**บทที่ 4**

**ผลการวิจัย**

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ และนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

 ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์

 ระยะที่ 2 ผลการสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์

 ระยะที่ 3 ผลการทดลองและประเมินผลการใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์

**ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์**

 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ ในระยะที่ 1 นี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะศึกษาหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์
โดยตั้งสมมติฐานว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ ได้รับอิทธิพลทางตรงจาก 1) ความสามารถในการจูงใจ 2) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และ 3) หลักในการปกครอง ได้รับอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมจาก 1) ความฉลาดและ
มีไหวพริบ 2) การเป็นตัวอย่างที่ดี และ 3) การมีวิสัยทัศน์ที่ดี

 ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยได้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 227 คน สรุปผลการวิจัยในระยะที่ 1 ดังต่อไปนี้

 1. คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

 การวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยวิจัย โดยได้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 227 คน ซึ่งคุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 4.1**

*จำนวน ร้อยละ ค่าต่ำสุดและค่าสูงสุด ข้อมูลคุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ข้อมูลด้านคุณลักษณะทั่วไป | จำนวน | ร้อยละ |
| 1. เพศ 1.1 ชาย 1.2 หญิง | 96131 | 42.3057.70 |
| 2. อายุ อายุผู้ตอบแบบสอบถาม น้อยที่สุด คือ 31 ปี อายุที่ตอบแบบสอบถาม สูงที่สุด คือ 52 ปี อายุเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ 38 ปี |  |  |
| 3. ขณะนี้ท่านดำรงตำแหน่ง  3.1 ประธานกรรมการสถานศึกษา 3.2 ผู้บริหารโรงเรียน 3.3 ครูผู้สอน | 2415449 | 10.5067.8021.70 |
| 4. ระดับการศึกษา  4.1 ปริญญาตรี 4.2 ปริญญาโท 4.3 ปริญญาเอก | 185393 | 81.5017.201.30 |
| 5. ระยะเวลา ดำรงตำแหน่ง 5.1 น้อยกว่า 1 ปี 5.2 1 – 5 ปี 5.3 6 – 10 ปี 5.4 มากกว่า 10 ปี | 4389392 | 1.8016.7040.9040.60 |

 จากตารางที่ 4.1 คุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 227 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากเป็นเพศหญิง ร้อยละ 57.70 เป็นเพศชาย ร้อยละ 42.30 ด้านอายุ พบว่า อายุที่ตอบแบบสอบถามสูงสุด คือ 52 ปี อายุที่น้อยที่สุด คือ 31 ปี และอายุเฉลี่ยทั้งหมดที่ตอบแบบสอบถาม คือ 38 ปี ด้านระดับการศึกษา พบว่า ส่วนมากมีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 81.50 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท ร้อยละ 17.20 และน้อยที่สุดคือ ระดับปริญญาเอก ร้อยละ 1.30และในด้านระยะเวลา ดำรงตำแหน่ง พบว่าส่วนมากมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง 6 – 10 ปี
ร้อยละ 40.90 รองลงมาคือมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 40.60 และ
น้อยที่สุดคือมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งน้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 1.80

 2. การตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นเพื่อนำไปสู่การทดสอบสมมุติฐานในการตรวจสอบตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างโดยใช้โปรแกรม LISREL

 ผู้วิจัย ได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model : SEM) โดยโปรแกรมลิสเรล (LISREL for Windows) เพื่ออธิบายอิทธิพลเส้นทาง (Path Analysis) หรือปัจจัยเชิงสาเหตุโดยสมการเชิงโครงสร้าง อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ของตัวแปรต้น ตัวแปรคั่นกลางที่ส่งผลทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อตัวแปรตาม โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (Level of Significance .05) โดยการเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบจำลองสมมุติฐานการวิจัย การกำหนดข้อมูลจำเพาะตามรูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของแบบจำลองสมมุติฐานการวิจัย การตรวจสอบคุณสมบัติของข้อมูลตามข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติ การตรวจสอบเงื่อนไขที่กำหนดของการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง และ ในการตรวจสอบความตรงของแบบจำลองสมมุติฐานการวิจัย รวมถึงการปรับแบบจำลองและทดสอบความตรงตามข้อกำหนด ตรวจแบบจำลองสมมุติฐานการวิจัยมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แล้วสรุปแปรความหมายผลการวิเคราะห์ โดยการจำแนกค่าอิทธิพลเชิงสาเหตุออกเป็นอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวมของตัวแปร ตามรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ และผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์แทนตัวแปรและค่าสถิติต่าง ๆ

 ดังนี้

 2.1 สัญลักษณ์ใช้แทนตัวแปร

 WISDOM แทน ด้านความฉลาดและมีไหวพริบ

 MODEL แทน ด้านการเป็นตัวอย่างที่ดี

 VISION แทน ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ดี

 MOTIVE แทน ด้านความสามารถในการจูงใจ

 PARTICIPAT แทน ด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับ

 ชุมชน

 GOVERNANCE แทน ด้านหลักในการปกครอง

 LEADERSHIP แทน ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กร

 ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์

 2.2 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

  แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

 SD แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

 SKEWNESS แทน ค่าความเบ้ (Skewness)

 KURTOSIS แทน ค่าความโด่ง (Kurtosis)

 r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson’s

 Product moment correlation coefficient)

  แทน ค่าสัมประสิทธ์พหุคูณยกกำลังสอง

 (Square multiple correlation) หรือสัมประสิทธิ์การ

 ตัดสินใจ (Coefficient of Determination)

 χ2 แทน ค่าสถิติไค - สแคว์ (Chi - square)

 df แทน องศาอิสระ (Degree of Freedom)

 GFI แทน ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง

 (Goodness of Fit Index)

 AGFI แทน ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (AdjUTted

 Goodness of Fit Index)

 RMSEA แทน ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสอง

 เฉลี่ย (Root Mean Square Error of Approximation)

 RMR แทน ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือ

 (Root Mean Square Residual)

 CN แทน ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (Critical N)

 DE แทน อิทธิพลทางตรง (Direct Effects)

 IE แทน อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects)

 TE แทน อิทธิพลรวม (Total Effects)

ข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้โปรแกรม Lisrelคือ ลักษณะการกระจายของข้อมูลต้องกระจายแบบโค้งปกติ ทุกตัวแปรจะต้องมีค่า ความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis) ไม่เกิน ±1 ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ทำการตรวจสอบค่าความเบ้ และค่าความโด่ง ดังแสดง
ในตารางที่ 4.2

