

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำตามหลักพละ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถนำเสนอได้ดังนี้

๔.๑ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๒.๑ ปัจจัยส่วนบุคคล

๔.๒.๒ ภาวะผู้นำตามหลักพละ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕

๔.๒.๓ การเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามหลักพละ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๔.๒.๔ แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพละ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕

๔.๑ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และตัวอักษรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
N	แทน จำนวนประชากร
n	แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
SS	แทน ผลบวกกำลังสอง (Sum of squares)
df	แทน ระดับความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสอง (Mean of squares)
F	แทน ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F-test)
t	แทน ค่าสถิติทดสอบที (t-test)
p-value	แทน ระดับความมีนัยสำคัญ
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๒.๑ ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานผลการศึกษาปรากฏดังนี้

ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวนร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล

(n = ๓๒๙)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
๑. ตำแหน่งหน้าที่		
๑.๑ ผู้บริหารสถานศึกษา	๔๐	๑๒.๑๖
๑.๒ ครูผู้สอน	๒๘๙	๘๗.๘๔
รวม	๓๒๙	๑๐๐.๐๐
๒. ขนาดสถานศึกษา		
๒.๑ ขนาดเล็ก	๑๑๘	๓๕.๘๗
๒.๒ ขนาดกลาง	๑๔๗	๔๔.๖๘
๒.๓ ขนาดใหญ่	๖๔	๑๙.๔๕
รวม	๓๒๙	๑๐๐.๐๐
๓. ประสบการณ์ในการทำงาน		
๓.๑ ๑๐ ปีลงมา	๙๘	๒๙.๗๙
๓.๒ ๑๑-๒๐ ปี	๖๙	๒๐.๙๗
๓.๓ ๒๑ ปีขึ้นไป	๑๖๒	๔๙.๒๔
รวม	๓๒๙	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๘๔ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๑๖ ตามลำดับ จำแนกตามขนาดสถานศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๖๘ รองลงมา อยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๘๗ และอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๔๕ ตามลำดับ และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง ๒๑ ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๒๔ รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงาน ๑๐ ปีลงมา คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๗๙ และมีประสบการณ์ในการทำงาน ๑๑-๒๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๙๗ ตามลำดับ

๔.๒.๒ ภาวะผู้นำตามหลักพละ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำตามหลักพละ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ โดยรวมและรายด้าน ปรากฏผลดังแสดงในตารางที่ ๔.๒ – ๔.๖ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๒ ภาวะผู้นำตามหลักพละ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ โดยรวมและรายด้าน

(n = ๓๒๙)

ภาวะผู้นำตามหลักพละ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	SD.	แปลผล	อันดับที่
๑. ด้านภาวะผู้นำตามหลักปัญญาพละ	๔.๑๗	.๖๕	มาก	๔
๒. ด้านภาวะผู้นำตามหลักวิริยพละ	๔.๒๑	.๖๓	มาก	๒
๓. ด้านภาวะผู้นำตามหลักอ่อนวัชพละ	๔.๒๐	.๖๘	มาก	๓
๔. ด้านภาวะผู้นำตามหลักสังคหพละ	๔.๒๕	.๖๘	มาก	๑
รวมเฉลี่ย	๔.๒๑	.๖๓	มาก	

จากตารางที่ ๔.๒ ภาวะผู้นำตามหลักพละ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๔.๒๑$, S.D.= .๖๓) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำตามหลักสังคหพละ ($\bar{X}=๔.๒๕$, S.D.= .๖๘) รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำตามหลักวิริยพละ ($\bar{X}=๔.๒๑$, S.D.= .๖๓) และด้านภาวะผู้นำตามหลักอ่อนวัชพละ ($\bar{X}=๔.๒๐$, S.D.= .๖๘) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านภาวะผู้นำตามหลักปัญญาพละ ($\bar{X}=๔.๑๗$, S.D.= .๖๕)

ตารางที่ ๔.๓ ภาวะผู้นำตามหลักผล ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ด้านภาวะผู้นำตามหลักปัญญาพละ โดยรวมและรายข้อ

(n = ๓๒๙)

ด้านภาวะผู้นำตามหลักปัญญาพละ	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
๑. มีความรอบรู้เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นอย่างดี	๔.๒๐	.๗๕	มาก	๓
๒. มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล และมีความสามารถในการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๔.๑๘	.๗๘	มาก	๖
๓. เป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องการบูรณาการหลักคุณธรรม จริยธรรม เพื่อใช้ในการบริหารสถานศึกษา	๔.๒๓	.๗๒	มาก	๑
๔. มีความรู้และความเข้าใจในการวางแผนงานวิชาการที่เป็นระบบ	๔.๑๘	.๗๑	มาก	๗
๕. เป็นผู้นำในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น	๔.๐๗	.๘๑	มาก	๑๒
๖. มีความสามารถในการวางแผนการบริหารงบประมาณที่ชัดเจน	๔.๑๐	.๘๒	มาก	๑๑
๗. มีความรู้เรื่องระบบงบประมาณ ระเบียบคลัง วัสดุ และการเงิน	๔.๑๒	.๘๔	มาก	๑๐
๘. มีความสามารถในการพิจารณาอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่า	๔.๑๖	.๘๑	มาก	๘
๙. มีความสามารถในการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาด้วยหลักเหตุผล	๔.๑๙	.๗๖	มาก	๕
๑๐. มีความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบ	๔.๑๖	.๗๕	มาก	๙
๑๑. ใช้หลักคุณธรรม จริยธรรม ในการทำงานร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา	๔.๒๒	.๗๘	มาก	๒
๑๒. มีความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานทั่วไป อย่างครอบคลุม	๔.๑๙	.๗๗	มาก	๔
รวมเฉลี่ย	๔.๑๗	.๖๕	มาก	

