

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามและแบ่งผลการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 3 ทดลองใช้และประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โดยมีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดหนองคาย ในระยะที่ 1 นี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะศึกษาหาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดหนองคาย โดยตั้งสมมติฐานว่า ปัจจัยด้านอายุ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยด้านระดับการศึกษา ปัจจัยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ปัจจัยด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ปัจจัยด้านการกระตุ้นทางปัญญา และปัจจัยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยได้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 จำนวน 165 คน สรุปผลการวิจัยในระยะที่ 1 ดังต่อไปนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดหนองคาย นี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยได้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคาย เขต 1 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคาย เขต 2 จำนวน 165 คน สรุปผลการวิจัยในระยะที่ 1 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุดและค่าสูงสุดของข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลสถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ	\bar{X}	SD	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
1. อายุ (ปี)	n=165		49.56	7.28	32	59
1.1 ระหว่าง 30-35 ปี	14	8.4				
1.2 ระหว่าง 36-40 ปี	14	8.4				
1.3 ระหว่าง 41-45 ปี	13	7.8				
1.4 ระหว่าง 46-50 ปี	26	15.7				
1.5 ระหว่าง 51-55 ปี	61	36.9				
1.6 ระหว่าง 56-60 ปี	37	22.4				
2. ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา	n=165		15.55	9.80	1	38
2.1 ต่ำกว่า 10 ปี	45	27.3				
2.2 10 -20 ปี	69	41.82				
2.3 21-30 ปี	41	24.85				
2.4 31-40 ปี	10	6.06				

ข้อมูลสถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ	\bar{X}	SD	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
3. ระดับการศึกษา	n=165					
3.1 ปริญญาตรี	90	54.5	-	-	-	-
3.2 ปริญญาโท	75	45.5	-	-	-	-
3.3 ปริญญาเอก	-	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 2 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 165 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุมากที่สุดมีอายุระหว่าง 51-55 ปี ร้อยละ 37.0 รองลงมา มีอายุระหว่าง 46-50 ปี ร้อยละ 30.9 และน้อยที่สุดมีอายุระหว่าง 30-35 ปี ร้อยละ 2.4 มีอายุเฉลี่ย 51.60 ปี ต่ำสุด 34 ปี และสูงสุด 59 ปี

ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด มีประสบการณ์ระหว่าง 10-20 ปี ร้อยละ 41.81 รองลงมา มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี ร้อยละ 27.3 และมีประสบการณ์น้อยที่สุด ระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 6.06 มีประสบการณ์เฉลี่ย 15.55 ปี ต่ำสุด 1 ปี และสูงสุด 38 ปี

ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 90 คน ร้อยละ 54.5 และปริญญาโท จำนวน 75 คน ร้อยละ 45.5

2. การตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นเพื่อนำไปสู่การทดสอบสมมติฐานในการตรวจสอบเงื่อนไขของการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างด้วยโปรแกรม LISREL V. 8.80 เพื่ออธิบายอิทธิพลเส้นทาง (Path Analysis) หรือปัจจัยเชิงสาเหตุสมการเชิงเส้น อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ของตัวแปรต้น ตัวแปรต้นกลาง ที่ส่งผลทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อตัวแปรตาม โดยกำหนดนัยสำคัญที่ระดับ .05 (Level of Significance .05) โดยการเริ่มจากกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบจำลองสมมติฐานการวิจัย การกำหนดข้อมูลจำเพาะตามรูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของแบบจำลองสมมติฐานการวิจัย การตรวจสอบคุณสมบัติของข้อมูลตามข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติ การตรวจสอบเงื่อนไขที่กำหนดของการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง และในการตรวจสอบความตรงของแบบจำลองสมมติฐานการวิจัย รวมถึงการปรับแบบจำลองและทดสอบความตรงตามข้อกำหนดจนแบบจำลองสมมติฐานการวิจัยมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แล้วสรุป

แปลความหมายผลการวิเคราะห์ โดยจำแนกค่าอิทธิพลเชิงสาเหตุออกเป็นอิทธิพลโดยตรง โดยทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวมของตัวแปร ตามรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดหนองคาย และผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์แทนตัวแปรและค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

2.1 สัญลักษณ์ใช้แทนตัวแปร

2.1.1 ตัวแปรภายนอก (Exogenous Variable)

AGE	แทน อายุ
EXP	แทน ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา
EDU	แทน ระดับการศึกษา
II	แทน ปัจจัยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
IM	แทน ปัจจัยด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
IS	แทน ปัจจัยด้านการกระตุ้นทางปัญญา
IC	แทน ปัจจัยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2.1.2 ตัวแปรภายใน (Endogenous Variable)

\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SKEW	แทน ค่าความเบ้ (Skewness)
KURT	แทน ค่าความโค้ง (Kurtosis)
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Person Product

Moment Correlation Coefficient)

R^2 แทน ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณยกกำลังสอง (Square Multiple Correlation) หรือสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ Coefficient of Determination)

X^2 แทน ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square)

df แทน องศาอิสระ (Degree of Freedom)

GFI แทน ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index)

AGFI แทน ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted

Goodness of Fit Index)

RMSEA แทน ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย

(Root Mean Square Error of Approximation)

RMR แทน ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือ (Root Mean Square Residual)

CN แทน ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤติ (Critical N)

DE แทน อิทธิพลทางตรง (Direct Effect)

IE แทน อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)

TE แทน อิทธิพลรวม (Total Effect)

ข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้โปรแกรม LISREL คือ ลักษณะการกระจายของข้อมูล ต้องกระจายแบบ โคนึงปกติ ตัวแปรทุกตัวจะต้องได้ค่าความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis) ไม่เกิน ± 1 ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์การตรวจสอบ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติความเบ้ และค่าสถิติความโด่งของ ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรอิสระ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าความเบ้ (Skewness)	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
อายุ (AGE)	49.56	7.28	-.94	-.21
ประสบการณ์ (EXP)	15.55	9.80	.44	-.73
การศึกษา (EDU)	16.56	0.90	.99	-1.02
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (II)	4.19	0.38	-.81	.93
การสร้างแรงบันดาลใจ (IM)	4.09	0.43	-.79	.62
การกระตุ้นทางปัญญา (IS)	4.35	0.45	-.11	-.85
การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (IC)	4.38	0.49	-.72	.18

จากตารางที่ 3 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมทั้งการทดสอบคุณลักษณะของข้อมูลในการกระจายของข้อมูลว่าเป็น โคนึงปกติหรือไม่ ด้วยการทดสอบความเบ้ (Skewness) และทดสอบความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรทั้ง 7 ตัว พบว่า ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรทั้งหมดมีค่าความเบ้ไม่เกิน ± 1 (ค่าสูงสุดเท่ากับ .99) และมีความโด่งไม่เกิน ± 1 (ค่าสูงสุดที่ได้เท่ากับ 1.02) ซึ่งถือว่าเป็นค่าที่

อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (รังสรรค์ สิงหเลิศ. 2551 : 10) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงถือว่า ข้อมูลดังกล่าวมีความเหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์ผลการเชิงโครงสร้างต่อไปได้

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทุกตัวที่ใช้ในการวิจัย

	LEADER	AGE	EXP	EDU	II	IM	IS	IC
LEADER	1.000							
AGE	-.175*	1.000						
EXP	-.196*	.425*	1.000					
EDU	.000*	-.076*	-.030*	1.000				
II	.607*	-.060*	-.028*	.030*	1.000			
IM	.777*	-.096*	-.085*	.018*	.700*	1.000		
IS	.786*	-.200*	-.190*	.070*	.572*	.806*	1.000	
IC	.723*	-.110*	-.175*	.167*	.596*	.721*	.816*	1.000

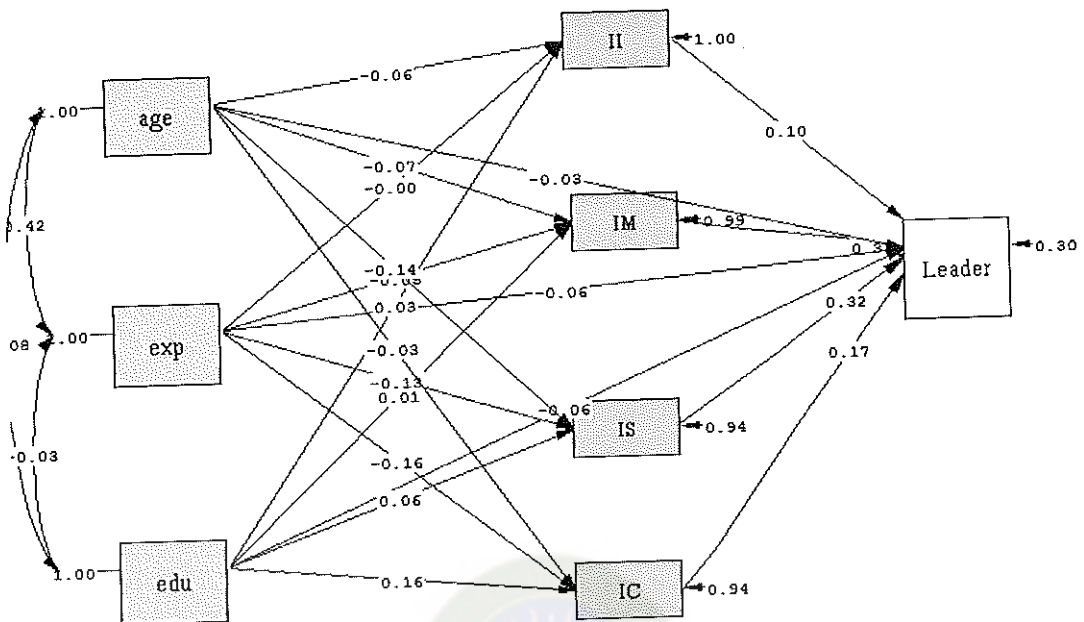
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรอิสระที่เป็นตัวแปรพยากรณ์ด้วยกันทั้ง 7 ตัวแปร รวมทั้งหมด 28 ค่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกค่า ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง -.196 ถึง .816 เป็นค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันที่มีค่าสูงสุดคือ ได้แก่ ปัจจัยด้านการกระตุ้นทางปัญญา (IS) กับปัจจัยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (IC)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรอิสระที่เป็นตัวแปรพยากรณ์ด้วยกันทั้ง 6 ตัวกับตัวแปรตาม ซึ่งเป็นตัวแปรเกณฑ์พบว่ามีค่าตั้งแต่ -.196 ถึง .816 และตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามมากที่สุด ได้แก่ การกระตุ้นทางปัญญา (IS) เท่ากับ .816 รองลงมาคือ การสร้างแรงบันดาลใจ (IM) เท่ากับ .777 ส่วนตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามน้อยที่สุดคือ ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (EXP) เท่ากับ -.196