**ตารางที่ 4.2**

*ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปร*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | N | Mean | S. D. | Skewness | Kurtosis |
| Statistic | Statistic | Statistic | Statistic | Statistic |
| wisdom | 227 | 3.4023 | 0.89740 | -0.735 | 0.253 |
| model | 227 | 3.7738 | 0.33467 | 0.645 | -0.155 |
| vision | 227 | 3.5985 | 0.46921 | 0.584 | 0.413 |
| motive | 227 | 2.9380 | 0.59313 | -0.216 | 0.285 |
| participat | 227 | 3.6775 | 0.49974 | -0.097 | 0.019 |
| governance | 227 | 3.8040 | 0.22889 | -0.407 | -0.327 |
| leadership | 227 | 3.7394 | 0.21311 | -0.398 | 0.035 |

จากตารางที่ 4.2 เป็นการวิเคราะห์มูล ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมทั้งการทดสอบคุณลักษณะของข้อมูลในการกระจายของข้อมูลว่าเป็นโค้งปกติหรือไม่ ด้วยการทดสอบค่าสถิติความเบ้ (Skewness) และทดสอบค่าสถิติความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรทั้ง 7 ตัวจะเห็นได้ว่ามีค่าไม่เกิน ±1 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้อมูลทั้งหมดมีการกระจายของข้อมูลเป็นโค้งปกติ สามารถนำข้อมูลไปวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไปได้

 3. การตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร

 การตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระเพื่อเป็นการทดสอบว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันเองสูงเกิน 0.85 หรือไม่ ซึ่งจะก่อให้เกิดปัญหา Multicolinearity ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ซึ่งผลการศึกษาแสดงในตารางที่ 4.3 พบว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุ ได้แก่ ด้านความฉลาดและมีไหวพริบ (WISDOM) ด้านการเป็นตัวอย่างที่ดี (MODEL) ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ดี (VISION) ด้านความสามารถในการจูงใจ (MOTIVE) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (PARTICIPAT) ด้านหลักในการปกครอง (GOVERNANCE) และ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ (LEADERSHIP) มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง -0.045 ถึง 0.816

**ตารางที่ 4.3**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | leadership | wisdom | model | vision | motive | participat | governance |
| Pearson Correlation | leadership | 1.000 |  |  |  |  |  |  |
| wisdom | 0.138\* | 1.000 |  |  |  |  |  |
| model | 0.339\* | 0.104 | 1.000 |  |  |  |  |
| vision | 0.334\* | 0.024 | 0.127\* | 1.000 |  |  |  |
| motive | 0.033 | 0.110\* | -0.045 | 0.086 | 1.000 |  |  |
| participat | 0.385\* | 0.001 | 0.006 | 0.020 | -0.007 | 1.000 |  |
| governance | 0.816\* | 0.139\* | 0.321\* | 0.232\* | 0.040 | 0.161\* | 1.000 |

*ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียรสันระหว่างตัวแปร*

*หมายเหตุ* \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

 การวิเคราะห์ข้อมูลของตัวแปร โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression) ระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ ด้านความฉลาดและมีไหวพริบ (WISDOM) ด้านการเป็นตัวอย่างที่ดี (MODEL) ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ดี (VISION) ด้านความสามารถในการจูงใจ (MOTIVE) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (PARTICIPAT) ด้านหลักในการปกครอง (GOVERNANCE) และตัวแปรตาม ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ (LEADERSHIP) จากการเก็บข้อมูล จำนวน 227 ชุด พบว่า มีตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 4 ตัวแปรเท่านั้น ได้แก่ ด้านการเป็นตัวอย่างที่ดี (MODEL) ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ดี (VISION) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (PARTICIPAT) และด้านหลักในการปกครอง (GOVERNANCE) และพบว่า มีตัวแปรที่ไม่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 2 ตัวแปร คือ ด้านความฉลาดและมีไหวพริบ (WISDOM) และด้านความสามารถในการจูงใจ (MOTIVE) ดังที่แสดง ในตารางที่ 4.4

**ตารางที่ 4.4**

*ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระทุกตัวมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ ที่วิเคราะห์โดยใช้สถิติ Multiple Linear Regression*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
|  | (Constant) | 0.076 | 0.081 |  | 0.948 | .344 |
| wisdom | 0.004 | 0.005 | 0.016 | 0.784 | .434 |
| model | 0.034 | 0.013 | 0.054 | 2.591\* | .010 |
| vision | 0.060 | 0.009 | 0.131 | 6.512\* | .000 |
| motive | -0.003 | 0.007 | -0.010 | -0.489 | .625 |
| participat | 0.106 | 0.008 | 0.249 | 12.590\* | .000 |
| governance | 0.769 | 0.020 | 0.826 | 38.423\* | .000 |

*หมายเหตุ* \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

 จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression)พบว่าตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงของตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ (LEADERSHIP) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 4 ตัวแปรเท่านั้น ได้แก่ ด้านการเป็นตัวอย่างที่ดี (MODEL) ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ดี (VISION) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (PARTICIPAT) และด้านหลักในการปกครอง (GOVERNANCE)
โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่มีอิทธิพลมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านหลักในการปกครอง (GOVERNANCE) (Beta = 0.826) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (PARTICIPAT) (Beta = 0.249) ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ดี (VISION) (Beta = 0.131) และด้านการเป็นตัวอย่างที่ดี (MODEL) (Beta = 0.054) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of Determination) = 0.916 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระทุกตัวมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ (LEADERSHIP) ร้อยละ 91 ดังแสดงในตารางที่ 4.5

**ตารางที่ 4.5**

*ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of Determination)*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | 0.957 | 0.916 | 0.914 | 0.06253 |

 4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์

 ผู้วิจัยได้ใช้สถิติการวิเคราะห์เป็นแบบการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) หรือสมการเชิงโครงสร้าง เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุสมการเชิงเส้น อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย
ต่าง ๆ ของตัวแปรต้นที่มีนัยสำคัญต่อตัวแปรตามที่ระดับสถิติ .05 ได้แก่ ด้านการเป็นตัวอย่างที่ดี (MODEL) ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ดี (VISION) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (PARTICIPAT) และด้านหลักในการปกครอง (GOVERNANCE) ที่ส่งผลทั้งโดยตรง โดยอ้อม และโดยรวมต่อตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ (LEADERSHIP) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงไม่ได้นำตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้นที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ต่อตัวแปรตาม มาเข้าสมการเชิงโครงสร้างในครั้งนี้ เนื่องจาก ตัวแปรอิสระเหล่านั้น ไม่ได้มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามที่นัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านความฉลาดและมีไหวพริบ (WISDOM) และด้านความสามารถในการจูงใจ (MOTIVE)

 ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยในข้อ 1 คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ ได้รับอิทธิพลทางตรงจาก 1) ความสามารถในการจูงใจ 2) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและ 3) หลักในการปกครอง ได้รับอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมจาก 1) ความฉลาดและมีไหวพริบ 2) การเป็นตัวอย่างที่ดี และ 3) การมีวิสัยทัศน์ที่ดี และจากการทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลองสมมุติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์
ได้ค่าสถิติดังต่อไปนี้