จากตารางที่ ๔.๓ ภาวะผู้นำตามหลักผล ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ตามความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านภาวะผู้นำตามหลักปัญญาพละ พบว่า โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๔.๑๗, S.D. = .๖๕) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เป็น

แบบอย่างที่ดีในเรื่องการบูรณาการหลักคุณธรรม จริยธรรม เพื่อใช้ในการบริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = .๗๒) รองลงมา คือ ใช้หลักคุณธรรม จริยธรรม ในการทำงานร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = .๗๘) และมีความรอบรู้เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = .๗๕) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เป็นผู้นำในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = .๘๑)

ตารางที่ ๔.๔ ภาวะผู้นำตามหลักผล ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ด้านภาวะผู้นำตามหลักจริยผล โดยรวมและรายข้อ

(n = ๓๒๙)

ด้านภาวะผู้นำตามหลักจริยผล	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
๑. มีความขยันหมั่นเพียรในการบริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดี	๔.๓๑	.๗๓	มาก	๒
๒. มีความอดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค	๔.๓๒	.๗๒	มาก	๑
๓. มีความมุ่งมั่นในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน	๔.๓๐	.๗๓	มาก	๓
๔. มีความขยันในการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับระบบการประกันคุณภาพการศึกษา	๔.๒๒	.๗๔	มาก	๔
๕. มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	๔.๑๒	.๘๒	มาก	๑๒
๖. มีความพยายามในการจัดทำแผนงบประมาณอย่างละเอียดและรอบคอบ	๔.๑๘	.๗๘	มาก	๘
๗. หมั่นตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ	๔.๑๙	.๘๐	มาก	๖
๘. มีความพยายามในการพัฒนาการบริหารงานงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ	๔.๑๗	.๗๖	มาก	๑๐
๙. หมั่นประชุมปรึกษาหารือกับบุคลากรอยู่เป็นประจำ	๔.๒๑	.๗๗	มาก	๕
๑๐. มุ่งความสำเร็จในการบริหารงานอย่างมีส่วนร่วม เพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบุคลากร	๔.๑๙	.๗๓	มาก	๗
๑๑. มีการประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษาอย่างกว้างขวาง ด้วยความอดุสาหะ	๔.๑๘	.๗๓	มาก	๙
๑๒. มุ่งมั่นพัฒนาการบริหารโดยใช้ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย	๔.๑๖	.๗๔	มาก	๑๑
รวมเฉลี่ย	๔.๒๑	.๖๓	มาก	

จากตารางที่ ๔.๔ ภาวะผู้นำตามหลักผล ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ตามความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านภาวะผู้นำตามหลักจริยผล พบว่า โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = .๖๓) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความ

อดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = .๗๒) รองลงมา คือ มีความขยันหมั่นเพียรในการบริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = .๗๓) และมีความมุ่งมั่นในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = .๗๓) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = .๘๒)

ตารางที่ ๔.๕ ภาวะผู้นำตามหลักผล ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ด้านภาวะผู้นำตามหลักคุณวิเศษ โดยรวมและรายข้อ

(n = ๓๒๙)

ด้านภาวะผู้นำตามหลักคุณวิเศษ	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
๑. เป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความซื่อสัตย์ สุจริต ในการบริหารสถานศึกษา	๔.๒๕	.๘๓	มาก	๒
๒. มีการบริหารงานที่เป็นระบบและถูกต้องตามระเบียบ เป็นที่ยอมรับของครูและชุมชน	๔.๒๐	.๗๙	มาก	๗
๓. พัฒนาและส่งเสริมด้านสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา อย่างเหมาะสม	๔.๑๖	.๗๒	มาก	๙
๔. มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม การวัดและประเมินผล ตามกระบวนการที่ถูกต้อง	๔.๑๒	.๗๔	มาก	๑๒
๕. มีการบริหารงานงบประมาณที่เป็นระบบ โปร่งใส ตรวจสอบได้	๔.๒๗	.๘๔	มาก	๑
๖. มีการใช้จ่ายงบประมาณที่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการศึกษา	๔.๒๓	.๘๔	มาก	๕
๗. มีความยุติธรรมในการพิจารณาให้รางวัลหรือเลื่อนขั้นแก่บุคลากรตามผลงานที่ประจักษ์	๔.๑๓	.๘๓	มาก	๑๑
๘. เสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด	๔.๑๕	.๗๙	มาก	๑๐
๙. มีการส่งเสริมและพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากรทุกคนโดยปราศจากอคติ	๔.๑๘	.๘๑	มาก	๘
๑๐. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามระเบียบ	๔.๒๓	.๗๕	มาก	๖
๑๑. สนับสนุนการพัฒนาระบบสารสนเทศที่เอื้อประโยชน์ต่อการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม	๔.๒๕	.๗๔	มาก	๓
๑๒. ดูแลอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม และอุปกรณ์ทางการศึกษาเป็นอย่างดี	๔.๒๔	.๗๖	มาก	๔
ค่าเฉลี่ยรวม	๔.๒๐	.๖๘	มาก	

