

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ดังต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
SD	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติในการแจกแจงแบบที (t-distribution)
F	แทน	ค่าสถิติในการแจกแจงแบบเอฟ (F-distribution)
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย ได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์จำนวนครูผู้สอนในสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตาม วุฒิการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ประสิทธิภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และประเภทของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตาม วุฒิการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสิทธิภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประเภท
ของสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์จำนวนครูผู้สอนในสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่ให้ข้อมูลจำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้บริหาร
สถานศึกษา ประสิทธิภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และประเภทของสถานศึกษา

ตารางที่ 2 ครูผู้สอนในสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี
เขต 2 ที่ให้ข้อมูลจำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ประสิทธิภาพ
การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และประเภทของสถานศึกษา

ข้อมูลพื้นฐาน	กลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
วุฒิการศึกษา		
1. ปริญญาตรี	59	34.30
2. สูงกว่าปริญญาตรี	113	65.70
รวม	172	100.00
ประสิทธิภาพการบริหาร		
1. ประสิทธิภาพน้อย	85	49.42
2. ประสิทธิภาพมาก	87	50.58
รวม	172	100.00
ประเภทของสถานศึกษา		
1. ประถมศึกษา	97	56.40
2. ขยายโอกาสทาง	36	20.93
การศึกษา		
3. มัธยมศึกษา	39	22.67
รวม	172	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นครูในสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษามีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 34.30 และเป็นครูในสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษามีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 65.70

ครูผู้สอนในสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นครูในสถานศึกษาที่ผู้บริหารมีประสบการณ์การบริหารน้อย จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 49.42 และเป็นครูในสถานศึกษาที่มีผู้บริหารสถานศึกษามีประสบการณ์การบริหารมาก จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 50.58

ครูผู้สอนในสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา เป็นครูผู้สอนในสถานศึกษาประเภทประถมศึกษา จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 56.40 ขยายโอกาสทางการศึกษาจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 20.93 และมีมัธยมศึกษา จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 22.67

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ดังตารางที่ 3-4

ตารางที่ 3 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวม

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	$n = 172$		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	4.11	.55	มาก	4
2. การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	4.23	.57	มาก	1
3. การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	4.08	.53	มาก	5
4. การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก	4.00	.61	มาก	7

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 172		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
5. การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและการดำเนินทางสร้างสรรค์	4.21	.55	มาก	2
6. การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน	4.12	.55	มาก	3
7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	4.04	.59	มาก	6
รวม	4.11	.50	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและการดำเนินทางสร้างสรรค์ การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเองและอันดับสุดท้ายคือ การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก

ตารางที่ 4 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความพึงพอใจมาตรฐานใน ระดับของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2
ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	n = 172		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. ให้คำแนะนำบุคลากรเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม	4.27	.68	มาก	1
2. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	4.08	.68	มาก	6
3. มอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล	4.09	.87	มาก	5
4. ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ การกิจ วัตถุประสงค์ นโยบาย แผนงาน และ โครงการของโรงเรียน	4.12	.65	มาก	3
5. กระตุ้นส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสม	4.14	.77	มาก	2
6. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	4.10	.72	มาก	4
7. ให้คำแนะนำแก่บุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ	4.05	.73	มาก	7
8. ส่งเสริมให้บุคลากรกำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	4.03	.65	มาก	8
รวม	4.11	.55	มาก	3

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจ วัตถุประสงค์ นโยบาย แผนงานและโครงการของโรงเรียน ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานและให้คำแนะนำกับบุคลากร

เกี่ยวกับขอบข่ายงานที่ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ส่วนอันดับสุดท้ายคือ ส่งเสริมให้บุคลากรกำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง

ตารางที่ 5 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเที่ยงเบนมาตรฐาน ระดับของภาวะเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	n = 172		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. ประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้มีวินัยเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร	4.18	.75	มาก	8
2. ประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต	4.30	.77	มาก	3
3. ประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้มีความเที่ยงตรงยุติธรรม	4.22	.77	มาก	5
4. ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นผู้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี	4.17	.74	มาก	9
5. วางตัวได้ถูกต้องและเหมาะสมกับกาลเทศะ	4.27	.73	มาก	4
6. ให้เกียรติและยอมรับในความคิดเห็นของบุคลากร	4.16	.75	มาก	10
7. มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ	4.46	.63	มาก	1
8. เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริตและซื่อสัตย์	4.31	.68	มาก	2
9. กระตุ้นให้บุคลากรกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	4.13	.63	มาก	11
10. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน	4.12	.71	มาก	12
11. เสียสละเวลา กำลังกาย กำลังใจเพื่อปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	4.21	.76	มาก	6
12. เป็นผู้หมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง	4.20	.74	มาก	7
รวม	4.23	.57	มาก	1

จากตารางที่ 5 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ

มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์และธรรมาจริยดีและประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 6 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับของภาวะเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง

การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	n = 172		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการปฏิบัติงานของตนเอง	4.07	.60	มาก	3
2. แนะนำบุคลากรเรื่องการสร้างความคาดหวังให้กับตนเอง	4.03	.67	มาก	5
3. แนะนำบุคลากรให้เห็นคุณค่าและประโยชน์ของงานที่ตนเองปฏิบัติ	4.10	.65	มาก	2
4. กระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยการยึดเป้าหมายของโรงเรียนเป็นหลัก	4.22	.65	มาก	1
5. ให้อาจารย์บุคลากรเพื่อแนะนำแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนอย่างเต็มที่	4.04	.72	มาก	4
6. ให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของตนเอง	4.02	.82	มาก	6
รวม	4.08	.53	มาก	5

จากตารางที่ 6 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเองโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ กระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติเป็นงานโดยการยึดเป้าหมายของโรงเรียน แนะนำให้บุคลากรเห็นคุณค่าและประโยชน์ของงานที่ปฏิบัติและส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการปฏิบัติงานของตนเอง ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของตนเอง

ตารางที่ 7 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับของภาวะเหนือผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2
ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก

การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก	n = 172		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. แสดงความคิดเห็นและแก้ปัญหามาก	3.95	.80	มาก	6
2. เป็นผู้มีเจตคติที่ดีต่อบุคลากรและหน่วยงานอื่น	4.14	.76	มาก	1
3. เป็นผู้ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา	4.12	.76	มาก	2
4. บริหารให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคลากร	3.97	.81	มาก	5
5. ใช้การติดต่อสื่อสารสองทางในการบริหารงาน	4.10	.69	มาก	3
6. เสนอแนะแนวทางให้บุคลากรใช้วิกฤตเป็นโอกาสในการปฏิบัติ	4.03	.73	มาก	4
7. มีแนวคิด หลักการและทฤษฎีใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน	3.89	.73	มาก	8
8. เป็นผู้มี ความมั่นใจทางอารมณ์	3.88	.74	มาก	9
9. ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรคิดค้นและเลือกแนวทางที่หลากหลายเพื่อปฏิบัติงาน	3.94	.66	มาก	7
รวม	4.00	.61	มาก	7

จากตารางที่ 7 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ เป็นผู้มีเจตคติที่ดีต่อบุคลากรและหน่วยงานอื่น เป็นผู้ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา และใช้การติดต่อสื่อสารสองทางในการบริหารงาน ส่วนอันดับสุดท้าย คือ เป็นผู้มี ความมั่นใจทางอารมณ์

ตารางที่ 8 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2
ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและการดำเนิน
ทางสร้างสรรค์

การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและการดำเนินทางสร้างสรรค์	n = 172		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. พิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม	4.10	.79	มาก	5
2. ยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ	4.22	.70	มาก	3
3. สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญใน การปฏิบัติงาน	4.44	.66	มาก	1
4. ให้คำปรึกษาและแนวทางแก้ไขเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	4.08	.64	มาก	6
5. บริหารงานในสถานศึกษาโดยใช้การกระจายอำนาจ	4.18	.66	มาก	4
6. ให้โอกาสบุคลากรเป็นผู้นำเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย	4.23	.62	มาก	2
รวม	4.21	.55	มาก	2

