้ร่วมงานทำในสิ่งที่ควรทำ ตามลำดับ

ตารางที่ 9 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และระดับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน
ด้านการบริหารแบบวางเลขของผู้บริหาร โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ด้านการบริหารแบบวางเลข	n = 84			
		\bar{X}	SD	ลำดับ	ระดับ
1.	เมื่อปฏิบัติงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ผู้บริหารจึงจะเริ่ม เข้ามาดำเนินการ	3.27	0.97	1	ปานกลาง
2.	เมื่อผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์หรือ มาตรฐานที่กำหนดไว้ผู้บริหารจึงจะเริ่มเข้ามาแก้ไข	3.21	1.04	2	ปานกลาง
3.	งานต้องต่ำกว่ามาตรฐานขั้นต่ำสุดก่อนแล้วจึงจะเริ่ม พยายามหาทางแก้ไข	2.87	1.19	7	ปานกลาง
4.	ติดตามการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอย่างใกล้ชิดเพื่อ หาข้อบกพร่องต่าง ๆ	3.04	0.97	3	ปานกลาง
5.	ไม่เข้าไปแก้ไขปัญหาก่อนกว่าปัญหานั้นจะถึงขั้นรุนแรง	2.64	1.12	13	ปานกลาง
6.	ใช้เวลามองหาแต่จะแก้ปัญหาลเฉพาะหน้าเท่านั้น	2.65	1.23	11	ปานกลาง
7.	บอกผู้ร่วมงานถึงสิ่งที่ผู้ร่วมงานทำผิดมากกว่า สิ่งที่ทำถูก	2.81	1.23	8	ปานกลาง
8.	คอยดูแลตรวจสอบการทำงานที่ผิดพลาดของผู้ร่วมงาน	2.89	1.13	6	ปานกลาง
9.	จะต้องมีอะไรผิดพลาดเสียก่อนจึงจะดำเนินการ	2.67	1.17	10	ปานกลาง
10.	ใช้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัดเพื่อไม่ให้เกิด การผิดพลาด	2.95	1.14	4	ปานกลาง
11.	แสดงให้เห็นว่าตนเป็นคนที่มีความเชื่อมั่นว่า “สิ่งใดยังไม่พัง ก็ยังไม่ต้องซ่อม”	2.65	1.24	12	ปานกลาง
12.	มุ่งความสนใจไปยังสิ่งที่ล้มเหลวเพื่อทำให้ได้ มาตรฐานที่กำหนด	2.90	1.08	5	ปานกลาง
13.	ปล่อยให้ปัญหากลายเป็นปัญหาเรื้อรังเสียก่อนจึงจะ ดำเนินการแก้ไข	2.56	1.36	14	ปานกลาง
14.	ค้นหาข้อผิดพลาดของผู้ร่วมงานก่อนที่จะให้ ความคิดเห็นแก่ผู้ร่วมงานการปฏิบัติงาน	2.75	1.23	9	ปานกลาง
	รวม	2.85	0.77		ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพด้านการบริหารแบบวางเฉยของผู้บริหารโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงตามคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ เมื่อปฏิบัติงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ผู้บริหารจึงจะเริ่มเข้ามาดำเนินการ รองลงมา คือ เมื่อผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ผู้บริหารจึงจะเริ่มเข้ามาแก้ไข และติดตามการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอย่างใกล้ชิดเพื่อหาข้อบกพร่องต่าง ๆ ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัยโดยรวมและรายด้าน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของค่าคะแนนการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย นำค่าคะแนนเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด และจัดลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยปรากฏผลดังตารางที่ 10 - 18

ตารางที่ 10 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และระดับการบริหารคุณภาพ
 ทั้งองค์การของ โรงเรียนจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย โดยรวม