จากตารางที่ ๔.๕ ภาวะผู้นำตามหลักผล ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ตามความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านภาวะผู้นำตามหลักคุณวิเศษโดยรวมและรายข้อ พบว่า โดยรวมและ

รายช้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$, S.D.= .68) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการบริหารงานงบประมาณที่เป็นระบบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ($\bar{X}=4.27$, S.D.= .58) รองลงมา คือ เป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความซื่อสัตย์ สุจริต ในการบริหารสถานศึกษา ($\bar{X}=4.25$, S.D.= .58) และสนับสนุนการพัฒนาระบบสารสนเทศที่เอื้อประโยชน์ต่อการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}=4.25$, S.D.= .58) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม การวัดและประเมินผล ตามกระบวนการที่ถูกต้อง ($\bar{X}=4.12$, S.D.= .58)

ตารางที่ ๔.๖ ภาวะผู้นำตามหลักผล ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ด้านภาวะผู้นำตามหลักสังคหผล โดยรวมและรายข้อ

(n = ๓๒๙)

ด้านภาวะผู้นำตามหลักสังคหผล	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
๑. เป็นแบบอย่างในเรื่องความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	4.34	.53	มาก	๑
๒. ให้คำแนะนำและเทคนิคในการทำงานแก่บุคลากร	4.26	.56	มาก	๖
๓. มีน้ำใจและให้ความช่วยเหลือบุคลากรที่ประสบปัญหา ตามสมควร	4.25	.57	มาก	๕
๔. จัดให้มีสวัสดิการแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	4.05	.58	มาก	๑๒
๕. กล่าวคำชื่นชมและให้กำลังใจอันนำมาซึ่งประโยชน์แก่การปฏิบัติงาน	4.15	.54	มาก	๑๑
๖. มีวาจาสุภาพ นำมาซึ่งความสมัคสมานสามัคคีและแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน	4.22	.50	มาก	๙
๗. มีความเคารพบุคลากรทุกคนอย่างเสมอกัน	4.24	.52	มาก	๘
๘. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการบำเพ็ญประโยชน์เพื่อส่วนร่วม	4.25	.58	มาก	๗
๙. ร่วมกิจกรรมจิตอาสาพัฒนาชุมชนและสังคม ตามโอกาสที่เหมาะสม	4.22	.57	มาก	๑๐
๑๐. ให้ความร่วมมือและประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้เป็นอย่างดี	4.30	.58	มาก	๔
๑๑. ประพฤติตนเป็นกันเอง เรียบง่าย ไม่ถือตัว ร่วมทุกข์ ร่วมสุข ร่วมแก้ไขปัญหา	4.33	.59	มาก	๒
๑๒. วางตนอย่างสมอดันเสมอปลายและเหมาะสมกับตำแหน่งของตน	4.32	.50	มาก	๓
ค่าเฉลี่ยรวม	4.25	.68	มาก	

จากตารางที่ ๔.๖ ภาวะผู้นำตามหลักผล ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ตามความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน พบว่า ด้านภาวะผู้นำตามหลักสังคหผล โดยรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.25$, S.D.= .68) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เป็น

แบบอย่างในเรื่องความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ($\bar{X}=4.34$, S.D.= .๗๓) รองลงมา คือ ประพฤติตนเป็นกันเอง เรียบง่าย ไม่ถือตัว ร่วมทุกข์ ร่วมสุข ร่วมแก้ไขปัญหา ($\bar{X}=4.33$, S.D.= .๗๙) และวางตนอย่างเสมอต้นเสมอปลายและเหมาะสมกับตำแหน่งของตน ($\bar{X}=4.32$, S.D.= .๘๐) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดให้มีสวัสดิการแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม ($\bar{X}=4.09$, S.D.= .๗๘)

๔.๒.๓ ภาวะผู้นำตามหลักผล ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำตามหลักผล ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๗ ภาวะผู้นำตามหลักผล ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ จำแนกตามตำแหน่ง หน้าที่ โดยรวมและรายด้าน

(n = ๓๒๙)

ภาวะผู้นำตามหลักผล ๔ ของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ตำแหน่งหน้าที่				t	P- value
	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
๑. ด้านภาวะผู้นำตามหลักปัญญาผล	๔.๔๓	.๔๗	๔.๑๓	.๖๗	๓.๕๐๙*	.๐๐๑
๒. ด้านภาวะผู้นำตามหลักวิริยผล	๔.๔๖	.๔๔	๔.๑๘	.๖๕	๓.๕๐๐*	.๐๐๑
๓. ด้านภาวะผู้นำตามหลักอริยสงฆผล	๔.๔๑	.๔๗	๔.๑๗	.๗๐	๒.๘๔๘*	.๐๐๖
๔. ด้านภาวะผู้นำตามหลักสังคหผล	๔.๔๕	.๔๙	๔.๒๓	.๗๐	๑.๙๔๙	.๐๕๒
รวม	๔.๔๔	.๔๔	๔.๑๘	.๖๔	๓.๒๘๐*	.๐๐๒