จากตารางที่ 8 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำ
ตนเอง โดยให้รางวัลและการดำเนินทางสร้างสรรค์ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ
คะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม
สัมมนาหรือศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ให้โอกาสบุคลากรเป็น
ผู้นำเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย และยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ
ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ให้คำปรึกษาและแนวทางแก้ไขเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากร
อย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 9 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรีเขต 2
ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน

การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้าง คณะทำงาน	n = 172		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. เสนอแนวทางการพัฒนาตนเองและทีมงาน	4.09	.67	มาก	5
2. มีการประชุมทีมงานอย่างสม่ำเสมอ	4.25	.63	มาก	1
3. ให้ความรู้และเทคนิคในการเป็นผู้นำที่ดี	3.99	.66	มาก	7
4. เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน	4.15	.67	มาก	3
5. ให้ความร่วมมือในการประเมินความสำเร็จของทีมงาน	4.10	.64	มาก	4
6. แสดงความชื่นชมต่อการปฏิบัติงานของทีมงาน	4.17	.70	มาก	2
7. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อ เพื่อนร่วมงาน	4.08	.69	มาก	6
รวม	4.12	.55	มาก	3

จากตารางที่ 9 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดย
การสร้างคณะทำงาน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย
3 อันดับแรก คือ มีการประชุมทีมงานอย่างสม่ำเสมอ แสดงความชื่นชมต่อการปฏิบัติงานของ
ทีมงานและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ส่วนอันดับสุดท้าย
คือ ให้ความรู้และเทคนิคในการเป็นผู้นำที่ดี

ตารางที่ 10 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2
ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	n = 172		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. จัดสวัสดิการและบริการต่าง ๆ ให้กับบุคลากรอย่างเพียงพอ	3.88	.67	มาก	8
2. ปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนเพื่อให้เกิดความรักความผูกพันในองค์กร	3.96	.67	มาก	7
3. จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร	4.04	.70	มาก	5
4. ช่วยเหลือและดูแลทุกข์สุขของบุคลากรในทุกเรื่องอย่างทั่วถึง	4.01	.78	มาก	6
5. จัดภูมิทัศน์ภายใน โรงเรียนเพื่อให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.09	.73	มาก	4
6. แนะนำการประพฤติปฏิบัติตนให้เกิดความสำนึก ความรับผิดชอบ ผดุงเกียรติยศ เพื่อชื่อเสียงของ โรงเรียน	4.12	.67	มาก	2
7. กำหนดกฎระเบียบหรือแนวปฏิบัติเพื่อสร้างวัฒนธรรม และค่านิยมที่ดีใน โรงเรียน	4.09	.67	มาก	3
8. มุ่งพัฒนางานของตนและส่วนรวมเพื่อให้หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องเกิดความพึงพอใจ	4.13	.70	มาก	1
รวม	4.04	.59	มาก	6

จากตารางที่ 10 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ มุ่งพัฒนางานของตนและส่วนรวม เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกิดความพึงพอใจ แนะนำการประพฤติปฏิบัติตนให้เกิดความสำนึกรับผิดชอบผดุงเกียรติยศ เพื่อชื่อเสียงของโรงเรียน และกำหนดกฎระเบียบหรือแนวปฏิบัติเพื่อสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีใน โรงเรียน ส่วนอันดับสุดท้าย คือ จัดสวัสดิการและบริการต่าง ๆ ให้กับบุคลากรอย่างเพียงพอ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้บริหาร
สถานศึกษา ข้อมูลปรากฏรายละเอียด ดังตารางที่ 11-12