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดหนองคาย

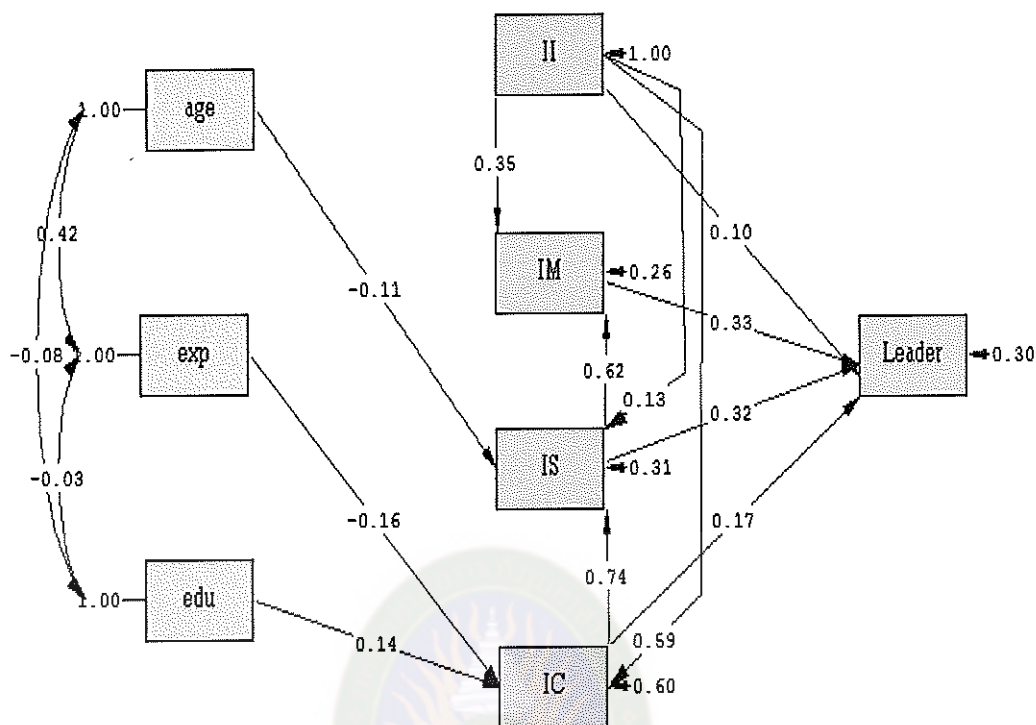
การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) หรือสมการเชิงเส้นเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุสมการเชิงเส้นเพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ๆ ของตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยด้านอายุ (AGE) ปัจจัยด้านประสบการณ์การดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (EXP) ปัจจัยด้านระดับการศึกษา (EDU) ปัจจัยด้านการมีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์ (II) ปัจจัยด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (IM) ปัจจัยด้านการกระตุ้นทางปัญญา (IS) และปัจจัยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (IC) ที่ส่งผลทางตรง ทางอ้อมและโดยรวมต่อตัวแปรตามคือภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน GFI (Goodness of Fit Index) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index) ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR) ค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ RMSEA (Root Mean Square of Error Approximation) เป็นดัชนีวัดระดับความกลมกลืน ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม LISREL ผู้วิจัยได้เสนอค่าสถิติจากการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ปรากฏดังภาพที่ 4



Chi-Square=497.32, df=6, P-value=0.00000, RMSEA=0.713

แผนภาพที่ 4 แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดหนองคาย (ก่อนปรับ)

ผลจากการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ของแบบจำลอง พบว่า ตัวแบบจำลองตามสมมติฐานยังไม่มี ความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติและเกณฑ์การพิจารณา ดังนั้นผู้วิจัยจึงปรับโมเดลตามดัชนีการปรับแบบจำลองใหม่ ดังภาพที่ 5



Chi-Square=0.90, df=1, p-value=0.34184, RMSEA=0.00

แผนภาพที่ 5 แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดหนองคาย (ปรับปรุงใหม่)

ตารางที่ 5 แสดงค่าดัชนีความสอดคล้องกลไกของตัวแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ		ผลการพิจารณา
		แบบจำลองเดิม	แบบจำลองที่ปรับปรุง	
Chi-Square / df	< 3	82.88	0.90	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	≤ 0.05	0.713	0.00	ผ่านเกณฑ์
RMR	≤ 0.05	0.33	0.0037	ผ่านเกณฑ์
GFI	≥ 0.90	0.57	1.00	ผ่านเกณฑ์
AGFI	≥ 0.90	-1.59	0.95	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 5 เมื่อพิจารณาความกลมกลืนของตัวแบบจำลองความสัมพันธ์
โครงสร้างเชิงเส้นของการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ผลการทดสอบพบว่า $\text{Chi-square}=0.90$, $\text{df}=1$, $\text{p-value}=.341$, $\text{RMSEA}=0.00$, $\text{RMR}=0.0037$,
 $\text{GFI}=1.00$ และ $\text{AGFI}=-1.59$ จึงสรุปได้ว่า แบบจำลองสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของรูปแบบ
การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดหนองคาย
มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าอิทธิพลทางตรง ทางอ้อมและโดยรวม ดังตาราง
ที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงอิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) อิทธิพลรวม (TE) และ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (R^2) ของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อ
ตัวแปรตามในแบบจำลองที่ปรับปรุงใหม่

ตัวแปรที่มี อิทธิพล	ตัวแปรผลลัพธ์ภายในแบบจำลองที่ปรับปรุงใหม่														
	บารมี(II)			บันดาลใจ(IM)			กระตุ้นปัญญา(IS)			บึงเจกบุคคล(IC)			ภาวะผู้นำ		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
อายุ (AGE)	-.06	-	-.06	-.18	-.11	-.07	-.11	-.13	-.24	-	-.03	-.03	-.03	-.08	-.11
ประสบการณ์ (EXP)	-	-	-	-.13	-.08	-.05	-.15	-.12	-.03	-.16	-	-.16	-.07	-.08	-.15
การศึกษา (BDU)	.03	-	.03	-.03	-.04	.01	.06	.12	.06	.14	.02	.16	-.06	.05	-.01
บารมี(II)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.10	.50	.60
บันดาลใจ(IM)	.35	.35	.70	-	-	-	.62	-	.62	-	.46	.46	.33	-	.33
กระตุ้นปัญญา (IS)	.13	.43	.56	-	-	-	-	-	-	.74	-	.74	.32	.20	.52
บึงเจกบุคคล (IC)	.59	-	.59	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.17	.38	.55
R^2	0			.74			.69			.40			.70		

จากตารางที่ 6 การกำหนดเส้นอิทธิพลของตัวแปรต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดหนองคาย ทั้งอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และ
อิทธิพลโดยรวม ได้ดังนี้

3.1 อิทธิพลทางตรง

3.1.1 ปัจจัยด้านการมีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์ (II) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล

เท่ากับ 0.10

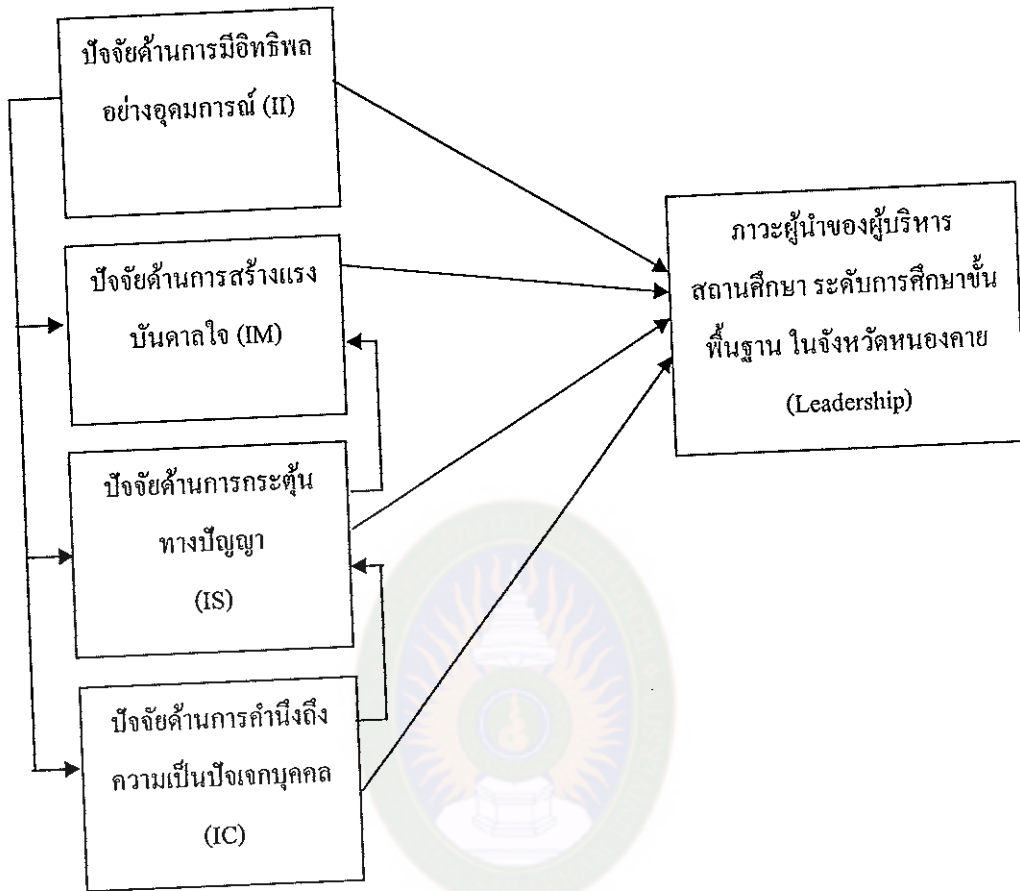
- 3.1.2 ปัจจัยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (IC) ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.17
- 3.1.3 ปัจจัยด้านการกระตุ้นทางปัญญา (IS) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.32
- 3.1.4 ปัจจัยด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (IM) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.33
- 3.1.5 ปัจจัยด้านระดับการศึกษา (EDU) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .04
- 3.1.6 ปัจจัยด้านอายุ (AGE) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -.03
- 3.1.7 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (EXP) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -.07
- 3.2 อิทธิพลทางอ้อม
- 3.2.1 ปัจจัยด้านอายุมีอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดหนองคาย ผ่านด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เท่ากับ -.06 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เท่ากับ -.18 และด้านการกระตุ้นทางปัญญา เท่ากับ -.01
- 3.2.2 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งมีอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดหนองคาย ผ่านด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เท่ากับ -.13 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา เท่ากับ -.15 และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เท่ากับ -.016
- 3.2.3 ปัจจัยเชิงด้านระดับการศึกษามีอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดหนองคาย ผ่านด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เท่ากับ .03 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เท่ากับ -.03 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา เท่ากับ .06 และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เท่ากับ .14
- 3.2.4 ปัจจัยด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดหนองคาย ผ่านด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เท่ากับ .35 และด้านการกระตุ้นทางปัญญา เท่ากับ .62
- 3.2.5 ปัจจัยด้านการกระตุ้นทางปัญญามีอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดหนองคาย ผ่านด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เท่ากับ .50 และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เท่ากับ .74

3.2.6 ปัจจัยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดหนองคาย ผ่านด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เท่ากับ .59

3.3 อิทธิพลโดยรวมของตัวแปรที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรียงจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ปัจจัยด้านการมีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์ (II) ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.60 ปัจจัยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (IC) ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.55 ปัจจัยด้านการกระตุ้นทางปัญญา (IS) ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.52 ปัจจัยด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (IM) ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.33 ปัจจัยด้านระดับการศึกษา (EDU) ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ .01 ปัจจัยด้านอายุ (AGE) ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ -.11 และน้อยที่สุดคือ ปัจจัยประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ -.15 ตามลำดับในการที่จะทำให้มีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดหนองคายสูงขึ้น โดยสามารถอธิบายการผันแปรในตัวแปรผลลัพธ์ ได้ร้อยละ $70 (R^2 = .70)$

สรุปผลได้ว่า โดยภาพรวมของตัวแปรที่ศึกษาในครั้งนี้ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดหนองคาย มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมสูงสุด และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการมีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์ (II) ปัจจัยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (IC) ปัจจัยด้านการกระตุ้นทางปัญญา (IS)) และ ปัจจัยด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (IM)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำเอาปัจจัยที่มีอิทธิพลทั้ง 4 ปัจจัย ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านการมีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์ (II) ปัจจัยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (IC) ปัจจัยด้านการกระตุ้นทางปัญญา (IS)) และ ปัจจัยด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (IM) ไปจัดสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดหนองคาย ต่อไป ดังภาพที่ 6



แผนภาพที่ 6 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดหนองคาย

ระยะที่ 2 สร้างกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดหนองคาย ที่ได้ทั้ง 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการมีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์ ปัจจัยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ปัจจัยด้านการกระตุ้นทางปัญญา และปัจจัยด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มาจัดทำกิจกรรมการพัฒนาแต่ละปัจจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาจัดกลุ่ม (Grouping) สร้างเป็นร่างกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดหนองคาย ในเบื้องต้นโดยผู้วิจัย เพื่อใช้เป็นร่างกิจกรรมในการพิจารณาในขั้นต่อไป

2. จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) โดยการนำกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดหนองคาย เสนอที่ประชุมที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย เพื่อวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดหนองคายที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น นำผลที่ได้จากการวิพากษ์ (Brain Storming) และข้อเสนอแนะมาปรับปรุงเป็นกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. การสร้างร่างกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดหนองคาย โดยผู้วิจัย

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาจัดกลุ่ม (Grouping) สร้างเป็นร่างกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดหนองคาย ซึ่งจากการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดหนองคาย ซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านการมีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์ ปัจจัยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ปัจจัยด้านการกระตุ้นทางปัญญา และปัจจัยด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นองค์ประกอบของพฤติกรรมภาวะผู้นำ ซึ่งได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ การสร้างบารมี การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ การให้รางวัลตามสถานการณ์ และการเป็นผู้นำทางวิชาการ (วาโร เฟ็งส์วาศดี. 2549 : 10-11) สามารถที่จะพัฒนาให้เกิดกับบุคคลต่างๆ ได้ และภาวะผู้นำไม่ได้มีมาแต่กำเนิดเพียงอย่างเดียว ทุกคนสามารถมีภาวะผู้นำได้ เพราะภาวะผู้นำเป็นทักษะที่สามารถเรียนรู้ ผักผ่อน และ

พัฒนาภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นในตัวผู้นำได้ (Benis and Manus. 1985 : 121) จากการศึกษา “ทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม (Social Cognitive Theory)” โดย Albert Bandura ซึ่งเป็นทฤษฎีที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อการพัฒนาเทคนิคการปรับพฤติกรรม ได้อธิบายว่า พฤติกรรมของคนเรานั้น (Behavior Condition) จะไม่เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปเนื่องจากปัจจัยทางสภาพแวดล้อม แต่เพียงอย่างเดียว (Environment Condition) หากแต่จะต้องมีปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ปัญหาชีวภาพ และสิ่งภายในอื่น ๆ (Internal Factor) ร่วมด้วย และการร่วมของปัจจัยส่วนบุคคลนั้นจะต้องร่วมกันในลักษณะที่กำหนดซึ่งกันและกัน (Reciprocal Determinism) (สม โภชน์เยี่ยมสุภานิช. 2549 : 47-60) และในการพัฒนาภาวะผู้นำมักจะใช้การรับรู้หรือความเข้าใจด้วยการให้การศึกษา (Education) การฝึกอบรม (Training) การสร้างประสบการณ์ในงาน (Job Experience) และการสอนงาน (Coaching) ตลอดจนผู้นำจะต้องช่วยพัฒนาตนเองทางทักษะการสื่อสาร การพัฒนาความสามารถพิเศษ และการสร้าง โมเดลผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ที่มีองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการในการพัฒนาผู้นำ คือ 1) การสร้างการรับรู้ด้วยตนเอง (Self Awareness) และ 2) การสร้างวินัยในตนเอง (Self Discipline) (DuBrin. 2004 : 464-465) ดังนั้น รูปแบบที่กำหนดคั้งนี้ จึงต้องเป็นการพัฒนาเฉพาะปัจจัยภายในตัวบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรม ซึ่ง ได้แก่ การรับรู้ ปัญหาทัศนคติ ความคาดหวัง ความเชื่อหรือความรู้สึกรักของผู้บริหารสถานศึกษา พร้อมทั้งได้ใช้ผลการศึกษาของปาริชาติ สถาปิตานนท์ (2551 : 182) เรื่อง การสื่อสารสาธารณะเพื่อการเปลี่ยนแปลงในสังคม เพื่อสนับสนุนให้ประเด็นการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่พึงปรารถนาภายใต้บริบทหนึ่ง ซึ่งได้เสนอมาตรการ 3 Es ของ Windahl (1992) และ Paily (2001) ดังนี้

1. มาตรการทางการศึกษา (Education) ซึ่งเกี่ยวกับการรณรงค์ด้านการสื่อสารในการให้ความรู้ พัฒนาความเชื่อ หรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบุคคล

2. มาตรการทางกระบวนการเชิงกลไก (Engineering) ซึ่งเกี่ยวข้องกับ การจัดเตรียมอุปกรณ์สนับสนุนต่าง ๆ ในการดำเนินการควบคู่กันไปกับการสื่อสารรณรงค์ อาทิ เช่น การสนับสนุนด้านงบประมาณ หรือเครื่องมือสำหรับอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