ด้านที่	การบริหารคุณภาพทั้งองค์การของ โรงเรียนจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย	n = 84			
		\bar{X}	SD	ลำดับ	ระดับ
1.	การสร้างความตระหนักในความต้องการและโอกาส ในการปรับปรุงคุณภาพ	3.86	0.60	3	มาก
2.	การกำหนดเป้าหมายให้มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	3.76	0.63	5	มาก
3.	การกำหนดทีมงานและจัดสรรทรัพยากรเพื่อ สนับสนุนในการทำงาน	3.88	0.65	2	มาก
4.	การฝึกอบรมบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงาน	3.70	0.70	7	มาก
5.	การดำเนินกิจกรรมเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาใน การทำงาน	3.73	0.69	6	มาก
6.	การบันทึก รายงานผลการปฏิบัติงาน และการนำผล งานไปเผยแพร่	3.68	0.75	8	มาก
7.	ความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.92	0.62	1	มาก
8.	การร่วมมือในการพัฒนาระบบงานเพื่อให้ทุกฝ่าย ทำงานด้วยความราบรื่น	3.86	0.74	4	มาก
	รวม	3.80	0.58		มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า การบริหารคุณภาพทั้งองค์การของ โรงเรียนจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รองลงมา คือ การกำหนดทีมงานและจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนในการทำงาน และการสร้างความตระหนักในความต้องการและโอกาสในการปรับปรุงคุณภาพ ตามลำดับ

ตารางที่ 11 คะแนนเฉลี่ย ความเข้มแข็งบนมาตรฐาน ลำดับที่ และระดับการบริหารคุณภาพทั้งองค์การ
ด้านการสร้างความตระหนักในความต้องการและ โอกาสในการปรับปรุงคุณภาพของ
โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย

ข้อที่	ด้านการสร้างความตระหนักในความต้องการ และโอกาสในการปรับปรุงคุณภาพ	n = 84		
		\bar{X}	SD	ลำดับ ระดับ
1.	โรงเรียนให้ความสำคัญกับการปรับปรุงคุณภาพของ ผู้สอน	4.14	0.68	1 มาก
2.	โรงเรียนให้ความสำคัญกับการปรับปรุง การปฏิบัติงานให้เป็นระบบ	4.07	0.77	3 มาก
3.	โรงเรียนให้ความสำคัญกับการปรับปรุง อุปกรณ์ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน	3.96	0.80	5 มาก
4.	โรงเรียนชี้แจงให้ครูและบุคลากรเข้าใจความสำคัญ ของการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	3.99	0.81	4 มาก
5.	ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของ โรงเรียน	4.07	0.74	2 มาก
6.	โรงเรียนชี้แนะครูและบุคลากรให้เห็นความสำคัญ การทำงานร่วมกัน	3.92	0.79	6 มาก
7.	โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่าง เป็นธรรม	3.58	0.89	8 มาก
8.	มีการประกาศเกียรติคุณให้แก่ครูและบุคลากรที่มี ผลงานดีเด่น	3.71	1.06	7 มาก
9.	มีการแนะนำให้ครูและบุคลากรแก้ไขปัญหา อย่างเปิดเผย	3.29	0.98	9 ปานกลาง
รวม		3.86	0.60	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า การบริหารคุณภาพทั้งองค์การด้านการสร้างความตระหนักใน
ความต้องการและโอกาสในการปรับปรุงคุณภาพของโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัยโดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นมีการแนะนำให้ครูและ

บุคลากรแก้ไขปัญหาอย่างเปิดเผยอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ โรงเรียนให้ความสำคัญกับการปรับปรุงคุณภาพของผู้สอน รองลงมา คือ ครู และบุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของโรงเรียน และโรงเรียนให้ความสำคัญกับการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เป็นระบบ ตามลำดับ

ตารางที่ 12 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และระดับการบริหารคุณภาพ
ทั้งองค์กร ด้านการกำหนดเป้าหมายให้มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของ
โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย

ข้อที่	ด้านการกำหนดเป้าหมายให้มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	n = 84			
		\bar{X}	SD	ลำดับ	ระดับ
1.	โรงเรียนกำหนดแผนการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์	4.12	0.78	1	มาก
2.	โรงเรียนปฏิบัติงานตามแผนงานที่วางไว้	3.93	0.74	2	มาก
3.	ผู้บริหารติดตามและตรวจสอบการทำงานของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	3.74	0.82	3	มาก
4.	ผู้บริหารพยายามแก้ไขข้อบกพร่องจากการทำงานของครูและบุคลากร	3.74	0.85	4	มาก
5.	มีการแนะนำให้ครูและบุคลากรวิเคราะห์เลือกใช้เครื่องมือเหมาะสมกับงานที่ทำ	3.65	0.81	5	มาก
6.	เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นและอภิปรายปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานร่วมกัน	3.61	0.93	6	มาก
7.	ครูและบุคลากรมีโอกาสเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานที่เป็นปัญหาไปสู่วิธีการใหม่ที่ดีกว่า	3.55	0.87	7	มาก
	รวม	3.76	0.63		มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า การบริหารคุณภาพทั้งองค์กรด้านการกำหนดเป้าหมายให้มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ

โรงเรียนกำหนดแผนการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ รองลงมา คือ โรงเรียนปฏิบัติตามแผนงานที่วางไว้ และผู้บริหารติดตามและตรวจสอบการทำงานของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่องตามลำดับ

ตารางที่ 13 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และระดับการบริหารคุณภาพ ทั้งองค์การ ด้านการกำหนดทีมงานและจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนในการทำงานของโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย

ข้อที่	ด้านการกำหนดทีมงานและจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนในการทำงาน	n = 84			
		\bar{X}	SD	ลำดับ	ระดับ
1.	มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของครูและบุคลากรในงานประจำอย่างชัดเจน	4.12	0.73	1	มาก
2.	มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานเฉพาะกิจให้มีการประสานงานกันอย่างชัดเจน	4.01	0.77	2	มาก
3.	แต่งตั้งให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานเป็นทีมตามความถนัดและความสามารถ	3.87	0.74	3	มาก
4.	ทีมงานมีการกำหนดบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบร่วมกันอย่างชัดเจน	3.83	0.76	4	มาก
5.	ในการทำงานทีมงานมีการติดต่อสื่อสารกัน	3.79	0.84	5	มาก
6.	มอบอำนาจในการตัดสินใจให้กับทีมงาน	3.65	0.83	6	มาก
	รวม	3.88	0.65		มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า การบริหารคุณภาพทั้งองค์การด้านการกำหนดทีมงานและจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนในการทำงานของโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของครูและบุคลากรในงานประจำอย่างชัดเจน รองลงมา คือ มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานเฉพาะกิจให้มีการประสานงานกันอย่างชัดเจน และแต่งตั้งให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานเป็นทีมตามความถนัดและความสามารถ ตามลำดับ

ตารางที่ 14 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และระดับการบริหารคุณภาพ
 ทั้งองค์การ ด้านการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของ
 โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย

ข้อที่	ด้านการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงาน	n = 84			
		\bar{X}	SD	ลำดับ	ระดับ
1.	มีการกำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ การฝึกอบรม ครูและบุคลากรอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง	3.65	0.81	4	มาก
2.	มีการวางแผนจัดกิจกรรมอบรม สัมมนา เพื่อส่งเสริม ความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ ให้แก่ครูและบุคลากร	3.71	0.81	3	มาก
3.	มีการกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมอย่างชัดเจน	3.56	0.91	6	มาก
4.	ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนจัดกิจกรรมเพื่อ เสริมสร้างสมรรถภาพในการทำงานของครูและ บุคลากรให้ดีขึ้น	3.65	0.88	5	มาก
5.	เชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้แก่ครูและบุคลากร เมื่อมีโอกาส	3.74	0.87	2	มาก
6.	สนับสนุนให้ครูและบุคลากรเข้าร่วมอบรมหรือ ประชุมทางวิชาการที่หน่วยงานอื่นจัด	3.87	0.82	1	มาก
	รวม	3.70	0.70		มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า การบริหารคุณภาพทั้งองค์การด้านการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อเพิ่ม
 ประสิทธิภาพการทำงานของโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา
 เป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ
 สนับสนุนให้ครูและบุคลากรเข้าร่วมอบรมหรือประชุมทางวิชาการที่หน่วยงานอื่นจัด รองลงมา
 คือ เชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้แก่ครู และบุคลากรเมื่อมีโอกาส และมีการวางแผนจัด
 กิจกรรมอบรม สัมมนา เพื่อส่งเสริมความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ ให้แก่ครูและบุคลากร ตามลำดับ