ตารางที่ 11 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2
จำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี $n = 59$				สูงกว่า ปริญญาตรี $n = 113$			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำ ตนเอง	3.94	.52	มาก	3	4.21	.50	มาก	4
2. การแสดงเป็นแบบฉบับให้ บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	4.01	.58	มาก	1	4.35	.53	มาก	1
3. การกระตุ้นให้บุคลากร ตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	3.92	.55	มาก	4	4.17	.50	มาก	5
4. การสร้างรูปแบบความคิดใน ทางบวก	3.79	.61	มาก	7	4.11	.59	มาก	7
5. การอำนวยความสะดวกให้เกิด ภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัล และการดำเนินทางสร้างสรรค์	3.96	.53	มาก	2	4.34	.53	มาก	2
6. การสนับสนุนให้เกิดภาวะ ผู้นำตนเองโดยการสร้าง คณะทำงาน	3.91	.52	มาก	5	4.23	.53	มาก	3
7. การอำนวยความสะดวกให้ เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	3.84	.58	มาก	6	4.14	.57	มาก	6
รวม	3.91	.48	มาก		4.22	.48	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านของวุฒิการศึกษาปริญญาตรีอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าคะแนนจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและการกำหนดทางสร้างสรรค์ และการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ส่วนอันดับสุดท้ายคือ การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก

วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและการกำหนดทางสร้างสรรค์ และการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน ส่วนอันดับสุดท้าย คือ การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก

ตารางที่ 12 การทดสอบค่าวิกฤตที่ (*t-test*) เปรียบเทียบภาวะภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี กับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p
	n = 59		n = 113			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	3.94	.52	4.21	.50	-3.34*	.001
2. การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	4.01	.58	4.35	.53	-3.87*	.000
3. การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	3.92	.55	4.17	.50	-3.03*	.003
4. การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก	3.79	.61	4.11	.59	-3.38*	.001
5. การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและการกำหนดทางสร้างสรรค์	3.96	.53	4.34	.53	-4.41*	.000
6. การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน	3.91	.52	4.23	.53	-3.80*	.000
7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	3.84	.58	4.14	.57	-3.30*	.001
รวม	3.91	.48	4.22	.48	-4.06*	.000

**p* < .05

จากตารางที่ 12 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี กับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยรวมแตกต่างกันทุกด้าน โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี เพราะในทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < .05$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ข้อมูลปรากฏตามรายละเอียด ดังตารางที่ 13-14

ตารางที่ 13 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การบริหารของผู้บริหาร

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา	ประสบการณ์น้อย $n = 85$				ประสบการณ์มาก $n = 87$			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	4.18	.51	มาก	3	4.08	.53	มาก	3
2. การแสดงเป็นแบบฉบับให้ บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	4.31	.49	มาก	1	4.12	.63	มาก	2
3. การกระตุ้นให้บุคลากรตั้ง เป้าหมายด้วยตนเอง	4.12	.43	มาก	5	4.04	.60	มาก	5
4. การสร้างรูปแบบความคิดใน ทางบวก	4.08	.55	มาก	7	3.93	.66	มาก	7
5. การอำนวยความสะดวกให้เกิด ภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัล และการกำหนดทางสร้างสรรค์	4.27	.54	มาก	2	4.15	.456	มาก	1
6. การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำ ตนเองโดยการสร้างคณาจารย์	4.17	.53	มาก	4	4.06	.57	มาก	4
7. การอำนวยความสะดวกให้เกิด วัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	4.10	.55	มาก	6	3.97	.62	มาก	6
รวม	4.18	.46	มาก		4.05	.54	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์น้อย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตาม คะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและการดำเนินทางสร้างสรรค์ และการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ส่วนอันดับสุดท้าย คือ การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก

ประสบการณ์การบริหารมาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและการดำเนินทางสร้างสรรค์ การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง และการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ส่วนอันดับสุดท้าย คือ การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก

ตารางที่ 14 การทดสอบค่าวิกฤต (t -test) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่มีประสบการณ์การบริหารงานน้อยกับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหารงานมาก

	ประสบการณ์น้อย ประสบการณ์มาก					
ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 85		n = 87		t	p
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	4.18	.51	4.08	.53	1.46	.15
2. การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	4.31	.49	4.12	.63	1.76	.08
3. การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	4.12	.43	4.04	.60	.96	.34
4. การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก	4.08	.55	3.93	.66	1.67	.10
5. การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและการดำเนินทางสร้างสรรค์	4.27	.54	4.06	.57	1.49	.15
6. การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดย การสร้างคณะทำงาน	4.17	.53	4.06	.57	1.30	.19
7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของ ผู้นำตนเอง	4.10	.55	3.97	.62	1.48	.14
รวม	4.18	.46	4.05	.54	1.62	.11

จากตารางที่ 14 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่มีประสพการณ์การบริหารงานน้อยกับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสพการณ์การบริหารงานมาก มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ปรากฏดังตารางที่ 15-19

ตารางที่ 15 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเรียงบนมาตรฐาน ระดับของการรู้เท่าทันของผู้บริหาร สถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา

	ประถมศึกษา <i>n</i> = 97				ขยายโอกาสทางการศึกษา <i>n</i> = 36				มัธยมศึกษา <i>n</i> = 39			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	4.20	.52	มาก	2	3.99	.49	มาก	4	4.02	.53	มาก	5
2. การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	4.29	.57	มาก	1	4.07	.64	มาก	2	4.22	.47	มาก	1
3. การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	4.13	.52	มาก	5	4.00	.57	มาก	3	4.03	.47	มาก	4
4. การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก	4.07	.57	มาก	6	3.82	.72	มาก	7	3.99	.58	มาก	6
5. การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและการดำเนินทางสร้างสรรค์	4.30	.58	มาก	7	4.08	.51	มาก	6	4.09	.49	มาก	2
6. การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน	4.19	.55	มาก	3	3.96	.51	มาก	5	4.06	.55	มาก	3
7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	4.14	.56	มาก	4	3.84	.63	มาก	6	3.97	.58	มาก	7
รวม	4.19	.49	มาก	1	3.97	.53	มาก	3	4.06	.47	มาก	2

จากตารางที่ 15 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา ประถมศึกษา ขยายโอกาสทางการศึกษา และมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของครุมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

ประเภทของสถานศึกษาประถมศึกษาเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง และด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างผลงาน ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและการดำเนินทางสร้างสรรค์

ประเภทของสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา เรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและการดำเนินทางสร้างสรรค์ ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองและด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ส่วนอันดับสุดท้ายคือ การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก

ประเภทของสถานศึกษามัธยมศึกษาเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและการดำเนินทางสร้างสรรค์และด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างผลงาน ส่วนอันดับสุดท้าย คือ การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

สรุปการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา ได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาประเภทของสถานศึกษาประถมศึกษาที่มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาประเภทของสถานศึกษามัธยมศึกษาและประเภทของสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาประเภทของสถานศึกษามัศึกษามีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าประเภทของสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา

ตารางที่ 16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ
ผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี
เขต 2 จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำ ตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2	1.66	.83	3.14*	.046
	ภายในกลุ่ม	169	44.82	.27		
	รวม	171	46.49			
2. การแสดงเป็นแบบฉบับให้ บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2	1.25	.63	1.94	.146
	ภายในกลุ่ม	169	54.33	.32		
	รวม	171	55.58			
3. การกระตุ้นให้บุคลากร ตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2	.65	.32	1.17	.314
	ภายในกลุ่ม	169	46.77	.28		
	รวม	171	47.42			
4. การสร้างรูปแบบความคิดใน ทางบวก	ระหว่างกลุ่ม	2	1.67	.84	2.26	.107
	ภายในกลุ่ม	169	62.44	.37		
	รวม	171	64.12			
5. การอำนวยความสะดวกให้เกิด ภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัล และการดำเนินทางสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	2	1.90	.95	3.17*	.044
	ภายในกลุ่ม	169	50.55	.30		
	รวม	171	52.45			
6. การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำ ตนเอง โดยการสร้าง คณะทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.62	.81	2.74	.067
	ภายในกลุ่ม	169	49.99	.29		
	รวม	171	51.61			
7. การอำนวยความสะดวกให้เกิด วัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2	2.57	1.28	3.81*	.024
	ภายในกลุ่ม	169	57.01	.34		
	รวม	171	59.57			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.49	.74	3.04	.050
	ภายในกลุ่ม	169	42.41	.24		
	รวม	171	42.90			