3. มาตรการด้านการบังคับ (Enforcement) ซึ่งหมายถึง การบังคับใช้กฎหมายต่าง ๆ ในการควบคุมให้สังคมดำเนินไปอย่างเป็นระเบียบ

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารของพงกะพรรณ ตะกลมทอง (2553 : 17-19) เรื่อง เอกสารประชุมการประชุมผู้เชี่ยวชาญรูปแบบการพัฒนาผู้นำของผู้บริหารระดับกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่นำเสนอวิธีการและเทคนิคการพัฒนาภาวะผู้นำ (Methods

and Techniques for Leadership Training) และรูปแบบการพัฒนาผู้นำ จำนวน 39 รูปแบบ ได้แก่ กรณีศึกษา (Case Study) การฝึกประสาทสัมผัส (Sensitivity Training) กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ (Group Process) กลุ่มซักถาม (Audience Reaction Group) เกมการบริหาร (Management Game) การจัดทีมผู้ฟัง (Listening Team) การชี้แจงปัญหาข้อใจ (Forum) ซินดิเคต (Syndicate) การบรรยายหมู่หรือชุมนุมปาฐกถา (Symposium) ศึกษาดูงาน (Field Study) การทำโครงการจริง (Live Project) การทำแบบฝึกหัด (Exercise) การเรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติ (Action Learning) การสอนงาน (Coaching) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) กิจกรรมนันทนาการ (Recreational Activity) บทบาทสมมติ (Role Playing) การบรรยาย (Lecture) การประชุม (Meeting) การเผชิญเหตุการณ์ (Incident Method) การฝึกสั่งการ (In Basket Training) ร่วมกับสถาบันการศึกษา (Institute) การระดมความคิด (Brain Storming) การเรียนทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การใช้บทเรียนแบบโปรแกรม (Program Instruction) การใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (Computer Assisted Instruction : CAI) การสัมภาษณ์ (Interviewing) การสัมมนา (Seminar) การสาธิต (Demonstration) การเรียนรู้ทางไกล (Distance Learning) การอภิปราย (Discussion) กิจกรรมพัฒนาจิต (Mind Development Activity) การจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan : IDP) การปฐมนิเทศ (Orientation) การฝึกงาน (Job Training) กลุ่มทำงาน (Working Group) การสนทนาวงกลม (Talking Circle) เทคนิค เอไอซี (AIC Technique) และเกมการศึกษา (Education Game) พร้อมทั้งได้ศึกษาผลการวิจัยของบุญมี ก่อบุญ (2553 : 273) ที่ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของทีมของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พบว่า วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทีม มี 10 วิธี คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุมสัมมนา การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน การระดมสมอง การฝึกวิธีทำงาน การฝึกสถานการณ์จำลอง การศึกษาดูงาน การฝึกวิเคราะห์งานแบบ SWOT Analysis การพัฒนาจิต และการศึกษาดูงานด้วยตนเอง ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แล้ว จึงนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ จำนวน 8 รูปแบบ เพื่อเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญวิพากษ์ต่อไป

ดังนั้น เมื่อมีการพัฒนาปัจจัยภายในของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ปัจจัย ที่จะส่งผลให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสูงขึ้น จึงมีทิศทางการพัฒนา ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 7 ทิศทางการพัฒนาพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำสูงขึ้น

ปัจจัย	ทิศทางการพัฒนา
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์ (II)	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี มีพลังอำนาจความเชื่อมั่น มีวิสัยทัศน์ มีจิตสำนึก มีอุดมคติ มีความสามารถ ควบคุมอารมณ์และมีจุดยืน
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (IM)	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้น มีคุณธรรม จริยธรรม มีความเชื่อมั่น มองการณ์ไกล มีแรงจูงใจและการใช้วิกฤตเป็นโอกาส
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (IS)	ผู้บริหารสามารถนำจุดเด่นมาส่งเสริม การมีข้อเสนอแนะ การคิดแก้ปัญหา การแนะนำ การแสวงหามุมมอง และการตัดสินใจ
4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (IC)	ผู้บริหารสามารถสนับสนุนผู้อื่น การเป็นผู้ฟังที่ดี การเป็นผู้ประสานงาน และการเป็นผู้นิเทศที่ดี

1.1 การพัฒนาปัจจัยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ที่มีผลต่อพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

รูปแบบนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านการมีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์ และรูปแบบที่กำหนดนี้จะต้องพัฒนาปัจจัยภายในตัวบุคคล ซึ่ง ได้แก่ การเป็นแบบอย่างที่ดี มีพลังอำนาจความเชื่อมั่น มีวิสัยทัศน์ มีจิตสำนึก มีอุดมคติ มีความสามารถ ควบคุมอารมณ์และมีจุดยืนของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อมีการพัฒนาปัจจัยภายในตัวบุคคลแล้ว จะส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสูงขึ้น ดังนี้

1.1.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) เน้นการร่วมประสบการณ์ นำเอาไปปฏิบัติมากกว่าการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือบรรยาย โดยมีเนื้อหา ดังนี้

การประชุมเชิงปฏิบัติการ

1. เป้าหมาย

ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มทดลอง จำนวน 5 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านนาแดง โรงเรียนบ้านโพนศิลางาม โรงเรียนชุมชนบ้านถ่อน โรงเรียนบ้านนาข้างน้ำ และโรงเรียนบ้านนาหน้าพาย

2. วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการประชุมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ ความหมาย ความสำคัญของผู้นำและภาวะผู้นำ รวมถึงบทบาท พฤติกรรม และคุณลักษณะ ภาวะผู้นำ ตลอดจนเทคนิควิธีการในการดำเนินการตามรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ

3. วิทยากร

3.1 ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาหนองคาย

เขต 1

3.2 ประธานกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาท่าบ่อที่ 6

3.3 อดีตผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญ โรงเรียนอนุบาล

คารณ์ท่าบ่อ, โรงเรียนชุมชนบ้านถ่อน และโรงเรียนท่าบ่อ

4. เนื้อหา

4.1 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ (1 ชั่วโมง)
ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

4.1.1 ความหมาย ความสำคัญของผู้นำและภาวะผู้นำ

4.1.2 บทบาท พฤติกรรม และคุณลักษณะภาวะผู้นำ

4.1.3 ความสำคัญเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของผู้นำที่พึงประสงค์

4.1.4 ความสำคัญเกี่ยวกับความรู้ทางการบริหารงานและการ

บริหารคน

4.2 การพัฒนาภาพลักษณ์ของผู้นำที่พึงประสงค์ (1 ชั่วโมง)

ประธานกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาท่าบ่อที่ 6

4.2.1 การปรับปรุงสมรรถภาพทางกาย

4.2.2 การพัฒนาบุคลิกภาพและการวางตัวในสังคม

4.2.3 การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

4.2.4 การพัฒนาทักษะทางการสื่อสาร

4.2.5 ค่านิยมประชาธิปไตย

4.3 เทคนิค วิธีการการดำเนินการตามรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ ดังนี้ (4 ชั่วโมง) อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลคารณี, อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านด่อน และอดีตผู้อำนวยการโรงเรียนท่าบ่อ

4.3.1 การระดมความคิด (Brain Storming)

4.3.2 การศึกษาดูงาน (Field Study)

4.3.3 การสนทนาวางกลม (Talking Circle)

4.3.4 การเรียนทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

4.3.5 กิจกรรมพัฒนาจิต (Mind Development Activity)

4.3.6 การจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (IDP)

4.3.7 การสอนงาน (Coaching)

5. งบประมาณที่ใช้

5.1 ค่าจัดสถานที่ ค่าวัสดุอุปกรณ์	2,000 บาท
5.2 ค่าตอบแทนวิทยากร	4,800 บาท
5.3. ค่าอาหารและอาหารว่างพร้อมเครื่องดื่ม 25 คน	
คนละ 200 บาท	เป็นเงิน 5,000 บาท
รวมทั้งสิ้น	11,800 บาท

1.2 การพัฒนาปัจจัยด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ที่มีผลต่อพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

รูปแบบนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และรูปแบบที่กำหนดนี้จะต้องพัฒนาปัจจัยภายในตัวบุคคล ซึ่งได้แก่ การมีความกระตือรือร้น มีคุณธรรมจริยธรรม มีความเชื่อมั่น มองการณ์ไกล มีแรงจูงใจและการใช้วิกฤตเป็นโอกาสของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อมีการพัฒนาปัจจัยภายในตัวบุคคลแล้ว จะส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสูงขึ้น ดังนี้

1) การระดมความคิด (Brain Storming) เป็นเทคนิคที่เปิดโอกาสให้ทุกคนในกลุ่มแสดงความคิดเห็นเสรี ทุกแง่ทุกมุม ไม่คำนึงว่าจะผิดหรือถูก เป็นความคิดหรือคำแนะนำ อาจพูดหรือเขียนลงในกระดาษหรือโปรแกรม Mind Mapper ใช้เวลาตามความเหมาะสมแล้วนำไปสู่การประเมินของกลุ่มใหญ่ เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมและเป็นไปได้

การระดมความคิด

3.1 เป้าหมาย

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูภายในโรงเรียน กลุ่มทดลอง 5 โรงเรียน

3.2 วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง ตลอดจนวิธีการและเทคนิคในการระดมความคิด ฝึกปฏิบัติภายในโรงเรียนตนเอง

3.3 การดำเนินงาน

3.3.1 ชี้แจงจุดเน้นของการระดมสมอง

1) เน้นให้มีการแสดงความคิดเห็นออกมา (Expressiveness)