ตารางที่ 15 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และระดับการบริหารคุณภาพ
ทั้งองค์กร ด้านการดำเนินกิจกรรมเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาในการทำงานของ
โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย

ข้อที่	ด้านการดำเนินกิจกรรมเพื่อนำไปสู่ การแก้ปัญหาในการทำงาน	n = 84			
		\bar{x}	SD	ลำดับ	ระดับ
1.	ให้ความสำคัญกับการจัดระบบการทำงานของครูและบุคลากร	3.89	0.81	1	มาก
2.	ส่งเสริมให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงานประชุมชี้แจงเพื่อรับทราบแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน	3.87	0.83	2	มาก
3.	เสริมแรงครูและบุคลากรให้ร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	3.70	0.83	5	มาก
4.	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน	3.68	0.88	6	มาก
5.	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานสัมพันธ์และสอดคล้องกัน	3.65	0.83	8	มาก
6.	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรตระหนักถึงมาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.77	0.83	3	มาก
7.	เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนชี้แจงหรือซักถามข้อสงสัยในการปฏิบัติงานได้	3.67	0.87	7	มาก
8.	รับฟังข้อขัดแย้งและปัญหาที่เกิดจากการทำงานของครูและบุคลากร	3.60	0.89	9	มาก
9.	ควบคุม กำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานของครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	3.71	0.80	4	มาก
	รวม	3.73	0.69		มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า การบริหารคุณภาพทั้งองค์กรด้านการดำเนินกิจกรรมเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาในการทำงานของโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ให้ความสำคัญกับการจัดระบบการทำงานของครูและบุคลากร รองลงมา คือ ส่งเสริมให้ผู้ที่

ส่วนเกี่ยวข้องในการทำงานประจําซึ่งเ้าเพื่อรับทราบแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรตระหนักถึงมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 16 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และระดับการบริหารคุณภาพ ทั้งองค์การ ด้านการบันทึก รายงานผลการปฏิบัติงาน และการนำผลงานไปเผยแพร่ ของโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย

ข้อที่	ด้านการบันทึก รายงานผลการปฏิบัติงาน และการนำผลงานไปเผยแพร่	n = 84			
		\bar{X}	SD	ลำดับ	ระดับ
1.	ชี้แจงวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การทำงานให้ครูและบุคลากรทราบ	3.73	0.73	3	มาก
2.	จัดให้มีระบบการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลไว้เป็นหมวดหมู่ ไม่ซ้ำซ้อน	3.68	0.93	4	มาก
3.	มีการจัดเก็บข้อมูลรวดเร็วเป็นปัจจุบัน	3.65	0.91	5	มาก
4.	จัดให้มีการตรวจสอบข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ	3.51	0.94	6	มาก
5.	สนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	3.77	0.94	1	มาก
6.	มีรูปแบบรายงานผลการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานให้ครูและบุคลากรจดบันทึกข้อมูล	3.74	0.98	2	มาก
รวม		3.68	0.75		มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า การบริหารคุณภาพทั้งองค์การด้านการบันทึก รายงานผลการปฏิบัติงาน และการนำผลงานไปเผยแพร่ของโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ สนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล รองลงมา คือ มีรูปแบบรายงานผลการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานให้ครูและบุคลากรจดบันทึกข้อมูล และชี้แจงวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการทำงานให้ครูและบุคลากรทราบ ตามลำดับ