 Chi-Square = 6.35 (ค่าที่ผ่านเกณฑ์ยอมรับ คือ Chi-Square / df = < 3)

 Degrees of Freedom = 1

 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.154 (ค่าที่ผ่านเกณฑ์ยอมรับ คือ ≤0.05)

 P-value = 0.01177

 Critical N (CN) = 234.00

 Root Mean Square Residual (RMR) = 0.053 (ค่าที่ผ่านเกณฑ์ยอมรับ คือ ≤0.05)

 Standardized RMR = 0.053 (ค่าที่ผ่านเกณฑ์ยอมรับ คือ ≤0.05)

 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.99 (ค่าที่ผ่านเกณฑ์ยอมรับ คือ ≥0.90)

 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.83 (ค่าที่ผ่านเกณฑ์ยอมรับ คือ ≥0.90)

 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.066

 แสดงเป็นภาพได้ดังภาพที่ 4.1

***ภาพที่ 4.1*** รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ ตัวแบบตั้งต้นที่ 1

 จากแผนภาพที่ 4.1 ผลจากการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) หรือสมการเชิงโครงสร้าง(Structural Equation Model : SEM) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุ อธิบายความ สัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น กับตัวแปรตาม ในตัวแบบตั้งต้นที่ 1 พบว่า ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบสมมติฐานตั้งต้น ไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแบบจำลองใช้ค่าดัชนีต่าง ๆ รวมทั้งดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบไม่อยู่ตามเกณฑ์ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของ
ตัวแบบสมมติฐานของการวิจัย ดังสรุปในตารางที่ 4.6

**ตารางที่ 4.6**

*ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบสมมติฐานตั้งต้นที่ 1 ของการวิจัย*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ค่าดัชนี | เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา | ค่าสถิติในตัวแบบตั้งต้น | ผลการพิจารณา |
| χ2 | Chi-Square/df = < 3 | χ2= 6.35, df = 1(p-value=0.01177) | ไม่ผ่านเกณฑ์ |
| 1. GFI | ≥0.90 | 0.99 | ผ่านเกณฑ์ |
| 2. AGFI | ≥0.90 | 0.83 | ไม่ผ่านเกณฑ์ |
| 3. RMSEA | ≤0.05 | 0.154 | ไม่ผ่านเกณฑ์ |
| 4. RMR | ≤0.05 | 0.053 | ไม่ผ่านเกณฑ์ |

ค่าสถิติในตัวแบบตั้งต้นที่ 1

 จากแผนภาพที่ 4.1 และ ตารางที่ 4.6 สรุปได้ว่า ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของ
ตัวแบบสมมติฐานตั้งต้นที่ 1 ไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

 ผู้วิจัยจึงต้องดำเนินการปรับปรุงตัวแบบจำลองโดยการปรับตัวแบบ โดยยึดข้อเสนอการปรับตัวแบบ (Model Modification) ซึ่งอาศัยค่าดัชนีตัวแบบ (Model Modification Indices) และคำนึงถึงเหตุผล เชิงทฤษฎี และทำการทดสอบสมมุติฐานอีกครั้ง ดังแสดงในภาพที่ 4.2



***ภาพที่ 4.2*** รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ ของตัวแบบสุดท้าย

 จากแผนภาพที่ 4.2 จะพบได้ว่า ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบสุดท้ายของการวิจัย มีความกลมกลืนของตัวแบบหลังจากที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงตัวแบบแล้ว เพื่อให้ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบสมมติฐาน กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแบบจำลองใช้ค่าดัชนีต่าง ๆ รวมทั้งดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบอยู่ตามเกณฑ์ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบสมมติฐานของการวิจัย ดังสรุปแสดงในตารางที่ 4.7

**ตารางที่ 4.7**

*ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบสุดท้าย ของการวิจัย*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ค่าดัชนี | เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา | ค่าตัวแบบสุดท้ายของการวิจัย | ผลการพิจารณา |
| χ2 | Chi-Square / df = < 3 | χ2 = 0.05, df = 1(p-value=0.81772) | ผ่านเกณฑ์ |
| 1. GFI | ≥0.90 | 1.00 | ผ่านเกณฑ์ |
| 2. AGFI | ≥0.90 | 1.00 | ผ่านเกณฑ์ |
| 3. RMSEA | ≤0.05 | 0.000 | ผ่านเกณฑ์ |
| 4. RMR | ≤0.05 | 0.0040 | ผ่านเกณฑ์ |

ค่าสถิติในตัวแบบสุดท้าย

 จากตารางที่ 4.7 เมื่อมีการพิจารณาความกลมกลืนของตัวแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์
ผลการทดสอบพบว่า โมเดลความสำเร็จในการจัดการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณาจากค่าไค – สแควร์ (χ2) มีค่าเท่ากับ 0.05 ที่องศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 1 มีค่าความน่าจะเป็น (*p* - value of χ2 ) เท่ากับ 0.81772 นั่นคือ ค่าไค – สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับเกณฑ์ในการพิจารณากำหนดไว้ว่าค่าไค - สแควร์(χ2) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมุติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ไม่แตกต่างกัน หรือรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมุติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนีอัตราส่วนไค - สแควร์ สัมพัทธ์ (Chi -square / df) มีค่าเท่ากับ 0.05 อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด คือ น้อยกว่า 3.00 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) และดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) เท่ากับ 1.00 และ 1.00 ตามลำดับ เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ มากกว่า 0.90 ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR) เท่ากับ 0.0040 และค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.000 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ น้อยกว่า 0.05 แสดงถึงรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมุติฐาน

 การวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงสรุปได้ว่า แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์
มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง ทางอ้อมและโดยรวม ดังตารางที่ 4.8

**ตารางที่ 4.8**

*ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยตรง โดยอ้อม และโดยรวม ระหว่างตัวแปรสาเหตุ และตัวแปรผล*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ตัวแปรสาเหตุ | ประเภทของอิทธิพล | ตัวแปรผล |
| ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น | ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน | หลักในการปกครอง |
| การเป็นตัวอย่างที่ดี | DE | 0.08 | 0.00 | 0.25 |
| IE | 0.21 | - | 0.05 |
| TE | 0.30 | 0.00 | 0.30 |
| การมีวิสัยทัศน์ที่ดี | DE | 0.15 | 0.00 | 0.19 |
| IE | 0.15 | 0.03 | - |
| TE | 0.30 | 0.03 | 0.19 |
| ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน | DE | 0.27 | - | - |
| IE | - | - | - |
| TE | 0.27 | - | - |
| หลักในการปกครอง  | DE | 0.71 | 0.18 | - |
| IE | 0.05 | - | - |
| TE | 0.76 | 0.18 | - |
|  |  | 0.91 | 0.00 | 0.14 |