สมาชิกทุกคนต้องมีเสรีภาพอย่างสมบูรณ์ในการที่จะแสดงความคิดเห็นใด ๆ ออกมาจากจิตใจ โดยไม่ต้องคำนึงว่าจะจะเป็นความคิดที่แปลกประหลาด กว้างขวาง ล้าสมัย หรือเพ้อฝันเพียงใด

2) เน้นการไม่ประเมินความคิดในขณะที่กำลังระดมสมอง

(Non – evaluative) ความคิดที่สมาชิกแสดงออกต้องไม่ถูกประเมินไม่ว่ากรณีใด ๆ เพราะถือว่าทุกความคิดมีความสำคัญ ห้ามวิพากษ์วิจารณ์ความคิดผู้อื่น การแสดงความคิดเห็นหักล้าง หรือครอบงำผู้อื่นจะทำลายพลังความคิดสร้างสรรค์ของกลุ่ม ซึ่งส่งผลทำให้การระดมสมองครั้งนั้นเปล่าประโยชน์

3) เน้นปริมาณของความคิด (Quantity) เป้าหมายของการ

ระดมสมองคือต้องการให้ได้ความคิดในปริมาณมากที่สุดเท่าที่จะมากได้ แม้ความคิดที่ไม่มีทางเป็นจริงก็ตาม เพราะอาจใช้ประโยชน์ได้ในแง่การเสริมแรง หรือการเป็นพื้นฐานให้ความคิดอื่นที่ใหม่และมีคุณค่า ยิ่งมีความคิดใหม่ ๆ เกิดขึ้นมากเพียงใดก็ยิ่งมีโอกาสค้นพบวิธีการแก้ปัญหาที่ดี

4) เน้นการสร้างความคิด (Building) การระดมสมองเกิดขึ้น

ในกลุ่ม ดังนั้น สมาชิกสามารถสร้างความคิดขึ้นเองโดยเชื่อมโยงความคิดของเพื่อนในกลุ่ม โดยใช้ความคิดของผู้อื่นเป็นฐานแล้วขยายความเพิ่มเติมเพื่อเป็นความคิดใหม่ของตนเอง

3.3.2 จัดเตรียมเตรียมการระดมสมอง

ก่อนการดำเนินการระดมสมองนั้น จะต้องเตรียมการ 3 ขั้นตอน ดังนี้

1) **ขั้นกำหนดเป้าหมาย** ต้องกำหนดให้กระชับ เฉพาะเจาะจง และชัดเจนที่สุดว่าจะระดมสมองเรื่องอะไร เพื่ออะไรและต้องทำให้สมาชิกเข้าใจ และเห็นด้วยกับเป้าหมายนั้น

2) **ขั้นกำหนดกลุ่ม** จะมีจำนวนเท่าไร ใครบ้าง ใครจะทำหน้าที่เขียนความคิดของสมาชิก และสถานที่ที่จะนำแผ่นการ์ดความคิดไปติดต้องให้มองเห็นได้ชัดเจน และในบางครั้งผู้นำกลุ่มต้องเค็ดขาดหากมีสมาชิกบางคนเริ่มครอบงำหรือข่มผู้อื่น

3) **ขั้นกำหนดเวลา** ต้องแน่ชัดและเหมาะสม จะเริ่มและจะต้องยุติเมื่อใดการมีเวลาจำกัดจะสร้างความกดดันให้สมองเร่งทำงานอย่างเต็มที่ สมองซีกขวาจะคิดส่วนสมองซีกซ้ายจะประเมินความคิดของตนเองว่าเหมาะสมหรือไม่ แล้วรีบแสดงออกมาโดยเร็ว

ในการดำเนินการระดมความคิดนี้เป็นกิจกรรมภายในโรงเรียนกลุ่มทดลอง ผู้วิจัยได้นัดหมายกับ โรงเรียนกลุ่มทดลองเพื่อเข้าร่วมสังเกตการณ์ในการดำเนินการด้วย

2) **การศึกษาดูงาน (Field Study)** เป็นการศึกษาดูงาน ณ สถานที่อื่น นอกเหนือการทำงานปกติ เพื่อให้เห็นสถานการณ์ของการปฏิบัติงานจริง แล้วกลับมาบอกข้อสังเกต เขียนรายงานหรือจัดให้มีการอภิปรายสรุปผล เป็นการเปลี่ยนบรรยากาศและสร้างความสัมพันธ์ของกลุ่ม

การศึกษาดูงาน

1. เป้าหมาย

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูภายในโรงเรียน กลุ่มทดลอง 5 โรงเรียน

2. วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูภายในโรงเรียนได้รับประสบการณ์จริง ได้แนวความคิดใหม่ๆ จากโรงเรียนที่ไปศึกษาดูงาน

3. การดำเนินการ

3.1 วางแผนการศึกษาดูงาน ว่ามีวัตถุประสงค์เพื่ออะไร มีกิจกรรมอะไรบ้างสนับสนุน ใช้ระยะเวลาเท่าใด และวันที่เท่าไร

3.2 ติดต่อสถานที่ เพื่อแจ้งความประสงค์ว่า ต้องการการศึกษาดูงานในเรื่องใด มีผู้ร่วมกิจกรรมเท่าไร

3.3 เขียนรายงานหรือการอภิปรายสรุปผล จากการไปทัศนศึกษาดูงาน

3) กิจกรรมพัฒนาจิต (Mind Development Activity) เป็นการฝึกปฏิบัติ กิจกรรมที่มุ่งเสริมสร้างความมั่นคงทางอารมณ์ และควมมีพลังของจิตใจให้มีความสงบเยือกเย็น เช่น ฝึกสมาธิ (Meditation) เพื่อให้จิตใจเหมาะแก่การใช้สติปัญญาในการวิเคราะห์สภาพ การและปัญหาในการทำงานและการดำเนินชีวิต

กิจกรรมพัฒนาจิต

1. เป้าหมาย

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน กลุ่มทดลองจำนวน 5 โรงเรียน

2. วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนมีความมั่นคงทางอารมณ์ และควมมีพลังจิตใจที่สงบ เยือกเย็น

3. การดำเนินงาน

หลังการประชุมเชิงปฏิบัติการที่จัดขึ้นแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มทดลองจำนวน 5 โรงเรียน ต้องเข้ารับการอบรมตาม โครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ที่โรงเรียนได้จัดทำขึ้นตามแผนปฏิบัติการประจำปี หรือได้เข้ารับการอบรมการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมที่หน่วยงานระดับสูงหรือหน่วยงานอื่นจัดขึ้น

2.1.3 การพัฒนาปัจจัยด้านการกระตุ้นทางปัญญา ที่มีผลต่อพฤติกรรมของ

ผู้บริหารสถานศึกษา

รูปแบบนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และรูปแบบที่กำหนดนี้จะต้องพัฒนาปัจจัยภายในตัวบุคคล ซึ่งได้แก่ ความสามารถนำจุดเด่นมาส่งเสริม การมีข้อเสนอแนะ การคิดแก้ปัญหา การแนะนำ การแสวงหามุมมอง และการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อมีการพัฒนาปัจจัยภายในตัวบุคคลแล้ว จะส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสูงขึ้น ดังนี้

1) การสนทนาวงกลม (Talking Circle) หมายถึง การจัดให้ผู้เข้าร่วมสนทนา นั่งเป็นวงกลมเพื่อแสดงทัศนะ ความรู้สึก ความคิดเห็นต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยวิทยากรเปิดประเด็นก่อนแล้วกระตุ้นให้แต่ละคนมีส่วนร่วมในการสนทนา

การสนทนาวงกลม

1. เป้าหมาย

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูภายใน โรงเรียน กลุ่มทดลอง 5 โรงเรียน

2. วัตถุประสงค์

เพื่อให้ครูภายในโรงเรียนแสดงทักษะ ความรู้สึกนึกคิด โดยมี
ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กระตุ้นให้แต่ละคนมีส่วนร่วม

3. การดำเนินงาน

3.1 ตั้งหัวข้อการสนทนาเรื่องใดเรื่องหนึ่งเพียงเรื่องเดียวในแต่ละ
ครั้ง

3.2 สนทนาด้วยสุนทรพจน์ ไม่มีการโต้แย้ง

3.3 สรุปในภาพรวมของเรื่องที่สนทนา

2.1.4 การพัฒนาปัจจัยด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ที่มีผลต่อพฤติกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา

รูปแบบนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และรูปแบบที่กำหนดนี้จะต้องพัฒนา
ปัจจัยภายในตัวบุคคล ซึ่งได้แก่ ความสามารถสนับสนุนผู้อื่น การเป็นผู้ฟังที่ดี การเป็นผู้
ประสานงาน และการเป็นผู้initiateที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อมีการพัฒนาปัจจัยภายในตัว
บุคคลแล้ว จะส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสูงขึ้น ดังนี้

1) การเรียนทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) เป็นรูปแบบการศึกษาที่เน้น
การพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ เป็นการเรียนในลักษณะใดก็ได้จากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ที่มีการ
เผยแพร่ความรู้ มีการถ่ายทอดเนื้อหาผ่านทางอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ไม่ว่าจะเป็นคอมพิวเตอร์
เครือข่ายอินเทอร์เน็ต อินทราเน็ต หรือทางสัญญาณโทรทัศน์ หรือสัญญาณดาวเทียม ซึ่งอาจอยู่
ในรูปแบบการเรียนรู้ที่คุ้นเคย เช่น คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) การสอนบนเว็บ (WEB) การ
เรียนออนไลน์ (Online Learning) การเรียนทางไกลผ่านดาวเทียม หรือการการเรียนจากวีดิทัศน์
ตามอรรถาศัย (Video on Demand)