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๗ ภาวะผู้นำตามหลักผล ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ตามความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๘ ภาวะผู้นำตามหลักพละ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

(n = ๓๒๙)

ภาวะผู้นำตามหลักพละ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ขนาดสถานศึกษา					
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
๑. ด้านภาวะผู้นำตามหลักปัญญาพละ	๔.๒๐	.๖๓	๔.๒๒	.๖๔	๓.๙๙	.๗๑
๒. ด้านภาวะผู้นำตามหลักวิริยพละ	๔.๒๔	.๕๖	๔.๓๐	.๖๐	๓.๙๗	.๗๗
๓. ด้านภาวะผู้นำตามหลักอณวัชพละ	๔.๒๓	.๖๓	๔.๓๓	.๕๗	๓.๘๕	.๘๘
๔. ด้านภาวะผู้นำตามหลักสังคหพละ	๔.๓๑	.๖๑	๔.๓๘	.๕๗	๓.๘๖	.๘๙
รวม	๔.๒๕	.๕๘	๔.๓๐	.๕๕	๓.๙๒	.๗๘
	(๒)		(๑)		(๓)	

จากตารางที่ ๔.๘ ภาวะผู้นำตามหลักพละ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ตามความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักพละ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยรวม บุคลากรที่มีความเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักพละ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับหนึ่ง คือ บุคลากรในสถานศึกษาขนาดกลาง รองลงมาคือบุคลากรในสถานศึกษาขนาดเล็ก ส่วนบุคลากรในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย

ตารางที่ ๔.๙ การวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามหลักผล ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

(n = ๓๒๙)

ภาวะผู้นำตามหลัก ผล ๔ ของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
๑. ด้านภาวะผู้นำ ตามหลักปัญญาผล	ระหว่างกลุ่ม	๒.๔๗	๒	๑.๒๓	๒.๙๑	.๐๖
	ภายในกลุ่ม	๑๓๘.๑๖	๓๒๖	.๔๒		
	รวม	๑๔๐.๖๒	๓๒๘			
๒. ด้านภาวะผู้นำ ตามหลักจริยผล	ระหว่างกลุ่ม	๕.๐๗	๒	๒.๕๔	๖.๕๘*	.๐๐
	ภายในกลุ่ม	๑๒๕.๗๖	๓๒๖	.๓๙		
	รวม	๑๓๐.๘๓	๓๒๘			
๓. ด้านภาวะผู้นำ ตามหลักอณวัชผล	ระหว่างกลุ่ม	๑๐.๑๕	๒	๕.๐๘	๑๑.๕๖*	.๐๐
	ภายในกลุ่ม	๑๔๓.๑๒	๓๒๖	.๔๔		
	รวม	๑๕๓.๒๗	๓๒๘			
๔. ด้านภาวะผู้นำ ตามหลักสังคผล	ระหว่างกลุ่ม	๑๒.๖๓	๒	๖.๓๒	๑๔.๕๘*	.๐๐
	ภายในกลุ่ม	๑๔๑.๒๔	๓๒๖	.๔๓		
	รวม	๑๕๓.๘๗	๓๒๘			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๖.๙๕	๒	๓.๔๘	๙.๒๙*	.๐๐
	ภายในกลุ่ม	๑๒๑.๙๘	๓๒๖	.๓๗		
	รวม	๑๒๘.๙๓	๓๒๘			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๙ เปรียบเทียบภาวะผู้นำตามหลักผล ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ตามความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านภาวะผู้นำตามหลักจริยผล ด้านภาวะผู้นำตามหลักจริยผล ด้านภาวะผู้นำตามหลักสังคผล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบด้วยการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ย ภาวะผู้นำตามหลักผล ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ตามความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Fisher's Least-Significant Difference (LSD) รายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑๐ ทดสอบความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ย ภาวะผู้นำตามหลักผล ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ โดยรวม จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

(n = ๓๒๙)

ขนาดสถานศึกษา	(x̄)	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		๔.๒๕	๔.๓๐	๓.๙๒
ขนาดเล็ก	๔.๒๕	-	-.๐๕	.๓๓*
ขนาดกลาง	๔.๓๐		-	.๓๘*
ขนาดใหญ่	๓.๙๒			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า ภาวะผู้นำตามหลักผล ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ โดยรวม ตามความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จำนวน ๒ คู่ ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่

ตารางที่ ๔.๑๑ ทดสอบความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ย ภาวะผู้นำตามหลักผล ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำตามหลักวิริยพละ

(n = ๓๒๙)

ขนาดสถานศึกษา	(x̄)	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		๔.๒๔	๔.๓๐	๓.๙๗
ขนาดเล็ก	๔.๒๔	-	-.๐๖	.๒๗*
ขนาดกลาง	๔.๓๐		-	.๓๓*
ขนาดใหญ่	๓.๙๗			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า ภาวะผู้นำตามหลักผล ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ตามความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำตามหลักวิริยพละ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จำนวน ๒ คู่ ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่

ตารางที่ ๔.๑๒ ทดสอบความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ย ภาวะผู้นำตามหลักผล ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำตามหลักอวัชพละ

(n = ๓๒๙)