 จากตารางที่ 4.8 การกำหนดเส้นอิทธิพลปัจจัยเชิงสาเหตุต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้งอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวม อธิบายได้ดังนี้

 4.1 อิทธิพลทางตรง

 4.1.1 ปัจจัยด้านการเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยตรงต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ เท่ากับ 0.08

 4.1.2 ปัจจัยด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยตรงต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ เท่ากับ 0.15

 4.1.3 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยตรงต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ เท่ากับ 0.27

 4.1.4 ปัจจัยด้านหลักในการปกครองของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยตรงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ เท่ากับ 0.71

 4.2 อิทธิพลทางอ้อม

 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลโดยอ้อมต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยส่งผ่าน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ดี มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยอ้อมเท่ากับ 0.03 และ หลักในการปกครอง มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยอ้อมเท่ากับ 0.18

 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลโดยอ้อมต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยส่งผ่าน ด้านหลักในการปกครอง คือ ด้านการเป็นตัวอย่างที่ดี มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยอ้อมเท่ากับ 0.30 และ ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ดี มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยอ้อมเท่ากับ 0.19

 4.3 อิทธิพลโดยรวม

 อิทธิพลโดยรวมของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มากที่สุด คือ หลักในการปกครองมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.76 รองลงมาได้แก่ การเป็นตัวอย่างที่ดี และ การมีวิสัยทัศน์ที่ดี มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมเท่ากัน คือ เท่ากับ 0.30 และต่ำที่สุดคือ ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.27

 ดังนั้น ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยระยะที่ 1 ได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05 โดยภาพรวมของตัวแปรที่ศึกษาในครั้งนี้ ประกอบด้วย หลักในการปกครอง (0.76)
การเป็นตัวอย่างที่ดี (0.30) การมีวิสัยทัศน์ที่ดี (0.30) และ ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (0.27) โดยสามารถอธิบายการผันแปรในตัวแปรผลลัพธ์ ได้ร้อยละ 91 (**** = 0.916)

 ผู้วิจัยได้นำเอาปัจจัยสาเหตุทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ หลักในการปกครอง ( 0.76) การเป็นตัวอย่างที่ดี (0.30) การมีวิสัยทัศน์ที่ดี (0.30) และ ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (0.27) ไปสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ ต่อไป

 การสรุปผลการวิจัยระยะที่ 1 สามารถเขียนเป็นแผนภาพได้ ดังนี้

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์

หลักในการปกครอง

การเป็นตัวอย่างที่ดี

ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

การมีวิสัยทัศน์ที่ดี

***ภาพที่ 4.3*** แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์

**ระยะที่ 2 การสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์**

 ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 4 ปัจจัย ได้แก่ หลักในการปกครอง การเป็นตัวอย่างที่ดี การมีวิสัยทัศน์ที่ดี และ ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ไปสร้างแนวทางการพัฒนา
มีขั้นตอนดังนี้

 1. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูล และข้อเสนอแนะที่ได้จากการถอดข้อความในการศึกษาวิจัยในระยะที่ 1 นำมาจัดกลุ่ม (Grouping) สร้างเป็นร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้เป็นร่างแนวทางในการพิจารณา

 2. จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) โดยการนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้น มานำเสนอที่ประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) โดยเน้นกับกลุ่มที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholders) ที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย เป็น ผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย นายก หรือรองนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น(ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยระยะที่ 1) จำนวน 5 คน ผู้แทนกระทรวงมหาดไทย จำนวน 5 คน ผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 5 คน ผู้แทนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทางการศึกษา จำนวน 5 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 20 คน ใช้เวลาในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ 1 วัน ในการประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกันวิพากษ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น และนำเสนอข้อวิพากษ์และข้อเสนอแนะในการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Groups) ของตัวเองมาสรุป และอภิปรายผลทั้งหมดในที่ประชุมใหญ่ เพื่อร่วมกันวิพากษ์ (Brain Storming) และนำผลการเสนอแนะ มาปรับปรุงเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สมบูรณ์ขึ้น (รายชื่อและตำแหน่งของกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยในระยะที่ 2 แสดงในภาคผนวก ค)

 3. นำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ที่ได้ปรับปรุงแล้ว นำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินรูปแบบเลือกกิจกรรม จำนวน 3 คน ด้วยการให้คะแนนความเหมาะสม 5 ระดับ คือ ให้ผู้เชี่ยวชาญ ให้คะแนน ความเหมาะสม ในการนำกิจกรรมโครงการไปทดลองใช้ ผู้วิจัยเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญท่านละ 1 ชุด ได้แสดงความคิดเห็น และส่งกลับคืนให้ผู้วิจัย เพื่อทำการวิจัยในระยะต่อไป วิธีการคัดเลือก คือ ให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นโดยการผ่านการให้ความคิดเห็นแบบ Scaling

 เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก ผู้ตอบจะได้คะแนน 5 ถึง 1 จากการตอบ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” หากเป็นข้อความทางลบผู้ตอบจะได้คะแนนตรงกันข้าม

 โดยมีเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปรผลข้อมูลดังนี้ (รังสรรค์ สิงหเลิศ, 2558, น. 194)

 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

 การแปลความหมายของคะแนน หากค่าเฉลี่ยของคะแนนเกิน 3.51 ขึ้นไปถือว่า ผู้วิจัยสามารถนำกิจกรรมโครงการนั้นไปทดลองใช้ได้ในระยะที่ 3 ต่อไป ผู้เชี่ยวชาญประเมินรูปแบบเลือกกิจกรรม จำนวน 3 คน มีรายชื่อ ดังต่อไปนี้

 1. นายธีระชัย แสนภูวา ตำแหน่ง ท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

 2. นายสาวิช เจียมจิราพร ตำแหน่ง นายอำเภอปะคำ อำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์

 3. นายสุชิต ชมพูวงค์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

 **1. การสร้างร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้วิจัย**

 ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูล และข้อเสนอแนะที่ได้จากการถอดข้อความในการศึกษาวิจัยในระยะที่ 1 นำมาจัดกลุ่ม (Grouping) เพื่อนำมาสร้างเป็นร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งจากการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์เรียงลำดับมากไปน้อย ได้แก่ หลักในการปกครอง ( 0.76) การเป็นตัวอย่างที่ดี (0.30) การมีวิสัยทัศน์ที่ดี (0.30) และ ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (0.27)