การเรียนทางอิเล็กทรอนิกส์

1. เป้าหมาย

ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มทดลองจำนวน 5 โรงเรียน

2. วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาตนเองโดยการศึกษา
ด้วยตนเองผ่านทางอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์

3. การดำเนินงาน

ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาความรู้ด้วยตนเองผ่านทางเว็บไซต์ <http://suthep.cru.in.th/> และเว็บไซต์ <http://www.utqonline.in.th/> และให้ประเมินตนเองผ่านเว็บไซต์นั้น ๆ ในเวลาที่กำหนด

2) การจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (Individaul Development Plan : IDP) เป็นการจัดทำแผนพัฒนาตนเองของผู้บริหารเพื่อสามารถวางแผนการพัฒนาตนเองไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ช่วยจัดลำดับความสำคัญ เน้นประเด็นสำคัญที่ต้องพัฒนา และเป็นแนวทางพัฒนาตนเอง

การจัดทำแผนพัฒนาตนเอง

1. เป้าหมาย

ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มทดลอง จำนวน 5 โรงเรียน

2. วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในวางแผนพัฒนาตนเองไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ

3. การดำเนินงาน

หลังการประชุมเชิงปฏิบัติการที่จัดขึ้นแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มทดลอง จำนวน 5 โรงเรียน ต้องฝึกการจัดทำแผนพัฒนาตนเองจากข้อมูลของตนเองต้องการพัฒนาจริง และมีการติดตาม เสนอแนะจากผู้วิจัยและวิทยากรเป็นระยะๆ จนกว่าจะเป็นแผนที่สมบูรณ์

4. งบประมาณและสิ่งสนับสนุน

4.1 ค่าตอบแทนวิทยากร

3) การสอนงาน (Coaching) ใช้ในกรณีผู้บริหารเดิมเกษียณอายุราชการ เลื่อนตำแหน่ง โยกย้ายงาน เพื่อเตรียมผู้รับตำแหน่งให้สามารถเรียนรู้จากผู้ทำงานในปัจจุบัน แบบตัวต่อตัวหรือสอนงาน

การสอนงาน

1. เป้าหมาย

ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มทดลอง จำนวน 5 โรงเรียน

2. วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับประสบการณ์การบริหารงาน
ในโรงเรียนเพิ่มขึ้นจากผู้บริหารที่เกษียณอายุราชการไปแล้ว

3. การดำเนินงาน

หลังการประชุมเชิงปฏิบัติการที่จัดขึ้นแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษา
กลุ่มทดลอง จำนวน 5 โรงเรียน ต้องได้รับการสอนงานจากวิทยากรเป็นระยะเวลา 3 เดือน

4. งบประมาณและสิ่งสนับสนุน

4.1 ค่าตอบแทนวิทยากร

2.2 การสร้างกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดหนองคาย โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการของผู้ทรงคุณวุฒิ
ผู้วิจัยได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) และประชุมกลุ่มย่อย (Focus
Group) ในวันที่ 10 กรกฎาคม 2555 ณ ห้องประชุมบัวขาว โรงเรียนอนุบาลหนองคาย เพื่อ
นำเสนอร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในจังหวัดหนองคาย จำนวน 8 รูปแบบ ที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญร่วมกันระดมสมอง
(Brain Storming) แสดงความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะแก้ไข ปรับปรุงเพิ่มเติม ซึ่งมี
ผู้เชี่ยวชาญเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 5 คน (ภาคผนวก จ)

ในการประชุมเชิงปฏิบัติการครั้งนี้ใช้เวลา 1 วัน ผู้ทรงคุณวุฒิได้ระดมสมอง
แสดงความคิดเห็นรูปแบบและเสนอแนะปรับปรุงรูปแบบกิจกรรม โดยเสนอแนะนำข้อ
ปรับปรุง ดังนี้

1. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ให้มีรูปแบบการประชุม ดังนี้

1.1 ประชุมผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่รับผิดชอบงานบริหาร โรงเรียน
ทั้ง 4 งาน คือ งานบริหารวิชาการ งานบริหารบุคคล งานบริหารการเงินและพัสดุ และงาน
บริหารงานทั่วไป เพื่อรับฟังเนื้อหาทางวิชาการ และเทคนิค วิธีการ การนำไปใช้ของรูปแบบ

1.2 การรับฟังการปฏิบัติตามรูปแบบอื่นๆ เช่น การระดมความคิด
การศึกษาดูงาน การเรียนทาง e-learning การสนทนาวงกลม การจัดทำ IDP การสอนงาน และ
การพัฒนาจิต ให้จัดกลุ่มทดลองปฏิบัติจริง

2. ความรู้ที่ได้จากข้อ 1.2 ให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนกลุ่ม
ทดลอง นำไปใช้หรือจัดกิจกรรมร่วมกับครูในโรงเรียน เพื่อพัฒนาต่อยอดการพัฒนาภาวะผู้นำ

ของตนเอง ภายในระยะเวลา 3 เดือน นับตั้งแต่วันที่ลงนามเชิงปฏิบัติการ โดยให้โรงเรียนกำหนดวัน เวลา เองพร้อมทั้งประสานกับผู้วิจัยเพื่อเข้าร่วมสังเกตการณ์

3. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ได้จากการวิพากษ์ และเสนอแนะในการประชุมครั้งนี้ ปรากฏดังแผนภาพที่ 7



แผนภาพที่ 7 รูปแบบกิจกรรมพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจากการระดมสมองของผู้ทรงคุณวุฒิ

4. การแสดงความคิดเห็นรูปแบบกิจกรรมเพื่อนำไปทดลองใช้ในการวิจัยระยะ ที่ 3 ของผู้เชี่ยวชาญ ให้มีเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลดังนี้

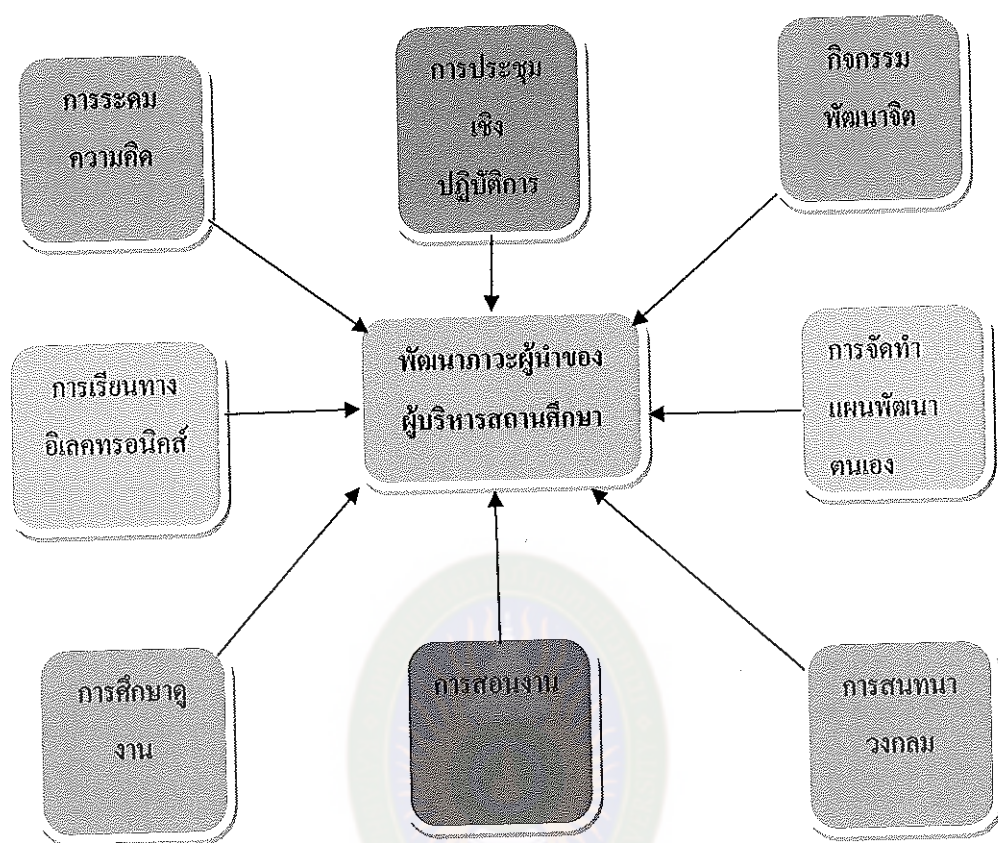
- คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วย
- คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ไม่แน่ใจ
- คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ไม่เห็นด้วย
- คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เกณฑ์ในการคัดเลือกกิจกรรมที่นำมาใช้เป็นรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยคัดเลือกกิจกรรมที่จะนำไปใช้ในการพัฒนา จำนวน 8 กิจกรรม นำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาโดยเลือกกิจกรรมที่มีค่าคะแนนความเห็นชอบตั้งแต่ 3.51-5.00 เพื่อนำมาใช้เขียน โครงการหรือกิจกรรม

พัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดหนองคาย
ต่อไป ดังปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลความเห็นชอบของผู้เชี่ยวชาญ ในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในการเลือกรูปแบบกิจกรรมไป
ใช้ทดลองในการวิจัยระยะที่ 3