* $p < .05$

จากตารางที่ 16 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา ประถมศึกษา ขยายโอกาสทางการศึกษา และมัธยมศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและการดำเนินทางสร้างสรรค์และการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < .05$)

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง จำแนกตามประเภทของสถานศึกษาเป็นรายคู่

ประเภทสถานศึกษา	$\bar{X}$	มัธยมศึกษา 3.99	ประถมศึกษา 4.02	ขยายโอกาส ทางการศึกษา 4.20
มัธยมศึกษา	3.99	-	.03	.21
ประถมศึกษา	4.02	-	-	.18*
ขยายโอกาสทางการศึกษา	4.20	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 17 พบว่าภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง จำแนกตาม ประเภทของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < .05$) จำนวน 1 คู่ ได้แก่สถานศึกษาประเภทประถมศึกษา กับสถานศึกษาประเภทขยายโอกาสทางการศึกษา กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาประเภทขยายโอกาสทางการศึกษามีภาวะผู้นำเหนือผู้นำด้านการทำให้บุคลากร เป็นผู้นำตนเองมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาประเภทประถมศึกษา ส่วนรายคู่อื่นแตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการอำนวยความสะดวกให้
เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและการดำเนินทางสร้างสรรค์ จำแนกตามประเภท
ของสถานศึกษาเป็นรายคู่

ประเภทสถานศึกษา	$\bar{X}$	มัธยมศึกษา 4.08	ประถมศึกษา 4.09	ขยายโอกาส ทางการศึกษา 4.30
มัธยมศึกษา	4.08	-	.01	.22*
ประถมศึกษา	4.09	-	-	.21*
ขยายโอกาสทางการศึกษา	4.30	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 18 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำ
ตนเองโดยให้รางวัลและการดำเนินทางสร้างสรรค์ จำแนกตามประเภทของสถานศึกษาแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < .05$) จำนวน 2 คู่ ได้แก่ สถานศึกษาประเภทมัธยมศึกษา
กับ สถานศึกษาประเภทขยายโอกาสทางการศึกษา และสถานศึกษาประเภทประถมศึกษา กับ
สถานศึกษาประเภทขยายโอกาสทางการศึกษา กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาประเภทของ
สถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิด
ภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและการดำเนินทางสร้างสรรค์ มากกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาประเภท
สถานศึกษาประถมศึกษาและสถานศึกษาประเภทสถานศึกษามัธยมศึกษา ส่วนรายคู่อื่นแตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิด
วัฒนธรรมของผู้นำตนเองจำแนกตามประเภทของสถานศึกษาเป็นรายคู่

ประเภทสถานศึกษา	$\bar{X}$	มัธยมศึกษา 3.84	ประถมศึกษา 3.97	ขยายโอกาส ทางการศึกษา 4.14
มัธยมศึกษา	3.84	-	.13	.30
ประถมศึกษา	3.97	-	-	.17*
ขยายโอกาสทางการศึกษา	4.14	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 19 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรม
ของผู้นำตนเอง จำแนกตามประเภทของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.05 ($p < .05$) จำนวน 1 คู่ ได้แก่ สถานศึกษาประเภทประถมศึกษา กับ สถานศึกษาประเภทขยาย
โอกาสทางการศึกษา กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาประเภทของสถานศึกษาขยายโอกาสทาง
การศึกษา มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง
มากกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาประเภทของสถานศึกษาประถมศึกษา ส่วนรายคู่อื่นแตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