 ซึ่งเมื่อศึกษาดูรายละเอียดแต่ละปัจจัย ก็จะเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และจากผลการศึกษา การอธิบายลักษณะผู้นำที่ดีตามตัวอักษรในภาษาอังกฤษที่ประกอบเป็นคำเต็มว่า “Leadership” ไว้ดังนี้

 L = Love คือ ความรักในหน้าที่การงาน รักผู้ใต้บังคับบัญชา รักความยุติธรรม
รักความก้าวหน้า

 E = Educational & Experience คือ การศึกษาและประสบการณ์ที่ดีเพื่อเป็นแบบอย่างและสั่งสอนแนะแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

 A = Adaptability คือ ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมเป็นการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

 D = Decisiveness คือ ความสามารถในการพิจารณาตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องเชื่อมั่นในตนเอง กล้าได้กล้าเสีย

 E = Enthusiasm คือ มีความกระตือรือร้น ตั้งใจทำงาน สนับสนุนชักนำ (Encourage)
ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างแท้จริง

 R = Responsibility คือ มีความรับผิดชอบในส่วนที่เป็นภาระหน้าที่ของตนเอง และ
ในส่วนที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ

 S = Sacrifice & Sincere คือ มีความเสียสละและอุทิศผลประโยชน์ของตนเองให้ส่วนรวมด้วยความจริงใจ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเคารพนับถือ พร้อมที่จะอุทิศตนเพื่องานอย่างจริงจัง

 I = Intellectual Capacity คือ ความเป็นผู้เฉลียวฉลาดมีไหวพริบทันคน ทันเหตุการณ์
มีความคิดริเริ่มและรอบรู้

 P = Persuasiveness คือ ความสามารถในการจูงใจคน ทำให้เกิดความร่วมมือด้วยความศรัทธาเชื่อถือ

 1.1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์

 แนวทางนี้ จัดทำขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ ได้แก่ หลักในการปกครอง
การเป็นตัวอย่างที่ดี การมีวิสัยทัศน์ที่ดี และ ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ปัจจัยเหล่านี้เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการแสดงออกเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกมา แนวทางที่ถูกกำหนดขึ้นจะต้องเป็นการพัฒนาปัจจัยภายในตัวผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีผลต่อแนวภาวะผู้นำ เมื่อมีการพัฒนาปัจจัยภายในของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ เกี่ยวกับปัจจัยทั้ง 4 ตัวแปร ก็จะส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ มีการปฏิบัติตนเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ดีขึ้น ผู้วิจัยจึงได้จัดทำแนวทาง
“ การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ ” โดยมีทิศทางการพัฒนา ดังแสดงในตารางที่ 4.9

**ตารางที่ 4.9**

*ทิศทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์*

|  |  |
| --- | --- |
| ปัจจัย | ทิศทางการพัฒนาปัจจัย |
| 1. หลักในการปกครอง  | ส่งเสริมความรู้ กำหนดทิศทางในการปกครอง ที่เหมาะสม ถูกต้อง เพื่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี มีความรัก ความศรัทรา ในองค์กร |
| 2. การเป็นตัวอย่างที่ดี  | เสริมสร้างกลวิธีในการเป็นแบบอย่าง การเป็นตัวอย่างที่ดีในองค์กร  |
| 3. การมีวิสัยทัศน์ที่ดี  | สร้างให้เกิดแนวคิดที่ถูกต้องในการสร้างวิสัยทัศน์ การกำหนดทิศทางในการบริหารที่เหมาะสม |
| 4. ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับ ชุมชน  | สร้างให้มีพฤติกรรม และทัศนคติที่ดีในการสร้างความสัมพันธ์ที่ถูกต้อง และเหมาะสม |

 ในการที่จะพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีเจตคติ สู่การเกิดการคิด เกิดปัญญา และมีการปฏิบัติที่จะพัฒนาตนเองให้เกิดภาวะผู้นำนั้น ผู้วิจัยจึงได้ นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ ตามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

 1. การยกร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจัดทำโครงการจัดการอบรมให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะของของปัจจัยเชิงสาเหตุ แล้วนำส่งไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่จะเข้าร่วมประชุมวิพากษ์รูปแบบได้อ่านล่วงหน้าก่อนการประชุมประมาณ 2 สัปดาห์

 2. การนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ เบื้องต้น เพื่อวิพากษ์รูปแบบที่สร้างขึ้นและให้คำแนะนำ
โดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ผู้เข้าร่วมประชุม ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการและ
ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 20 คน ผู้วิจัยแบ่งให้นั่งเป็นกลุ่มย่อยและร่วมกันวิพากษ์รูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และนำเสนอผลการพิจารณาในการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Groups) ของตัวเอง แล้วมานำข้อสรุปมาอภิปรายผลในที่ประชุมใหญ่ (Brain Storming)

 3. นำผลการเสนอแนะมาปรับปรุงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน คัดเลือกแนวทางการพัฒนาก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ในการวิจัยระยะที่ 3 ต่อไป

 ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัย นำแนวคิดด้านการจัดการของแนวความคิดด้านระบบ (System School) ซึ่งเป็นแนวคิดด้านการจัดการที่เน้น กลยุทธ์ โดยศึกษาส่วนต่าง ๆ ของระบบ ที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน นำมาวางแผน มีการควบคุม และ กระบวนการตัดสินใจ โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ จัดเป็นแนวคิดที่พยายามนำแนวคิดการจัดการด้านต่าง ๆ มาหลอมรวมกัน เพื่อให้เป็นทฤษฎีการจัดการที่สมบูรณ์ เพื่อให้ได้ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ให้เป็นผู้มีภาวะผู้นำ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำปัจจัยที่จะต้องพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจากการวิจัยระยะที่ 1 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ ได้แก่ หลักในการปกครอง มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมมากที่สุด เท่ากับ 0.76 เป็นปัจจัยที่ต้องได้รับการพัฒนาเป็นลำดับแรก และพัฒนาปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม ลำดับน้อยลง ต่อเนื่องกันไป

 1. แนวทางการพัฒนาด้านหลักในการปกครอง (ปัจจัยที่ 1)

 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยด้านหลักในการปกครอง มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม
ต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์เท่ากับ 0.76 ผู้วิจัยจัดทำรูปแบบโดยให้มีการอบรม ฝึกปฏิบัติและนำไปเป็นแนวทาง ในการพัฒนาความสามารถด้านหลักในการปกครอง มีดังนี้