รายการ โครงการ/กิจกรรมประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	1	2	3	4	5			
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์								
1. การประชุมเชิงปฏิบัติการ	5	5	5	5	5	5	.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ								
2. การระดมความคิด	5	5	5	5	5	5	.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3. การศึกษาดูงาน	5	5	5	5	5	5	.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4. การพัฒนาจิต	5	5	5	5	5	5	.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา								
5. การสนทนาวงกลม	5	5	5	5	5	5	.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล								
6. การเรียนทางอิเล็กทรอนิกส์	5	5	5	5	5	5	.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
7. การจัดทำแผนพัฒนาตนเอง	5	5	5	5	5	5	.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
8. การสอนงาน	5	5	5	5	5	5	0.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง



แผนภาพที่ 8 รูปแบบกิจกรรมพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการศึกษา
ขั้นพื้นฐานในจังหวัดหนองคาย

ระยะที่ 3 ผลการวิเคราะห์การทดลองใช้กิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา

หลังจากได้กิจกรรมในระยะที่ 2 แล้ว ผู้วิจัยได้นำกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 โรงเรียน คือ โรงเรียนบ้านนาดง โรงเรียนบ้านโพนศิลางาม โรงเรียนชุมชนบ้านถ่อน โรงเรียนบ้านนาซ่างน้ำ และ โรงเรียนบ้านน่าน้ำพาย อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกโรงเรียนดังกล่าวเป็นกลุ่มทดลองในการใช้กิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยเหตุผลดังนี้

1. เป็นโรงเรียนที่ต้องการจะทดลอง
2. บุคลากรที่ต้องการและตั้งใจจริงที่จะทดลอง

3. สถานที่ตั้งไม่ไกลเกินไป เนื่องจากผู้วิจัยต้องติดตามการใช้กิจกรรมดังกล่าวในแต่ละโรงเรียนภายใน 3 เดือน เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจในการใช้กิจกรรมและสามารถปฏิบัติได้

ผู้วิจัยได้ทำการประเมินผลระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ก่อนเป็น Pretest หลังจากนั้นจึงนำโครงการและกิจกรรมต่างๆ ในรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มาดำเนินการในกลุ่มทดลองทั้ง 5 โรงเรียน โดยมีกิจกรรมดังนี้

1. การประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยการบรรยายความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ, การพัฒนาภาพลักษณ์ของผู้นำที่พึงประสงค์ พร้อมทั้งนำประสบการณ์ต่างๆ ซึ่งได้แก่ การเรียนทาง e-learning, การศึกษาดูงาน, การพัฒนาจิต, การจัดทำแผนพัฒนาตนเอง, การระดมความคิด, การสอนงาน และการสนทนาวางกลม มาประชุมเชิงปฏิบัติการพร้อมกันทั้ง 5 โรงเรียน ในวันที่ 17 กรกฎาคม 2555 ณ ห้องเรียนอักษรียะ โรงเรียนบ้านหนองนาง ผู้เข้ารับการประชุมเป็นผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มทดลอง จำนวน 5 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านนาดง โรงเรียนบ้านโพนศิลางาม โรงเรียนชุมชนบ้านถ่อน โรงเรียนบ้านนาซำน้ำ และโรงเรียนบ้านน้ำพาย รวมผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 5 คน (ภาคผนวก จ)

ผลการดำเนินงาน

1. ได้จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ ในวันที่ 17 กรกฎาคม 2555 จำนวน 1 วัน
2. การดำเนินการประชุม มี 2 วิธี คือ
 - 1.1 การบรรยาย เนื้อหาสาระเกี่ยวกับภาวะผู้นำและคุณลักษณะเกี่ยวกับผู้นำ
 - 1.2 ฝึกกระบวนการ เทคนิค วิธีการดำเนินการตามรูปแบบการพัฒนาภาวะ

ผู้นำ

3. ตารางการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ตารางที่ 9 ตารางประชุมเชิงปฏิบัติการ

เวลา	หัวข้อการประชุม	วิทยากร
08.00-08.30 น.	ลงทะเบียน	
08.30-09.00 น.	พิธีเปิดการประชุม	รอง ผอ.สพป.นค.1 (นายสีอ น้อยวัน)
09.00-10.30 น.	บรรยายพิเศษ เรื่อง ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับ ผู้นำและภาวะผู้นำ	รอง ผอ.สพป.นค.1 (นายสีอ น้อยวัน)
10.30-12.00 น.	การพัฒนาภาพลักษณ์ของผู้นำที่พึงประสงค์	ประธานกลุ่มเครือข่ายที่ 6 (นายสนิท อุดมะ)
12.00-13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน	
13.00-16.00 น.	1. บรรยายและกระบวนการกลุ่ม 2. การระดมความคิด (Brain Storming) 3. การศึกษาดูงาน (Field Study) 4. การสนทนาวงกลม (Talking Circle) 5. การเรียนทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) 6. กิจกรรมพัฒนาจิต (Mind Development Activity) 6.1 การจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (IDP) 6.2 การสอนงาน (Coaching)	คณะอดีตผู้บริหาร โรงเรียน ที่มีวิทยฐานะ เชี่ยวชาญ -นายโสภณ สรรพศิลป์ -นายสมพล นาคี -นายจักรทิพย์ เทศศรีเมือง
16.00-16.30 น.	1. สรุปและแนะนำการใช้รูปแบบการพัฒนา ภาวะผู้นำไปใช้ในโรงเรียน 2. ชักถามปัญหา/ปิดประชุม	คณะวิทยากร

2. การระดมความคิด (Brain Storming) (ภาคผนวก)

ผลการดำเนินงาน

- ผู้บริหารสถานศึกษา ได้กำหนดเป้าหมาย ชี้แจงให้ครูเข้าใจว่าจะระดมความคิดเรื่องอะไร มีข้อตกลงอย่างไรบ้าง

2. ครูทุกคนมีเสรีภาพอย่างสมบูรณ์ในการที่จะแสดงความคิดเห็นใด ๆ ออกมาจากจิตใจ ไม่มีการโต้แย้ง

3. ครูมีการสร้างความคิดขึ้นเองโดยเชื่อมโยงความคิดของเพื่อนในกลุ่ม โดยใช้ความคิดของผู้อื่นเป็นฐานแล้วขยายความเพิ่มเติมเพื่อเป็นความคิดใหม่ของตนเอง

3. การศึกษาดูงาน (Field Study) (ภาคผนวก)

ผลการดำเนินงาน

ได้นำผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่รับผิดชอบงาน เข้าศึกษาดูงานในโรงเรียน โทมลวิททยาการ เนื่องจากเป็นโรงเรียนพระราชทาน ในระดับก่อนประถมศึกษา และ ระดับประถมศึกษา เป็น โรงเรียนในพื้นที่ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาชั้น พื้นฐาน และนายณรงค์ หล้าวงศา ผู้บริหารสถานศึกษาตัวอย่างของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ตลอดจนเป็นผู้ได้รับการเสนอชื่อให้เลื่อนวิทยฐานะ เป็นผู้บริหารสถานศึกษาเชี่ยวชาญ โดยใช้เกณฑ์การประเมินเชิงประจักษ์ด้วย

4. การสนทนาวงกลม (Talking Circle)

ผลการดำเนินงาน

ผู้บริหารสถานศึกษาได้ตั้งหัวข้อการสนทนาเรื่องใดเรื่องหนึ่งเพียงเรื่องเดียว มี การสนทนาด้วยสุนทรพจน์ ไม่มีการโต้แย้ง และมีการสรุปภาพรวมในเรื่องที่สนทนา

5. การเรียนทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

ผลการดำเนินงาน

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูภายในโรงเรียน กลุ่มทดลอง 5 โรงเรียน ได้เข้าศึกษา ทาง e-learning เว็บไซต์ของ <http://suthep.cru.in.th/> และเว็บไซต์ <http://www.utqonline.in.th/> และสิ้นสุดในวันที่ 20 กันยายน 2555 ปราบกฏว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูภายในโรงเรียน ได้รับวุฒิบัตรผ่านการอบรมและประเมินตนเองทุกคน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนของบุคลากรในโรงเรียนกลุ่มทดลองที่ผ่านการศึกษาทาง e-learning

โรงเรียน	จำนวนบุคลากรที่ผ่านการอบรม(คน)
1. บ้านนาคง	7
2. โพนศิลางาม	9
3. ชุมชนบ้านถ่อน	17
4. บ้านนาช่างน้ำ	7
5. บ้านนาผ้าพาย	7



ภาพประกอบที่ 1 ประกาศนียบัตรการฝึกอบรม

6. กิจกรรมพัฒนาจิต (Mind Development Activity) (ภาคผนวก)

ผลการดำเนินงาน

1. ผู้บริหารสถานศึกษาเข้ารับการอบรมพัฒนาจิต ในวันที่ 8-13 กันยายน 2555 ณ โรงแรมเชียงใหม่ ภูเก็ต อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูภายในโรงเรียน ได้เข้าอบรมพัฒนาจิตในวันที่ 21-25 กันยายน 2555 ณ พุทธอุทยานนานาชาติ ตำบลกุดบง อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดหนองคาย

7. การจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (IDP)

ผลการดำเนินงาน

ผู้บริหารสถานศึกษา ได้จัดทำแผนพัฒนาตนเองขึ้น มีการกำหนดระยะเวลาในการพัฒนาในด้านต่างๆ ภายในกำหนด 1 ปี และได้เข้ารับการศึกษอบรมในแต่ละด้าน

8. การสอนงาน (Coaching)

ผลการดำเนินงาน

1. ในวันที่ 31 กรกฎาคม 2555 ผู้วิจัยและคณะวิทยากร ได้พบปะกับผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มทดลอง จำนวน 5 โรงเรียน เพื่อสนทนาในเรื่อง ปัญหา อุปสรรคต่างๆของการบริหารโรงเรียนที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ได้เสนอแนะวิธีการแก้ไข