ขนาดสถานศึกษา	(x̄)	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		๔.๒๓	๔.๓๓	๓.๘๕
ขนาดเล็ก	๔.๒๓	-	-.๑๐	.๓๘*
ขนาดกลาง	๔.๓๓		-	.๔๘*
ขนาดใหญ่	๓.๘๕			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า ภาวะผู้นำตามหลักผล ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ด้านภาวะผู้นำตามหลักอวัชพละ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จำนวน ๒ คู่ ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่

ตารางที่ ๔.๑๓ ทดสอบความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ย ภาวะผู้นำตามหลักผล ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำตามหลักสังคพละ

(n = ๓๒๙)

ขนาดสถานศึกษา	(x̄)	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		๔.๓๑	๔.๓๘	๓.๘๖
ขนาดเล็ก	๔.๓๑	-	-.๐๗	.๔๕*
ขนาดกลาง	๔.๓๘		-	.๕๒*
ขนาดใหญ่	๓.๘๖			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า ภาวะผู้นำตามหลักผล ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ตามความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ด้านภาวะผู้นำตามหลักสังคพละ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จำนวน ๒ คู่ ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่

ตารางที่ ๔.๑๔ ภาวะผู้นำตามหลักพละ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน

(n = ๓๒๙)

ภาวะผู้นำตามหลักพละ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน	ประสบการณ์ในการทำงาน					
	๑๐ ปีลงมา		๑๑-๒๐ ปี		๒๑ ปีขึ้นไป	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
๑. ด้านภาวะผู้นำตามหลัก ปัญญาละ	๔.๑๖	.๖๕	๔.๐๓	.๗๑	๔.๒๓	.๖๓
๒. ด้านภาวะผู้นำตามหลัก วิริยพละ	๔.๒๔	.๖๒	๔.๐๘	.๖๘	๔.๒๕	.๖๑
๓. ด้านภาวะผู้นำตามหลัก อนวัชพละ	๔.๒๕	.๖๒	๔.๐๐	.๘๕	๔.๒๕	.๖๒
๔. ด้านภาวะผู้นำตาม หลักสังคหพละ	๔.๓๓	.๖๐	๔.๐๗	.๘๗	๔.๒๙	.๖๓
รวม	๔.๒๕	.๕๘	๔.๐๔	.๗๕	๔.๒๖	.๕๙
	(๒)		(๓)		(๑)	

จากตารางที่ ๔.๑๔ เปรียบเทียบภาวะผู้นำตามหลักพละ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ตามความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ๑๐ ปีลงมา, ๑๑-๒๐ ปี และ ๒๑ ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักพละ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยรวม บุคลากรที่มีความเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักพละ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับหนึ่ง คือ ประสบการณ์ในการทำงาน ๒๑ ปีขึ้นไป รองลงมาคือ ประสบการณ์ในการทำงาน ๑๐ - ๒๐ ปี ส่วนประสบการณ์ในการทำงาน ๑๑-๒๐ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย

ตารางที่ ๔.๑๕ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามหลักผล ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมและรายด้าน

(n = ๓๒๙)

ภาวะผู้นำตามหลัก ผล ๔	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
๑. ด้านภาวะผู้นำ ตามหลักปัญญาผล	ระหว่างกลุ่ม	๒.๐๒	๒.๐๐	๑.๐๑	๒.๓๗	.๐๙
	ภายในกลุ่ม	๑๓๘.๖๑	๓๒๖.๐๐	.๔๓		
	รวม	๑๔๐.๖๒	๓๒๘.๐๐			
๒. ด้านภาวะผู้นำ ตามหลักวิริยผล	ระหว่างกลุ่ม	๑.๖๔	๒.๐๐	.๘๒	๒.๐๗	.๑๓
	ภายในกลุ่ม	๑๒๙.๑๙	๓๒๖.๐๐	.๔๐		
	รวม	๑๓๐.๘๓	๓๒๘.๐๐			
๓. ด้านภาวะผู้นำ ตามหลักก่อนวัชชผล	ระหว่างกลุ่ม	๓.๕๕	๒.๐๐	๑.๗๗	๓.๘๖*	.๐๒
	ภายในกลุ่ม	๑๔๙.๗๓	๓๒๖.๐๐	.๔๖		
	รวม	๑๕๓.๒๗	๓๒๘.๐๐			
๔. ด้านภาวะผู้นำ ตามหลักสังคผล	ระหว่างกลุ่ม	๓.๐๙	๒.๐๐	๑.๕๔	๓.๓๔*	.๐๔
	ภายในกลุ่ม	๑๕๐.๗๘	๓๒๖.๐๐	.๔๖		
	รวม	๑๕๓.๘๗	๓๒๘.๐๐			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๒.๔๒	๒.๐๐	๑.๒๑	๓.๑๑*	.๐๕
	ภายในกลุ่ม	๑๒๖.๕๑	๓๒๖.๐๐	.๓๙		
	รวม	๑๒๘.๙๓	๓๒๘.๐๐			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๕ เปรียบเทียบภาวะผู้นำตามหลักผล ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ตามความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านภาวะผู้นำตามหลักวิริยผล ด้านภาวะผู้นำตามหลักสังคผล มีการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำตามหลักผล ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ตามความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Fisher's Least-Significant Difference (LSD) รายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑๖ ทดสอบความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ย ภาวะผู้นำตามหลักผล ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

(n = ๓๒๙)