 ในกระบวนการเกิดความรู้วิชัย วงษ์ใหญ่(2530, น. 130) กล่าวว่าความรู้เกิดจากการรับรู้ข้อเท็จจริง ความจริง กฎเกณฑ์ และข้อมูลต่าง ๆ จากการศึกษาจากรายงานซึ่งเป็นพฤติกรรม
ที่ผู้เรียนสามารถจำได้ ระลึกได้ โดยการได้ยิน การมองเห็น การสังเกต หรือจากประสบการณ์ทางธรรมชาติ หรือเรียนรู้จากสังคม ผู้วิจัย ได้ยึดหลักการจัดทำรูปแบบการจัดการความรู้โดยจัดอบรมให้ความรู้แก่กลุ่มทดลอง มาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนอกจากการจัดอบรมแล้วยังจัดกิจกรรมให้ผู้เข้าอบรม ฝึกปฏิบัติการ เพื่อให้เกิดทักษะและปฏิบัติได้ถูกต้อง และนำไปขยายผลต่อในระดับครอบครัวและชุมชนต่อไป รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ดังภาพที่ 4.4

การอบรม

เชิงปฏิบัติการ

ความรู้เกี่ยวกับ

หลักในการปกครอง

เผยแพร่ขยายผลสู่

ครอบครัวและชุมชน

การสนับสนุนวิชาการ

การประเมินผล

***ภาพที่ 4.4*** แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

 1. การสร้างแนวคิดเกี่ยวกับการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ

 2. กระบวนการให้ความรู้โดยการจัดอบรมและ การเล่นกิจกรรมให้ข้อคิด

 3. การฝึกปฏิบัติการ เพื่อให้เกิดทักษะในการปฏิบัติ

 4. การนำความรู้เผยแพร่ขยายผล สู่ครอบครัว และชุมชน

 5. ประเมินผล โดยการสังเกตจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และผลการตัดสินใจ

**กิจกรรมการพัฒนาหลักในการปกครอง** **ของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

 1. วัตถุประสงค์ เพื่อให้กลุ่มทดลองได้รับรู้ และเข้าใจในการใช้หลักในการปกครอง

 2. เป้าหมาย กลุ่มทดลอง จำนวน 6 คน

 3. หลักสูตร บรรยาย และกิจกรรม ประกอบด้วย

 กิจกรรมที่ 1 การสนทนาวงกลม (Conversation Circle)

 กิจกรรมที่ 2 เรียนรู้ หลักในการปกครอง

 รายละเอียด กิจกรรมที่ 1 การสนทนาวงกลม หมายถึง การจัดให้ผู้เข้าร่วมสนทนานั่งเป็นวงกลมเพื่อแสดงทัศนะ ความรู้สึก ความคิดเห็นต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยวิทยากรเปิดประเด็นก่อนแล้วกระตุ้นให้แต่ละคนมีส่วนร่วมในการสนทนา

 วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูภายในโรงเรียนแสดงทัศนะ ความรู้สึกนึกคิด โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กระตุ้นให้แต่ละคนมีส่วนรวม

 รายละเอียดของกิจกรรม

 1. ตั้งหัวข้อการสนทนาเรื่องใดเรื่องหนึ่งเพียงเรื่องเดียวในแต่ละครั้ง

 2. สนทนาด้วยสุนทรวจี ไม่มีการโต้แย้ง

 3. สรุปในภาพรวมของเรื่องที่สนทนา

 รายละเอียด กิจกรรมที่ 2 เรียนรู้ หลักในการปกครอง

**ตารางที่ 4.10**

*หัวข้อในการอบรม เรื่องหลักในการปกครอง ของผู้บริหารสถานศึกษา*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| หัวข้อ | จุดประสงค์ | การปฏิบัติ |
| 1. ความรู้หลักในการ ปกครอง ของผู้บริหาร สถานศึกษา | 1. เพื่อให้กลุ่มทดลอง ทราบถึง แนวคิด ทฤษฎี ในการปกครอง2. เพื่อให้กลุ่มทดลอง เกิดความ ตระหนัก3. เพื่อให้กลุ่มทดลอง รู้จักอำนาจ  และความเสี่ยงของการปกครอง | จัดเตรียมสื่อการสอนและเนื้อหาที่พอเพียงและง่ายต่อการเข้าใจ 1. กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ 2. มีการทดสอบก่อนการ อบรม 3. มีการทดสอบหลังการ อบรม 4. กิจกรรมแข่งขันการตอบ คำถามเพื่อเป็นการสร้าง ความสนใจ |
| 2. การใช้ หลักในการ ปกครอง ของผู้บริหาร สถานศึกษา อย่างถูกต้อง | 1. เพื่อให้กลุ่มทดลอง ทราบถึง ความเป็นจริงในการปกครอง2. เพื่อให้กลุ่มทดลอง ทราบถึง ผลกระทบของการใช้อำนาจที่มี ในการปกครอง | 1. สาธิตวิธีการประเมินความ เสี่ยงที่เกิดจากการใช้หลัก ในการปกครอง2. แบ่งกลุ่มฝึกปฏิบัติ3. อภิปรายผลการสนทนา |

 4. การประเมินผล: ประเมินผลจากแบบทดสอบความรู้ก่อนเรียน - หลังเรียน และการสอบถาม

 5. ผู้รับผิดชอบโครงการ นายณัฐวุฒิ เข็มทิศ ผู้วิจัย

 6. สถานที่ฝึกอบรม ณ ห้องประชุมโรงเรียนเทศบาล 1 (ทีโอเอวิทยา)

 7. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

 7.1 กลุ่มทดลองได้ทราบ และเข้าใจในการใช้หลักในการปกครองที่ถูกต้อง และเหมาะสม

 7.2 กลุ่มทดลองเกิดความตระหนัก

 7.3 กลุ่มทดลองสามารถใช้หลักในการปกครองได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสม

 7.4 เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนผู้ที่อยู่ใกล้ชิดสามารถไว้วางใจ

 2. แนวทางการพัฒนาด้านการเป็นตัวอย่างที่ดี (ปัจจัยที่ 2)

 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยด้านการเป็นตัวอย่างที่ดี มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม
ต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ เท่ากับ 0.30 ผู้วิจัยจัดทำรูปแบบโดยให้มีการอบรม ฝึกปฏิบัติและนำไปเป็นแนวทาง ในการพัฒนาความสามารถด้านการเป็นตัวอย่างที่ดี มีดังนี้

 แนวทางการพัฒนาความสามารถด้านการเป็นตัวอย่างที่ดี ของผู้บริหารสถานศึกษา เบื้องต้นประกอบด้วย

 1. การสร้างแนวคิดเกี่ยวกับการเป็นบุคคลตัวอย่าง สร้างเจตคติทางบวก และเตรียมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นบุคคลตัวอย่าง

 2. กระบวนการสร้างให้เป็นบุคคลตัวอย่าง ความเข้าใจรูปแบบการจัดการ
ขั้นพื้นฐานในการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา

 3. ประเมินผล เป็นการประเมินผลการพัฒนา โดยการสังเกตการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรม การมีส่วนร่วม อภิปรายและนำเสนอรูปแบบของการเป็นตัวอย่างที่ดี