2. ในวันที่ 31 สิงหาคม 2555 ผู้วิจัยและคณะวิทยากร ได้พบปะกับผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มทดลอง จำนวน 5 โรงเรียน เพื่อสนทนาในเรื่อง ปัญหา อุปสรรคต่างๆของการบริหารโรงเรียนที่เกิดขึ้นในโรงเรียนอีกครั้งหนึ่ง และได้ติดตามการแก้ไขปัญหาในคราวที่แล้ว

หลังจากการทดลองครบ 3 เดือน ในเดือนกันยายน 2555 ผู้วิจัยได้ทำการประเมินผลการทดลองจากคะแนนประเมินตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและตัวแปรด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของกลุ่มทดลองทั้ง 5 โรงเรียน เปรียบเทียบกับคะแนนประเมินก่อนการทดลอง ได้ดังนี้

ตารางที่ 11 ข้อมูลของกลุ่มทดลองเปรียบเทียบคะแนนประเมินตัวแปรก่อนและหลังการทดลอง ใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ตัวแปร	คะแนนจากการประเมินผล	
	ก่อนการทดลอง (Pretest)	หลังการทดลอง (Posttest)
ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	4.09	4.72
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.15	4.65
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.02	4.76
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.00	4.80
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.00	4.52

จากตารางที่ 11 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการประเมินตัวแปร ก่อนและหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการศึกษาชั้น

พื้นฐานในจังหวัดหนองคาย และได้ใช้การทดสอบวิลค็อกซัน (The Wilcoxon Matched Paris Signed-Rank Test) ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 12 ผลการประเมินตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการศึกษา
ขั้นพื้นฐานในจังหวัดหนองคาย โดยรวม

คะแนนประเมิน	N	\bar{X}	SD	Z	Sig.
ก่อนการทดลอง	5	4.09	.25		.022
หลังการทดลอง	5	4.72	.16	-2.023	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 12 ผลการประเมินระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดหนองคาย โดยรวม พบว่า คะแนนประเมินหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง ซึ่งค่า Sig. ที่ได้จากการทดสอบมีค่าเท่ากับ .022 โดยทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 13 ผลการประเมินตัวแปรด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

คะแนนประเมิน	N	\bar{X}	SD	Z	Sig.
ก่อนการทดลอง	5	4.15	.44		.022
หลังการทดลอง	5	4.65	.47	-2.023	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 13 ผลการประเมินตัวแปรด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า คะแนนประเมินหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง ซึ่งค่า Sig. ที่ได้จากการทดสอบมีค่าเท่ากับ .022 โดยทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 14 ผลการประเมินตัวแปร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

คะแนนประเมิน	N	\bar{X}	SD	Z	Sig.
ก่อนการทดลอง	5	4.02	.25		.021
หลังการทดลอง	5	4.76	.18	-2.023	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 14 ผลการประเมินตัวแปร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า คะแนนประเมินหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง ซึ่งค่า Sig. ที่ได้จากการทดสอบมีค่าเท่ากับ .021 โดยทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 15 ผลการประเมินตัวแปร ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

คะแนนประเมิน	N	\bar{X}	SD	Z	Sig.
ก่อนการทดลอง	5	4.00	.18		.021
หลังการทดลอง	5	4.80	.17	-2.023	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 15 ผลการประเมินตัวแปร ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า คะแนนประเมินหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง ซึ่งค่า Sig. ที่ได้จากการทดสอบมีค่าเท่ากับ .021 โดยทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

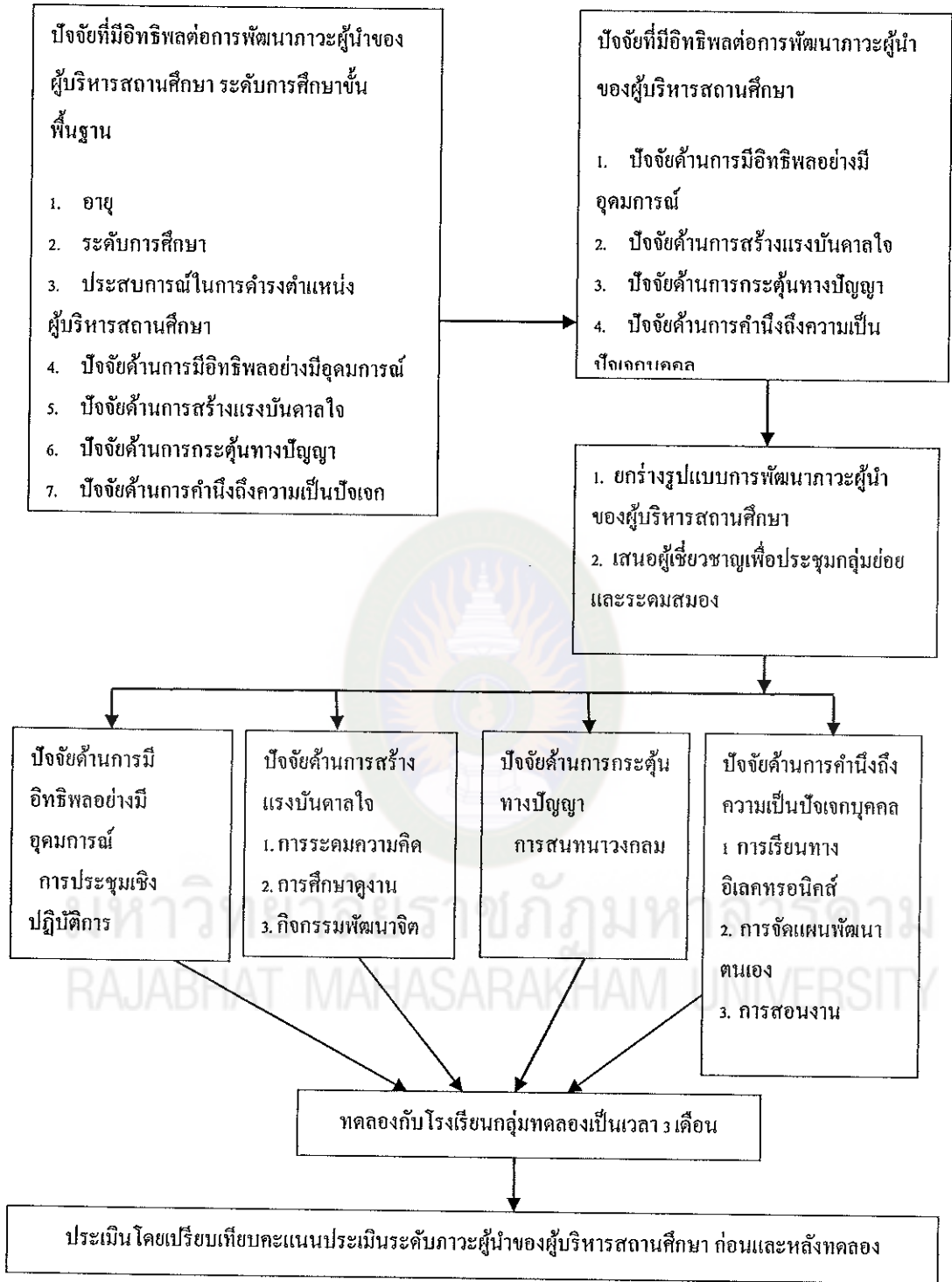
ตารางที่ 16 ผลการประเมินตัวแปร ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

คะแนนประเมิน	N	\bar{X}	SD	Z	Sig.
ก่อนการทดลอง	5	4.00	.32		.020
หลังการทดลอง	5	4.52	.18	-2.041	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 ผลการประเมินตัวแปร ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า คะแนนประเมินหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง ซึ่งค่า Sig. ที่ได้จากการทดสอบ มีค่าเท่ากับ .020 โดยทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า ในการวิจัยระยะที่ 1 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดหนองคาย ที่ได้จากการศึกษา เอกสารและการวิจัย พบว่ามี 7 ตัวแปรนั้น เมื่อนำเข้าสมการโครงสร้าง เพื่อตรวจสอบความตรงของตัวแบบจำลองสมมติฐาน ซึ่งได้มีการปรับค่าสถิติให้เป็นไปตามเกณฑ์ดัชนีความกลมกลืนของตัวแบบสุดท้าย พบว่า มีตัวแปรพยากรณ์ 4 ตัวแปร ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ปัจจัยด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ปัจจัยด้านการกระตุ้นทางปัญญา และปัจจัยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดหนองคาย และต่อมาในระยะที่ 2 ผู้วิจัยได้นำผลจากระยะที่ 1 มาสร้างกิจกรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ผลทำให้ได้กิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดหนองคาย ในแต่ละปัจจัย จำนวน 8 กิจกรรม ได้แก่ 1) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 2) การระดมความคิด 3) การศึกษาดูงาน 4) กิจกรรมพัฒนากิจ 5) การสนทนาวงกลม 6) การเรียนทางอิเล็กทรอนิกส์ 7) การวางแผนพัฒนาตนเอง และ 8) การสอนงาน จากนั้นในระยะที่ 3 ผู้วิจัยได้นำกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง 4 ปัจจัย 8 กิจกรรม ไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มทดลอง จำนวน 5 โรงเรียน และกำหนดให้มีการประเมินผลก่อนและหลังการทดลองกิจกรรมพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า หลังการทดลองมีการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสูงขึ้น ดังภาพที่ 16



แผนภาพที่ 16 แผนผังกระบวนการวิจัยการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดหนองคาย