

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างรวม
- n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
- $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย
- SD แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- t แทน ค่าสถิติที่ใช้แจกแจงแบบที ($t - distribution$)
- p แทน ค่าความน่าจะเป็น
- $*$ แทน ค่าความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จำแนกตามเพศของผู้บริหารสถานศึกษา ประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี โดยการหาค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จำแนกตามเพศของผู้บริหารสถานศึกษา ประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จำแนกตามเพศของผู้บริหารสถานศึกษา ประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา และขนาดสถานศึกษา ด้วยวิธีการแจกแจงแบบค่าที ($t - Test$)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จำแนกตามเพศของผู้บริหารสถานศึกษา ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา และขนาดสถานศึกษา

ตารางที่ 2 จำนวนครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ที่ให้ข้อมูลจำแนกตามเพศ ประสิทธิภาพการบริหาร และขนาดสถานศึกษา

ข้อมูลพื้นฐาน	กลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
<u>เพศ</u>		
1. เพศชาย	62	48.80
2. เพศหญิง	65	51.20
รวม	127	100.00
<u>ประสิทธิภาพการบริหาร</u>		
1. ประสิทธิภาพน้อย	32	25.20
2. ประสิทธิภาพมาก	95	74.80
รวม	127	100.00
<u>ขนาดสถานศึกษา</u>		
1. ขนาดกลาง	32	25.20
2. ขนาดใหญ่	95	74.80
รวม	127	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จำแนกตามเพศของผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนใหญ่เป็นครูที่มีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นเพศหญิงมีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 51.20 และเป็นครูในสถานศึกษาที่มีผู้บริหารเป็นเพศชายมีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 48.80

ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จำแนกตามประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา ส่วนใหญ่เป็นครูที่มีผู้บริหารมีประสิทธิภาพบริหารมากจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 74.80 และเป็นครูในสถานศึกษาที่มีผู้บริหารมีประสิทธิภาพบริหารน้อยจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 25.20

ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ส่วนใหญ่เป็นครูที่สอนอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 74.80 และ เป็นครูที่สอนอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลางจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 25.20

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี โดยการหาค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 127		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	3.73	.61	มาก	3
2. การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	3.77	.60	มาก	1
3. กระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	3.74	.62	มาก	2
4. การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก	3.59	.62	มาก	6
5. การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและการดำเนินทางสร้างสรรค์	3.67	.57	มาก	5
6. การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน	3.71	.56	มาก	4
7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	3.55	.69	มาก	7
รวม	3.68	.56	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง กระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ส่วนอันดับสุดท้ายคือ การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ความเที่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 127		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. ให้คำแนะนำกับบุคลากรเกี่ยวกับขอบข่ายงานที่ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.69	.71	มาก	5
2. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีมาตรฐานในการทำงาน	3.78	.64	มาก	2
3. มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถและความถนัดของบุคคล	3.67	.79	มาก	6
4. ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ แผนงาน และโครงการของสถานศึกษา	3.81	.77	มาก	1
5. การกระตุ้นส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสม	3.77	.72	มาก	3
6. ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	3.76	.75	มาก	4
7. ให้คำแนะนำแก่บุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ	3.65	.76	มาก	8
8. ส่งเสริมให้บุคลากรกำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	3.69	.80	มาก	7
รวม	3.73	.61	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ แผนงาน และโครงการของสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีมาตรฐานในการทำงาน และการกระตุ้นส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสม ส่วนอันดับสุดท้ายคือ ให้คำแนะนำแก่บุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด
เทศบาลเมืองชลบุรี ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 127		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. ประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้มีวินัยเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร	3.73	.77	มาก	7
2. ประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต	3.64	.79	มาก	11
3. ประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้มีความเที่ยงตรงยุติธรรม	3.53	.79	มาก	12
4. ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นผู้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี	3.67	.80	มาก	10
5. สามารถวางตัวได้ถูกต้องและเหมาะสมกับกาลเทศะ	3.83	.79	มาก	4
6. ให้เกียรติและยอมรับในความคิดเห็นของบุคลากร	3.71	.78	มาก	8
7. มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผล สำเร็จ	4.02	.63	มาก	1
8. เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์และอัธยาศัยดี	3.91	.80	มาก	3
9. กระตุ้นให้บุคลากรกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	3.80	.71	มาก	5
10. ปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการแก้ไขปัญห การปฏิบัติงาน	3.69	.68	มาก	9
11. เสียสละเวลา กำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	3.76	.77	มาก	6
12. เป็นผู้หมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง	3.92	.81	มาก	2
รวม	3.77	.60	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ด้านแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ เป็นผู้หมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง และเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์และอัธยาศัยดี ส่วนอันดับสุดท้ายคือ ประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้มีความเที่ยงตรงยุติธรรม