หรือการมุ่งทำงานใด ๆ ก็ตามที่สมาชิกของทีมมีการประสานงานกันอย่างราบรื่นและดำเนินไปใน
 จังหวะเวลา ทั้งนี้โดยที่สมาชิกแต่ละคนในทีมจะต้องรู้อย่างชัดเจนและแสดงบทบาทของตนโดยมี
 การเคลื่อนไหวที่สอดคล้องสัมพันธ์กันอย่างดีที่สุด และบริลล์ (Brill, 1976, p. 2) กล่าวว่า การทำงาน
 เป็นทีม คือ การรวมกลุ่มทำงานของคนซึ่งมีความชำนาญเฉพาะแต่ละบุคคลโดยมีการกำหนด
 จุดมุ่งหมายร่วมกันมีการติดต่อสื่อสาร มีความร่วมมือกันตัดสินใจร่วมกัน และใช้ความรู้ความสามารถ
 ที่มีอยู่ร่วมกันวางแผนทำงานให้สำเร็จ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีเพ็ญ วรवास
 (2546) ที่ศึกษาพฤติกรรมการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
 กรมสามัญศึกษา สหวิทยาเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
 มีพฤติกรรมการบริหารทั้งคุณภาพองค์การ ด้านการสร้างทีมงานและการพัฒนาบุคลากร อยู่ใน
 ระดับมาก

2.4 ด้านการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า โดยรวม
 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามคะแนนเฉลี่ย
 สูงสุด 3 อันดับแรก คือ สนับสนุนให้ครูและบุคลากรเข้าร่วมอบรมหรือประชุมทางวิชาการ
 ที่หน่วยงานอื่นจัด รองลงมา คือ เชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้แก่ครูและบุคลากรเมื่อมี
 โอกาส และมีการวางแผนจัดกิจกรรมอบรม สัมมนา เพื่อส่งเสริมความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ ให้แก่
 ครูและบุคลากร ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลยุทธ์ในการพัฒนาโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย
 คือ การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน การค้นคว้า
 วิจัย และสามารถพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพเพื่อความเป็นครูมืออาชีพ
 (โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย พิษณุโลก, 2547) จึงได้มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากร
 ได้เข้ารับการประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ในโครงการต่าง ๆ ทั้งส่วนที่เกี่ยวข้องกับงาน
 ด้านการจัดการเรียนการสอน และส่วนของงานพิเศษ รวมทั้งส่งเสริมและให้โอกาสในการศึกษาต่อ
 ในระดับที่สูงยิ่ง ๆ ขึ้น เพื่อพัฒนาศักยภาพและปรับกระบวนการของบุคลากรให้ทันสมัยอยู่เสมอ
 และมุ่งหวังให้บุคลากรที่ได้รับการอบรมในโครงการต่าง ๆ ได้นำความรู้ที่ได้กลับมาพัฒนางาน
 ให้เต็มความสามารถ และประสิทธิภาพของตน (โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ชลบุรี, 2546, หน้า 31)
 สอดคล้องกับ เกรือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ (2531, หน้า 1) ที่กล่าวถึง การฝึกอบรมว่าเป็นกิจกรรมการ
 เรียนรู้เฉพาะอย่างบุคคลเพื่อปรับปรุง เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ หรือความชำนาญและ
 ทักษะอันเหมาะสมจนสามารถก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติเพื่อ
 การปฏิบัติงานในหน้าที่ เพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงขึ้นไปและทำให้บุคลากรมี
 ความเจริญก้าวหน้าในงาน เช่นเดียวกับ ธงชัย สันติวงษ์ (2540, หน้า 213) กล่าวถึง การฝึกอบรม

ตารางที่ 17 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และระดับการบริหารคุณภาพทั้งองค์การ
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของ โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย

ข้อที่	ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	n = 84			
		\bar{X}	SD	ลำดับ	ระดับ
1.	ชี้แจง หลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติ ให้ครูและบุคลากร ทราบบทบาท หน้าที่ ขอบข่าย การปฏิบัติงาน	3.88	0.81	4	มาก
2.	มีการกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานให้ครูและ บุคลากรทราบ	4.04	0.75	2	มาก
3.	สนับสนุนให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานในหน้าที่ ด้วยความมุ่งมั่นและตั้งใจ	4.06	0.78	1	มาก
4.	สนับสนุนให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานในหน้าที่ สำเร็จทันตามเวลาที่กำหนดเสมอ	3.93	0.80	3	มาก
5.	ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของครู และบุคลากรเป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชา	3.80	0.69	6	มาก
6.	ครูและบุคลากรยินดีรับผิดชอบในผลการปฏิบัติงาน ของตนเองเสมอหากมีข้อผิดพลาด	3.81	0.75	5	มาก
รวม		3.92	0.62		มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า การบริหารคุณภาพทั้งองค์การด้านความรับผิดชอบในหน้าที่
ที่ได้รับมอบหมายของ โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ สนับสนุน
ให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นและตั้งใจ รองลงมา คือ มีการกำหนด
ปฏิทินการปฏิบัติงานให้ครูและบุคลากรทราบ และสนับสนุนให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานในหน้าที่
สำเร็จทันตามเวลาที่กำหนดเสมอ ตามลำดับ

ตารางที่ 18 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และระดับการบริหารคุณภาพ
 ทั้งองค์การ ด้านการร่วมมือในการพัฒนาระบบงานเพื่อให้ทุกฝ่ายทำงานด้วย
 ความราบรื่นของโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย

ข้อที่	ด้านการร่วมมือในการพัฒนาระบบงาน เพื่อให้ทุกฝ่ายทำงานด้วยความราบรื่น	n = 84			
		\bar{X}	SD	ลำดับ	ระดับ
1.	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานร่วมกันอย่าง เต็มความสามารถ	4.00	0.81	1	มาก
2.	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรระดมความคิด วางแผน การปฏิบัติงานร่วมกัน	3.95	0.82	2	มาก
3.	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเห็นความสำคัญของ การทำงานร่วมกัน	3.83	0.85	3	มาก
4.	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรตัดสินใจร่วมกัน	3.82	0.81	4	มาก
5.	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรติดตามการทำงานร่วมกัน	3.79	0.79	5	มาก
6.	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรประเมินผลการทำงาน ร่วมกัน	3.76	0.84	6	มาก
รวม		3.86	0.84		มาก

จากตารางที่ 18 พบว่า การบริหารคุณภาพทั้งองค์การด้านการร่วมมือในการพัฒนา
 ระบบงานเพื่อให้ทุกฝ่ายทำงานด้วยความราบรื่นของโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัยโดยรวมอยู่ใน
 ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามคะแนนเฉลี่ยสูงสุด
 3 อันดับแรก คือ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเต็มความสามารถ รองลงมา
 คือ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรระดมความคิด วางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน และส่งเสริมให้ครู
 และบุคลากรเห็นความสำคัญของการทำงานร่วมกัน ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (r) ปรากฏผลดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารในแต่ละด้านและโดยรวมกับการบริหารคุณภาพองค์การของโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ($n = 84$)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X)	การบริหารคุณภาพทั้งองค์การ(Y) r_{xy}	p
1. ด้านความมีบารมี (X_1)	.69*	.000
2. ด้านการคล้อย (X_2)	.66*	.000
3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_3)	.73*	.000
4. ด้านมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน (X_4)	.66*	.000
5. ด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสม (X_5)	.56*	.000
6. ด้านการบริหารแบบวางเฉย (X_6)	.03	.786
X โดยรวม	.73*	.000

* $p < .05$

จากตารางที่ 19 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กับการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ด้านความมีบารมี (X_1) ด้านการคล้อย (X_2) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_3) ด้านมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล (X_4) และด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสม (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .56 ถึง .73 ส่วนด้านการบริหารแบบวางเฉย (X_6) มีความสัมพันธ์กับการบริหารคุณภาพทั้งองค์การอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์การบริหารคุณภาพทั้งองค์การของโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสร้างสมการพยากรณ์การบริหารคุณภาพทั้งองค์การของโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัยโดยใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 6 ด้าน คือ ด้านความมีบารมี (X_1) ด้านการคล้อย (X_2) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_3) ด้านมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล (X_4) ด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสม (X_5) และด้านการบริหารแบบวางเฉย (X_6) เป็นตัวพยากรณ์ การบริหารคุณภาพทั้งองค์การของโรงเรียน ซึ่งผลการวิเคราะห์หาลำดับขั้นตอนอำนาจพยากรณ์ของตัวพยากรณ์โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ปรากฏผลดังตารางที่ 20