 ผู้วิจัยได้สร้างกิจกรรมการพัฒนาความสามารถด้านการเป็นตัวอย่างที่ดี ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

**การพัฒนาความสามารถด้านการเป็นตัวอย่างที่ดี ของผู้บริหารสถานศึกษา**

 1. หลักการและเหตุผล

 การคาดหวังของการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์นั้น เป็นที่ทำได้ไม่ง่ายนัก เนื่องจากองค์ประกอบด้านความรู้ สิ่งแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในของมนุษย์ทุกคนที่ไม่เหมือนกัน หรือมีองค์ประกอบเหล่านี้ไม่เท่ากันนั่นเอง ดังนั้นการสร้างการเป็นตัวอย่างที่ดีสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา จึงต้องพัฒนาเกี่ยวกับ ความเก่งพร้อมทั้ง 4 ด้าน คือ เก่งคิด เก่งคน เก่งงาน และเก่งข่าวสารข้อมูลเทคโนโลยี ซึ่งความสำเร็จในพัฒนาก็คือ มีความรู้ ความสามารถ และเป็นตัวอย่างที่ดีได้

 2. วัตถุประสงค์

 เพื่อให้กลุ่มทดลองมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นตัวอย่างที่ดี ในสภาวะการเป็นผู้นำของสถานศึกษา

 3. เป้าหมาย กลุ่มทดลอง จำนวน 6 คน

 4. หลักสูตร บรรยาย และกิจกรรม ประกอบด้วย

 กิจกรรมที่ 1 แต่งกายดี

 กิจกรรมที่ 2 วจีไพเราะ

 กิจกรรมที่ 3 การแสดงบทบาทสมมติ

 กิจกรรมในการฝึกอบรม แยกเป็นหัวข้อ ดังนี้

 รายละเอียด กิจกรรมที่ 1 แต่งกายดี

 แนวคิด การแต่งกาย เป็นการเสนอให้ผู้พบเห็นได้ทราบว่า เราเป็นใคร

 จุดประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการใช้เครื่องแต่งกายที่เหมาะสมกับกาละเทศะ แสดงถึงเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี

 การดําเนินกิจกรรม

 1. วิทยากรแจกอุปกรณ์เครื่องแต่งกาย ให้ผู้เข้ารับการอบรม

 2. แนะนำวิธีการแต่งกาย

 3. ให้สมาชิกกลุ่มดำเนินการทดสอบ ตรวจสอบการแต่งกายให้ถูกต้อง

 การวัดและประเมินผล สังเกตความร่วมมือของสมาชิก การแต่งกายที่ถูกต้อง

 รายละเอียด กิจกรรมที่ 2 วจีไพเราะ

 แนวคิด การพูด เป็นการเสนอความต้องการของมนุษย์ที่ได้รับการตอบสนองจากบุคคลอื่น มากที่สุด

 จุดประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฝึกการพูดที่เหมาะสม กับกิจกรรมที่ได้รับมอบหมาย

 สื่อที่ใช้ 1. วิทยากรเล่าเรื่อง จากนิทาน โคนันทวิศาล

 ฝึกปฏิบัติโดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมนำเสนอเรื่องราวเกี่ยวกับการพูด ทั้งในเรื่องที่คิดว่าดี และเรื่องที่คิดว่าไม่ดีเป็นเรื่องจากผู้ร่วมอบรมเอง ที่หน้าชั้น โดยไม่ให้ซ้ำกัน เป็นการฝึกปฏิบัติจริง ในกิจกรรมที่ได้รับมอบหมาย และร่วมกันวิเคราะห์เหตุการณ์ในเรื่องที่ผู้อื่นนำเสนออย่างเป็นกลาง

 การประเมินผล ประเมินผลโดยวิทยากร และเพื่อนผู้เข้าร่วมอบรม

 รายละเอียดกิจกรรมที่ 3 การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing)

 วิธีดำเนินการ ให้ผู้เข้าอบรม พร้อมกับแสดงบทบาทตามที่ได้รับและให้สมาชิก
ที่เหลือสังเกตการณ์ และวิภาคย์การแสดงบทบาทของสมาชิกท่านอื่นตามบทบาทของแต่ละคน
ที่ได้รับมอบหมาย

 วิธีสอน โดยใช้การแสดงบทบาทสมมติ เป็นวิธีที่มุ่งช่วยให้ผู้เข้าอบรมได้เรียนรู้การเอาเขามาใส่ใจเรา เกิดความเข้าใจในความรู้สึกและพฤติกรรมทั้งของตนเองและผู้อื่น หรือ เกิดความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับบทบาทสมมติที่ตนแสดง องค์ประกอบสำคัญ (ที่ขาดไม่ได้) ของวิธีสอนมีผู้สอนและผู้เรียน มีสถานการณ์สมมติ และบทบาทสมมติ มีการแสดงบทบาทสมมติ มีการอภิปรายเกี่ยวกับความรู้ ความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้แสดง และสรุปการเรียนรู้ที่ได้รับ มีผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ขั้นตอนสำคัญ (ขาดไม่ได้) ของการสอน ผู้สอน / ผู้เรียน นำเสนอสถานการณ์สมมติและบทบาทสมมติ ผู้สอน / ผู้เรียน เลือกผู้แสดงบทบาท ผู้สอนเตรียมผู้สังเกตการณ์ ผู้สอนและผู้เรียนอภิปรายเกี่ยวกับความรู้ ความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้แสดง ผู้สอนและผู้เรียนสรุปการเรียนรู้ที่ได้รับ ผู้สอนประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน เทคนิคและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการใช้วิธีสอนโดยใช้การแสดงบทบาทสมมติให้มีประสิทธิภาพ

 การเตรียมการ ผู้สอนกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะให้ชัดเจน และสร้างสถานการณ์และบทบาทสมมติที่กำหนดขึ้น ควรมีความใกล้เคียงกับความเป็นจริง ส่วนจะมีรายละเอียดมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ ผู้สอนอาจใช้บทบาทสมมติแบบละครซึ่งจะกำหนดเรื่องราวให้แสดง แต่ไม่มีบทให้ผู้สวมบทบาทอาจใช้บทบาทสมมติแบบละคร ซึ่งจะกำหนดเรื่องราวให้แสดง แต่ไม่มีบทให้ผู้สวมบทบาทจะต้องคิดแสดงเอง หรืออาจใช้บทบาทสมมติแบบแก้ปัญหา ซึ่งจะกำหนดสถานการณ์ที่มีปัญหาหรือความขัดแย้งให้ และอาจให้ข้อมูลเพิ่มเติมมากบ้างน้อยบ้าง ซึ่งผู้สวมบทบาทจะใช้ข้อมูลเหล่านั้นในการแสดงออกและแก้ปัญหาตามความคิดของตน