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ความถี่เบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ด้านกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 127		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการปฏิบัติงานของตนเอง	3.73	.70	มาก	2
2. แนะนำบุคลากรเรื่องการสร้างความคาดหวังให้กับตนเอง	3.71	.75	มาก	4
3. แนะนำบุคลากรให้เห็นคุณค่าและประโยชน์ของงานที่ปฏิบัติ	3.73	.74	มาก	3
4. กระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยการยึดเป้าหมายของสถานศึกษา	3.95	.63	มาก	1
5. ให้เวลาบุคลากรเพื่อแนะนำแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน	3.65	.74	มาก	6
6. ให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของตนเอง	3.66	.85	มาก	5
รวม	3.74	.62	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ด้านกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ กระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยการยึดเป้าหมายของสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการปฏิบัติงานของตนเอง และแนะนำบุคลากรให้เห็นคุณค่าและประโยชน์ของงานที่ปฏิบัติ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ให้เวลาบุคลากรเพื่อแนะนำแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด
เทศบาลเมืองชลบุรี ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 127		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. แสดงความคิดเห็นและแง่คิดในทางที่ดี	3.69	.73	มาก	1
2. เป็นผู้มีเจตคติที่ดีต่อบุคลากรและหน่วยงานอื่น	3.69	.76	มาก	2
3. เป็นผู้ใช้เหตุผลในการแก้ไขปัญหา	3.61	.69	มาก	6
4. บริหารงานให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคลากรภายใน สถานศึกษา	3.54	.72	มาก	8
5. ใช้การติดต่อสื่อสารสองทางในการบริหารงาน	3.62	.70	มาก	4
6. เสนอแนะแนวทางให้บุคลากรใช้วิกฤติเป็นโอกาส ในการปฏิบัติ	3.56	.71	มาก	7
7. มีแนวคิด หลักการและทฤษฎีใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน	3.64	.76	มาก	3
8. เป็นผู้มีความมั่นคงทางอารมณ์	3.37	.89	ปานกลาง	9
9. ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรคิดค้นและเลือกแนวทาง ที่หลากหลายเพื่อปฏิบัติงาน	3.62	.72	มาก	5
รวม	3.59	.62	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าอยู่ในระดับมาก 8 ข้อ เรียงอันดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ แสดงความคิดเห็นและแง่คิดในทางที่ดี เป็นผู้มีเจตคติที่ดีต่อบุคลากรและหน่วยงานอื่น และมีแนวคิด หลักการและทฤษฎีใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน ส่วนอันดับสุดท้ายอยู่ในระดับปานกลาง คือ เป็นผู้มี ความมั่นคงทางอารมณ์

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ความพึงพอใจมาตรฐาน ระดับและอันดับของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและการดำเนินทางสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 127		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. พิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม	3.51	.74	มาก	6
2. ยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ	3.83	.69	มาก	1
3. ให้คำปรึกษาและแนวทางแก้ไขเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	3.58	.72	มาก	5
4. บริหารงานในสถานศึกษาโดยการกระจายอำนาจ	3.59	.78	มาก	4
5. ให้โอกาสบุคลากรเป็นผู้นำเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย	3.76	.66	มาก	3
6. ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรมสัมมนาหรือศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน	3.77	.73	มาก	2
รวม	3.67	.57	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและการดำเนินทางสร้างสรรค์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรมสัมมนาหรือศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน และให้โอกาสบุคลากรเป็นผู้นำเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย ส่วนอันดับสุดท้าย คือ พิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด
เทศบาลเมืองชลบุรี ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 127		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. เสนอแนะแนวทางการพัฒนาตนเองและทีมงาน	3.69	.72	มาก	4
2. มีการประชุมทีมงานอย่างสม่ำเสมอ	3.83	.62	มาก	1
3. เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน	3.72	.73	มาก	3
4. ให้ความรู้และเทคนิคในการเป็นผู้นำที่ดี	3.57	.78	มาก	7
5. ให้ความร่วมมือในการประเมินผลความสำเร็จของ ทีมงาน	3.67	.70	มาก	5
6. แสดงความชื่นชมต่อผลการปฏิบัติงานของทีมงาน	3.80	.66	มาก	2
7. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อน ร่วมงาน	3.67	.74	มาก	6
รวม	3.71	.56	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ มีการประชุมทีมงานอย่างสม่ำเสมอ แสดงความชื่นชมต่อผลการปฏิบัติงานของทีมงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ให้ความรู้และเทคนิคในการเป็นผู้นำที่ดี