ตารางที่ 20 อำนาจพยากรณ์ตามลำดับขั้นตอนของตัวพยากรณ์ และการคัดเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากภาวะผู้นำของผู้บริหารทั้ง 6 ด้าน ที่ใช้พยากรณ์การบริหารคุณภาพทั้งองค์การของโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัยโดยรวม

ขั้นตอน	ตัวพยากรณ์	R	R ²	ร้อยละของการพยากรณ์
1	X_3	.73*	.532	53.20
2	X_3, X_1	.76*	.559	55.90
3	X_3, X_1, X_5	.77*	.581	58.10

* $p < .05$

จากตารางที่ 20 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์การบริหารคุณภาพทั้งองค์การของโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัยมี 3 ด้าน คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_3) ด้านความมีบารมี (X_1) และด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสม (X_5) โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของภาวะผู้นำทั้ง 3 ด้าน มีค่าเท่ากับ .77 ซึ่งเป็นค่าที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภาวะผู้นำของผู้บริหารทั้ง 3 ด้านรวมกันสามารถพยากรณ์การบริหารคุณภาพทั้งองค์การของโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัยโดยรวมได้ร้อยละ 58.10 ส่วนอีกร้อยละ 41.90 เป็นผลมาจากตัวแปรภายนอกอื่น ๆ

ตารางที่ 21 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ใช้พยากรณ์การบริหารคุณภาพทั้งองค์การ
ของโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัยจากภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยรวม

ตัวพยากรณ์	<i>b</i>	<i>S.E.b.</i>	<i>B</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
ภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_1)	0.35	0.12	0.38	2.99*	.004
ภาวะผู้นำด้านความมีบารมี (X_2)	0.29	0.12	0.29	2.46*	.016
ภาวะผู้นำด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสม (X_3)	0.17	0.07	0.20	2.27*	.026
ค่าคงที่ (b_0)	0.78	0.28		2.62*	.010
$R = .77$, $R^2 = .60$, $S.E.est = .37$					

* $p < .05$

จากตารางที่ 21 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวพยากรณ์ทั้ง 3 ด้าน กับตัวเกณฑ์มีค่าเท่ากับ .77 และค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์มีค่าเท่ากับ .37 และพบว่าค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์รวมทั้งค่าคงที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภาวะผู้นำของผู้บริหารทั้ง 3 ด้าน สามารถพยากรณ์การบริหารคุณภาพทั้งองค์การของโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ได้ตามลำดับดังนี้ คือ ลำดับที่ 1 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_1) (มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์เท่ากับ .38) ลำดับที่ 2 คือ ด้านความมีบารมี (X_2) (มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์เท่ากับ .29) และลำดับที่ 3 คือ ด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสม (X_3) (มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์เท่ากับ .20)

ตารางที่ 22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบนัยสำคัญค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
ในการพยากรณ์การบริหารคุณภาพทั้งองค์การของโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัยจาก
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
สมการถดถอย	3	16.44	5.48	39.32*	.000
ความคลาดเคลื่อน	80	11.15	0.14		
รวม	83	27.59			

* $p < .05$

จากตารางที่ 22 พบว่า F มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าตัวเกณฑ์ คือ การบริหารคุณภาพทั้งองค์การของโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย และ ตัวพยากรณ์ คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์กันเป็นเชิงเส้นตรง หรืออาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_3) ด้านความมีบารมี (X_1) และ ด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสม (X_2) สามารถพยากรณ์การบริหารคุณภาพทั้งองค์การของโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัยได้ ซึ่งสามารถนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบได้ดังสมการ

$$\hat{Y} = .78 + .35(X_3) + .29(X_1) + .17(X_2)$$

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University