ประสบการณ์ ในการทำงาน	(x̄)	ระยะ ๑๐ ปีลงมา	ระยะ ๑๑-๒๐ ปี	ระยะ ๒๑ ปีขึ้นไป
		๔.๒๕	๔.๐๔	๔.๒๖
ระยะ ๑๐ ปีลงมา	๔.๒๕	-	.๒๑*	-.๐๑
ระยะ ๑๑-๒๐ ปี	๔.๐๔		-	-.๒๒*
ระยะ ๒๑ ปีขึ้นไป	๔.๒๖			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่า ภาวะผู้นำตามหลักผล ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ตามความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จำนวน ๒ คู่ ได้แก่ ระยะ ๑๐ ปีลงมา กับ ระยะ ๑๑-๒๐ ปี และระยะ ๑๑-๒๐ ปี กับระยะ ๒๑ ปีขึ้นไป

ตารางที่ ๔.๑๗ ทดสอบความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ย ภาวะผู้นำตามหลักผล ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านภาวะผู้นำตามหลักอวัชขพละ

(n = ๓๒๙)

ประสบการณ์ ในการทำงาน	(x̄)	ระยะ ๑๐ ปีลงมา	ระยะ ๑๑-๒๐ ปี	ระยะ ๒๑ ปีขึ้นไป
		๔.๒๕	๔.๐๐	๔.๒๕
ระยะ ๑๐ ปีลงมา	๔.๒๕	-	.๒๕*	-
ระยะ ๑๑-๒๐ ปี	๔.๐๐		-	-.๒๕*
ระยะ ๒๑ ปีขึ้นไป	๔.๒๕			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่า ภาวะผู้นำตามหลักผล ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ตามความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านภาวะผู้นำตามหลักอวัชขพละ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จำนวน ๒ คู่ ได้แก่ ระยะ ๑๐ ปีลงมา กับระยะ ๑๑-๒๐ ปี และระยะ ๑๑-๒๐ ปี กับระยะ ๒๑ ปีขึ้นไป

ตารางที่ ๔.๑๘ ทดสอบความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ย ภาวะผู้นำตามหลักผล ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านภาวะผู้นำตามหลักสังคผล

(n = ๓๒๙)

ประสบการณ์ ในการทำงาน	(x̄)	ระยะ ๑๐ ปีลงมา	ระยะ ๑๑-๒๐ ปี	ระยะ ๒๑ ปีขึ้นไป
		๔.๓๓	๔.๐๗	๔.๒๙
ระยะ ๑๐ ปีลงมา	๔.๓๓	-	.๒๖*	.๐๔
ระยะ ๑๑-๒๐ ปี	๔.๐๗		-	-.๒๒*
ระยะ ๒๑ ปีขึ้นไป	๔.๒๙			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่า ภาวะผู้นำตามหลักผล ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ตามความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านภาวะผู้นำตามหลักสังคผล พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จำนวน ๒ คู่ ได้แก่ ระยะ ๑๐ ปีลงมา กับ ระยะ ๑๑-๒๐ ปีและระยะ ๑๑-๒๐ ปี กับระยะ ๒๑ ปีขึ้นไป

๔.๒.๔ แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักผล ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕

ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครู ได้แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักผล ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ดังนี้

๑) แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักผล ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ด้านภาวะผู้นำตามหลักปัญญาผล ผู้บริหารควรมีความรู้และมีความสามารถในการบริหารสถานศึกษาทั้ง ๔ ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป เป็นอย่างดี สามารถที่จะจัดการและ ใช้ทรัพยากรทุกอย่างที่มีอยู่อย่างจำกัดที่สุดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตามความเหมาะสมมากที่สุด^๑ เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ในการบริหารสถานศึกษาทั้ง ๔ ด้าน ดังกล่าวแล้ว ก็จะนำมาซึ่งการพัฒนานักเรียนให้เป็นนักเรียนที่ดีมีคุณภาพพัฒนาโรงเรียนให้เจริญรุ่งเรืองได้เป็นอย่างดี^๒ ผู้บริหารต้องสามารถใช้หลัก ๔M เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากที่สุด ซึ่งได้แก่ ๑) Man หรือ คน คือการบริหารกำลังบุคลากร ๒) Money หรือ เงิน คือการบริหารเงินงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ได้รับมา ๓) Materials หรือ วัสดุ คือ การบริหารวัสดุในการดำเนินงาน ๔) Management หรือ การจัดการ คือ

^๑ สัมภาษณ์ นายสมเด็จ อธิธา, ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านศรีสุข, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๑.

^๒ สัมภาษณ์ นายมนตรี ขุนนันท, ครูโรงเรียนจตุรคามรังสรรค์, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๑.

กระบวนการจัดการบริหารเพื่อให้งาน^๓ อีกทั้งผู้บริหารควรเป็นผู้ที่สามารถวิเคราะห์เพื่อทราบถึงความสามารถของครูแต่ละคนได้อย่างชัดเจน แล้วจัดวางบุคลากรให้ถูกกับงาน (Put the right Man in the right Job) เพราะบางครั้ง ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดกลาง มักจะประสบปัญหาเกี่ยวกับครูสอนไม่ครบชั้น ดังนั้น ผู้บริหารต้องมีการประชุมและคัดเลือกครูให้ไปสอนชั้นดังกล่าว เมื่อผู้บริหารมีความสามารถในการคัดเลือกครูแต่ละคนไปสอนให้ตรง หรือ ใกล้เคียงกับความรู้ความสามารถที่มีอยู่ให้มากที่สุด ก็จะส่งผลให้นักเรียนเกิดพัฒนาการทางการศึกษาดีขึ้นด้วย และอีกทางหนึ่งที่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้คือ ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล ด้วยการสนับสนุนและส่งเสริมครูเหล่านั้น เพื่อให้ได้รับการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในด้านต่างๆ โดยเฉพาะ เมื่อครูมีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญก็จะสามารถสอนนักเรียน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้^๔

๒) แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพละ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านภาวะผู้นำตามหลักวิริยพละ ผู้บริหารต้องมีความพากเพียร มุ่งมั่น ขยัน อดทน ในการบริหารสถานศึกษาทั้ง ๔ ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป มีความอดสาหะในบริหารสถานศึกษาอย่างมีส่วนร่วม ทั้งภายนอกและภายใน ได้แก่ คนในชุมชน ผู้ปกครองนักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา และคณะครู ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ มีความมุ่งมั่นในการนำการพัฒนาแบบ“บวร” (บ้าน วัด และโรงเรียน) มาบูรณาการใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา มุ่งพยายามที่จะนำเอาองค์กรในท้องถิ่นมาเป็นแนวร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา^๕ อีกทั้งผู้บริหารยุคปัจจุบันควรเป็นผู้มุ่งมั่นการบริหารสถานศึกษาด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ เพื่อให้เท่าทันกับสภาพความเป็นแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันนี้เป็นยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ซึ่งเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญ^๖ และผู้บริหารต้องมีความมุ่งมั่นในการใช้กลไกของการประกันคุณภาพตามวงจรของ P - D - C - A หรือ Plan - Do - Check - Act ได้แก่ ๑) Plan (การวางแผน) คือ มีการวางแผนเป้าหมายและวัตถุประสงค์มุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ตลอดถึงวางแผนด้านวิธีการและขั้นตอนที่ดำเนินไปสู่การบรรลุเป้าหมายของการประกันคุณภาพตามที่กำหนดไว้ ๒) Do (การดำเนินการ) คือ การปฏิบัติงานหรือ การดำเนินการต่างๆ ด้านการศึกษาตามแผนงานที่วางเอาไว้ ๓) Check (การตรวจสอบ) คือ การตรวจสอบว่าการปฏิบัติเป็นอย่างไร ได้ผลในระดับใด ส่วนใดที่ปฏิบัติได้ดี หรือส่วนใดที่ควรปรับปรุง ๔) Act (การปรับปรุงพัฒนา) คือ นำข้อด้อยมาปรับปรุงพัฒนา เพื่อเอื้อต่อการพัฒนาที่ดีขึ้น^๗

๓) แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพละ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านภาวะผู้นำตามหลักกอนวัชชพละ ผู้บริหารต้องมีความซื่อสัตย์ สุจริต ในการบริหารสถานศึกษาทั้ง ๔ ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป และทำหน้าที่ของตนเองให้สมบูรณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านงบประมาณ

^๓ สัมภาษณ์ นายกิตติพร ภูพันธ์, ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปากกล้วย, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๑.

^๔ สัมภาษณ์ นายธนธรรม มีทอง, ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเมืองเก่า, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๑.

^๕ สัมภาษณ์ นายเจริญฤทธิ์ วรรณ, ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกสูง, ๒๔ มกราคม ๒๕๖๑.

^๖ สัมภาษณ์ นางกัญญารัตน์ อภิรมยานนท์, ครูโรงเรียนบ้านหนองสังข์, ๒๔ มกราคม ๒๕๖๑.

^๗ สัมภาษณ์ นายอนันตวิทย์ พุทธิ, ครูโรงเรียนบ้านโนนจันทน์ห้วยแสงพรสวรรค์, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๑.