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 127		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. จัดสวัสดิการและบริการต่าง ๆ ให้กับบุคลากร	3.36	.90	ปานกลาง	8
2. ปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาเพื่อให้บุคลากรเกิดความรักความผูกพันในองค์กร	3.48	.88	ปานกลาง	6
3. จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร	3.50	.87	ปานกลาง	5
4. ช่วยเหลือ ดูแลทุกข์สุขของบุคลากรอย่างทั่วถึง	3.40	.88	ปานกลาง	7
5. จัดภูมิทัศน์ภายในสถานศึกษาเพื่อให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.64	.84	มาก	3
6. แนะนำการปฏิบัติตนให้เกิดความสำนึกรับผิดชอบ ผดุงเกียรติยศ เพื่อชื่อเสียงของสถานศึกษา	3.63	.80	มาก	4
7. กำหนดกฎระเบียบหรือแนวทางปฏิบัติเพื่อสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีในสถานศึกษา	3.67	.70	มาก	2
8. มุ่งพัฒนาในหน้าที่งานของตนและส่วนรวม เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกิดความพึงพอใจ	3.72	.72	มาก	1
รวม	3.55	.69	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียงอันดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ มุ่งพัฒนาในหน้าที่งานของตนและส่วนรวม เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกิดความพึงพอใจ กำหนดกฎระเบียบหรือแนวทางปฏิบัติเพื่อสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีในสถานศึกษา และจัดภูมิทัศน์ภายในสถานศึกษาเพื่อให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ส่วนอีก 4 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับตามค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก คือ จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาเพื่อให้บุคลากรเกิดความรักความผูกพันในองค์กร และช่วยเหลือดูแลทุกข์สุขของบุคลากรอย่างทั่วถึง ส่วนอันดับสุดท้าย คือ จัดสวัสดิการและบริการต่าง ๆ ให้กับบุคลากร

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จำแนกตามเพศของผู้บริหารสถานศึกษา ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา และขนาดสถานศึกษา

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ความเที่ยงแบบมาตรฐาน ระดับและอันดับของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จำแนกตามเพศของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศชาย $n = 62$				เพศหญิง $n = 65$			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	3.76	.64	มาก	5	3.70	.57	มาก	2
2. การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	3.82	.63	มาก	1	3.72	.58	มาก	1
3. กระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	3.78	.62	มาก	3	3.70	.62	มาก	3
4. การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก	3.68	.66	มาก	7	3.51	.56	มาก	6
5. การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและการดำเนินทางสร้างสรรค์	3.76	.59	มาก	4	3.59	.54	มาก	5
6. การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน	3.78	.59	มาก	2	3.64	.54	มาก	4
7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	3.69	.76	มาก	6	3.42	.60	ปานกลาง	7
รวม	3.75	.59	มาก		3.61	.52	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จำแนกตามเพศของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นเพศชายอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน และกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ส่วนอันดับสุดท้าย คือ การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก

ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นเพศหญิง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง และกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ส่วนอันดับสุดท้ายอยู่ในระดับปานกลาง คือ การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์น้อย $n = 32$				ประสบการณ์มาก $n = 95$			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	3.60	.44	มาก	4	3.77	.65	มาก	3
2. การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	3.61	.46	มาก	3	3.82	.64	มาก	1
3. กระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	3.59	.40	มาก	5	3.79	.67	มาก	2
4. การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก	3.50	.53	ปานกลาง	7	3.62	.64	มาก	6
5. การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและการดำเนินทางสร้างสรรค์	3.63	.41	มาก	1	3.69	.61	มาก	5
6. การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน	3.61	.38	มาก	2	3.74	.61	มาก	4
7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	3.57	.49	มาก	6	3.54	.75	มาก	7
รวม	3.59	.37	มาก		3.71	.60	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์น้อยอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก เรียงอันดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและการดำเนินทางสร้างสรรค์ การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำ

ตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน และการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ส่วนอันดับสุดท้าย คือ การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก

ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์มาก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง กระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง และการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ส่วนอันดับสุดท้าย คือ การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดกลาง $n = 32$				ขนาดใหญ่ $n = 95$			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	3.49	.50	ปานกลาง	2	3.81	.62	มาก	3
2. การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	3.47	.55	ปานกลาง	4	3.86	.59	มาก	1
3. กระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	3.46	.60	ปานกลาง	6	3.84	.59	มาก	2
4. การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก	3.39	.55	ปานกลาง	7	3.66	.63	มาก	6
5. การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและการดำเนินทางสร้างสรรค์	3.53	.61	มาก	1	3.72	.55	มาก	5
6. การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน	3.48	.57	ปานกลาง	3	3.78	.54	มาก	4
7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	3.46	.58	ปานกลาง	5	3.58	.73	มาก	7
รวม	3.47	.51	ปานกลาง		3.75	.56	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านของสถานศึกษาขนาดกลาง อยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับ คือ การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำ

ตนเอง และการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน และการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง และอันดับสุดท้ายคือ การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก ส่วนด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและการกำหนดทางสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก

ส่วนสถานศึกษาขนาดใหญ่ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง กระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง และการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ส่วนอันดับสุดท้าย คือ การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จำแนกตามเพศของผู้บริหารสถานศึกษา ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา และขนาดสถานศึกษา ด้วยวิธีการแจกแจงแบบที (t -Test)

ตารางที่ 14 การทดสอบค่าที (t -Test) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จำแนกตามเพศของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา	เพศชาย		เพศหญิง		t	p
	n=62		n=65			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	3.76	.64	3.70	.57	.58	.566
2. การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	3.82	.63	3.72	.58	.93	.356
3. กระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	3.78	.62	3.70	.62	.80	.425
4. การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก	3.68	.66	3.51	.56	1.61	.110
5. การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและการดำเนินทางสร้างสรรค์	3.76	.59	3.59	.54	1.63	.105
6. การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน	3.78	.59	3.64	.54	1.38	.172
7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	3.69	.76	3.42	.60	2.17*	.032
รวม	3.75	.59	3.61	.52	1.44	.154

* $p < .05$

จากตารางที่ 14 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จำแนกตามเพศของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นเพศชายกับผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นเพศหญิง โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นเพศชายมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเองมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นเพศหญิง

ตารางที่ 15 การทดสอบค่าที ($t - Test$) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา	ประสบการณ์น้อย		ประสบการณ์มาก		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>n</i> = 32		<i>n</i> = 95			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	3.60	.44	3.77	.65	-1.37	.172
2. การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากร เป็นผู้นำตนเอง	3.61	.46	3.82	.64	-1.71	.089
3. กระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วย ตนเอง	3.59	.40	3.79	.67	-1.62	.108
4. การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก	3.50	.53	3.62	.64	-0.95	.344
5. การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะ ผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและการดำเนิน ทางสร้างสรรค์	3.63	.41	3.69	.61	-0.57	.569
6. การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างคณะทำงาน	3.61	.38	3.74	.61	-1.45	.151
7. การอำนวยความสะดวกให้เกิด วัฒนธรรม ของผู้นำตนเอง	3.57	.49	3.54	.75	0.22	.825
รวม	3.59	.37	3.71	.60	-1.38	.171

จากตารางที่ 15 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์บริหารน้อยกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์บริหารมาก โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 16 การทดสอบค่าที (t -Test) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา	ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>n</i> = 62		<i>n</i> = 65			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	3.49	.50	3.81	.62	-2.61*	.010
2. การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำ ตนเอง	3.47	.55	3.86	.59	-3.29*	.001
3. กระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	3.46	.60	3.84	.59	-3.09*	.002
4. การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก	3.39	.55	3.66	.63	-2.20*	.030
5. การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำ ตนเองโดยให้รางวัลและการกำหนดทาง สร้างสรรค์	3.53	.61	3.72	.55	-1.73	.086
6. การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดย การสร้างกะทำงาน	3.48	.57	3.78	.54	-2.67*	.009
7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรม ของผู้นำตนเอง	3.46	.58	3.58	.73	-0.82	.416
รวม	3.47	.51	3.75	0.56	-2.53*	.013

* $p < .05$

จากตารางที่ 16 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางกับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางมีภาวะผู้นำน้อยกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ ยกเว้นด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและการกำหนดทางสร้างสรรค์ และด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