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารงานในด้านนี้ให้เกิดความชัดเจน โปร่งใสและตรวจสอบได้ เพื่อที่จะนำงบประมาณไปใช้จ่าย จัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ด้านการศึกษาต่างๆ หรือก่อสร้าง ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเกิดประโยชน์มากที่สุด^{๘๘} เมื่อมีความสุจริต มีความโปร่งใส ในการใช้งบประมาณก็จะส่งผลให้เกิดผลดีต่อโรงเรียน กล่าวคือส่วนรวม เกิดการพัฒนาอย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วย ทำให้ ทุกๆฝ่าย ทั้งชุมชนและสังคมทั่วไป ให้ความร่วมมือ เพราะผู้บริหารสถานศึกษานั้นเป็นผู้ที่ทำงานจริง พัฒนาจริง และเห็นผลสำเร็จได้จริง^{๘๙} และต้องมีความบริสุทธิ์ยุติธรรม ในเรื่องความก้าวหน้าหรือการพิจารณาเลื่อนขั้นแก่บุคลากร ตามผลงาน โดยปราศจากอคติ ไม่มีความลำเอียง หรือไม่เลือกรับพิจารณาเลื่อนขั้นเฉพาะบุคลากรที่ใกล้ชิด โดยต้องให้สิทธิรับพิจารณาทุกคนอย่างเสมอกัน ไม่เลือกที่รัก ผลักที่ชัง ควรวางใจเป็นกลาง เพื่อส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีแก่บุคลากรทุกคนภายในองค์กร เมื่อเป็นเช่นนี้ก็จะไม่เกิดปัญหาการแบ่งพรรค แบ่งพวก ทำให้บุคลากรในองค์กรอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข และผู้บริหารต้องมีความตรงต่อเวลา เพราะการตรงต่อเวลานับว่าเป็นความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ หากไม่ตรงต่อเวลา การปฏิบัติหน้าที่ ก็จะไม่สมสมบูรณ์ ซึ่งข้อนี้มีความสำคัญอย่างมาก อันจะส่งผลต่อการพัฒนาโดยองค์รวมของสถานศึกษา ในฐานะผู้บริหารซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทต่อการพัฒนามากที่สุดด้วย^{๙๐} อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้มีเทศการสอนของครูอย่างใกล้ชิด ติดตามเข้าไปในชั้นเรียน ด้วยใจที่เปี่ยมด้วยคุณธรรม เรียกว่า การนิเทศแบบกัลยาณมิตร ทั้งมีการตรวจสอบการวัดผลประเมินผลให้ถูกต้องและเที่ยงตรงตามระบบและกระบวนการ เมื่อผู้บริหารเข้าไปนิเทศเป็นประจำ ครูก็เกิดกำลังใจเพิ่มมากขึ้น เพราะเห็นการทำหน้าที่ของผู้บริหาร ซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งผลให้ครูทำหน้าที่ของตนเองให้สมบูรณ์เช่นกัน^{๙๑}

๔) แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพละ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ด้านภาวะผู้นำตามหลักสังคหพละ ผู้บริหารต้องมีความเสียสละ แบ่งปัน ด้วยใจที่โอบอ้อมอารี มีวิจิตรสุภาพไพเราะ สงเคราะห์บุคลากรทุกคน และปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลายให้สมควรแก่ฐานะของตน ด้านการแบ่งปันนั้น ผู้บริหารต้องให้คำแนะนำและคำปรึกษาที่ดีแก่บุคลากรอันจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องเหมาะสม ให้ความช่วยเหลือเมื่อบุคลากรประสบกับปัญหาไม่ทอดทิ้งหรือปล่อยให้บุคลากรแก้ไขปัญหาของโรงเรียนโดยส่วนรวมที่เกิดขึ้นเพียงลำพัง^{๙๒} ในเมื่อบุคลากรเดือดร้อน ควรให้ทั้งกำลังใจ และให้ทั้งสิ่งที่เป็นวัตถุช่วยเหลือตามกำลัง บนพื้นฐานที่ถูกต้องเหมาะสมตามกฎระเบียบ ร่วมงานต่างๆที่บุคลากรเป็นผู้จัด ทั้งมีน้ำใจ ให้อภัย ไม่ผูกใจโกรธ อยู่กันฉันพี่น้องเมื่อบุคลากรมีผลงานดีเด่นก็ให้คำชื่นชม ใจวาจาไพเราะสุภาพ^{๙๓} ก่อนพูดต้องพิจารณาถึงคำที่ว่า เอาใจเขา มาใส่ใจเรา หากผู้บริหารพูดจาดี มีความไพเราะ บุคลากรก็จะมีกำลังใจ หากพูดในทางตรงกันข้ามก็จะเป็นการตัดกำลังใจในการทำงาน อีกทั้งผู้บริหารควรเป็นผู้ที่บำเพ็ญประโยชน์ เพื่อ

^{๘๘} สัมภาษณ์ นายบดินทร์ บุญลือ, ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านฟ้าล้อม, ๑๘ มกราคม ๒๕๖๑.

^{๘๙} สัมภาษณ์ นายมนตรี ขุนนันท, ครูโรงเรียนจตุรคามรังสรรค์, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๑.

^{๙๐} สัมภาษณ์ นางกัญญารัตน์ อภิรมยานนท์, ครูโรงเรียนบ้านหนองสังข์, ๒๔ มกราคม ๒๕๖๑.

^{๙๑} สัมภาษณ์ นายประจัญ เพลงอินทร์, ครูโรงเรียนบ้านศาลาดิน, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๑.

^{๙๒} สัมภาษณ์ นางอรนุช ศรีแก้ว, ครูโรงเรียนบ้านขนวน, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๑.

^{๙๓} สัมภาษณ์ นายอัครเดช อักษรสา, ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาชุมแสง, ๑๘ มกราคม ๒๕๖๑.

สังคม ชุมชน ช่วยงานสาธารณะด้วยความเป็นผู้มีจิตอาสา^{๑๔} และ ควรปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับฐานะของผู้บริหาร เป็นแบบอย่างที่ดีในทั้งการกระทำและคำพูด ดังคำที่ว่า ตัวอย่างที่ดีมีค่ายิ่งกว่าคำสอน พูดจริง ทำจริง มีความน่าเชื่อถือ น่าเคารพ ซึ่งการปฏิบัติดังกล่าวควรมีความเสมอต้นเสมอปลายด้วย^{๑๕}

^{๑๔} สัมภาษณ์ นายชนธรรม มีทอง, ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเมืองเก่า, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๑.

^{๑๕} สัมภาษณ์ นายสุพิศ ประจันตะเสน, ครูโรงเรียนบ้านหนองย่างแล่นหนองพุ่ม, ๒๔ มกราคม ๒๕๖๑.