 การเริ่มบทเรียน ผู้สอนสามารถกระตุ้นความสนใจของผู้เรียนได้หลายวิธี เช่น โยงประสบการณ์ใกล้ตัวผู้เรียน หรือประสบการณ์ที่ผู้เรียนได้รับจากการเรียนครั้งก่อน ๆ เข้าสู่เรื่องที่จะศึกษา หรืออาจใช้วิธีเล่าเรื่อง หรือสถานการณ์สมมติที่เตรียมมาแล้วทิ้งท้ายด้วยปัญหา เป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนอยากคิด อยากติดตาม หรืออาจใช้วิธีชี้แจงให้ผู้เรียนเห็นประโยชน์จากการเข้าร่วมแสดง และช่วยกันคิดแก้ปัญหา การเลือกผู้แสดงควรเลือกให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการแสดง เช่น เลือกผู้แสดงที่มีลักษณะเหมาะสมกับบทบาท เพื่อช่วยให้ การแสดงเป็นไปอย่างราบรื่นตามวัตถุประสงค์ได้อย่างรวดเร็ว หรือเลือกผู้แสดงที่มีลักษณะตรงกันข้ามกับบทบาทที่กำหนดให้ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนคนนั้นได้รับประสบการณ์ใหม่ ได้ทดลองแสดงพฤติกรรมใหม่ ๆ และเกิดความเข้าใจในความรู้สึกและพฤติกรรมของผู้ที่มีลักษณะต่างไปจากตน หรืออาจให้ผู้เรียนอาสาสมัคร หรือเจาะจงเลือกคนใดคนหนึ่ง ด้วยวัตถุประสงค์ที่ต้องการช่วยให้บุคคลนั้นเกิดการเรียนรู้ เมื่อได้ผู้แสดงแล้วควรให้เวลาผู้แสดงเตรียมการแสดง โดยอาจให้ฝึกซ้อมบ้างตามความจำเป็น การเตรียมผู้สังเกตการณ์หรือผู้ชม ผู้สอนควรเตรียมผู้ชมและทำ ความเข้าใจกับผู้ชมว่า การแสดงบทบาทสมมตินี้ จัดขึ้นมิใช่มุ่งที่ความสนุก แต่มุ่งที่จะให้เกิด การเรียนรู้เป็นสำคัญ ดังนั้น จึงควรชมด้วยความสังเกต ผู้สอนควรให้คำแนะนำว่า ควรสังเกตอะไร และควรบันทึกข้อมูลอย่างไร และผู้สอนอาจจัดทำแบบสังเกตการณ์ให้ผู้ชมใช้ในการสังเกต ด้วยก็ได้

 ข้อดีและข้อจำกัดของวิธีสอนโดยใช้บทบาทสมมติ

 ข้อดี

 1. เป็นวิธีสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจความรู้สึก และพฤติกรรมของผู้อื่นได้เรียนรู้การเอาใจเขามาใส่ใจเรา เกิดการเรียนรู้ที่ลึกซึ้ง

 2. เป็นวิธีการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนมีความเข้าใจ และเกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และพฤติกรรมของตน

 3. เป็นวิธีสอนที่ช่วยพัฒนาทักษะในการเผชิญสถานการณ์ตัดสินใจ และแก้ปัญหา

 4. เป็นวิธีสอนที่ช่วยให้การเรียนการสอนมีความใกล้เคียงกับสภาพความเป็นจริง

 5. เป็นวิธีสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนมาก ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างสนุกสนาน และการเรียนรู้มีความหมายสำหรับผู้เรียน เพราะข้อมูลมาจากผู้เรียนโดยตรง

 ข้อจำกัด

 1. เป็นวิธีสอนที่ใช้เวลามากพอสมควร

 2. เป็นวิธีสอนที่อาศัยการเตรียมการและการจัดการอย่างรัดกุมหากจัดการไม่ดีพอ อาจเกิดความยุ่งยากสับสนขึ้นได้

 3. เป็นวิธีสอนที่ต้องอาศัยความไวในการรับรู้ (Sensitivity) ของผู้สอน หากผู้สอนขาดคุณสมบัตินี้ ไม่รับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนบางคน และไม่ได้แก้ปัญหาแต่ต้นอาจเกิดเป็นปัญหาต่อเนื่องไปได้ เป็นการสอนที่ต้องอาศัยความสามารถของครูในการแก้ปัญหาเนื่องจากการแสดงของผู้เรียนอาจไม่เป็นไปตามความคาดหมายของผู้สอน ผู้สอนจะต้องสามารถแก้ปัญหาหรือปรับสถานการณ์และประเด็นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้

 5. ผู้รับผิดชอบโครงการ นายณัฐวุฒิ เข็มทิศ ผู้วิจัย

 6. สถานที่ฝึกอบรม ณ ห้องประชุมโรงเรียนเทศบาล 1 (ทีโอเอวิทยา)

 3. แนวทางการพัฒนาด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ดี (ปัจจัยที่ 3)

 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ดี มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม
ต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ เท่ากับ 0.30 ผู้วิจัยจัดทำรูปแบบโดยให้มีการอบรม ฝึกปฏิบัติและนำไปเป็นแนวทาง ในการพัฒนาความสามารถด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ดี มีดังนี้

 แนวทางการพัฒนาการมีวิสัยทัศน์ที่ดี ของผู้บริหารสถานศึกษา เบื้องต้น ประกอบด้วย

 1. การสร้างแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ สร้างเจตคติทางบวกในการดำเนินการ และเตรียมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์

 2. เรียนรู้กระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ที่ถูกต้อง

 3. อภิปรายผลการสร้างวิสัยทัศน์ หน้าชั้นเรียน

 4. ประเมินผล เป็นการประเมินผลการพัฒนา โดยการสังเกตการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรม การมีส่วนร่วม อภิปราย และนำเสนอวิสัยทัศน์ที่ผู้เข้าอบรมสร้างขึ้นมาเอง

 ผู้วิจัยได้สร้างกิจกรรมการพัฒนาความสามารถด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ดี ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

**การพัฒนาความสามารถด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ดี ของผู้บริหารสถานศึกษา**

 1. หลักการและเหตุผล

 การมีทิศทางในการพัฒนาไปข้างหน้า เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทิศทางเดียวกัน และเหมาะสมกับองค์กรนั้น ๆ เป็นการกำหนดการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง (Road Map) และมีเป้าหมาย
ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ตลอดจนเป็นการสร้างเป้าหมายที่เกิดจากการร่วมกันตั้งไว้ จะทำให้การดำเนินงานเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด และสามารถตรวจสอบความถูกต้องในทิศทางการพัฒนานั้นได้เสมอ ดังนั้น การที่องค์กร และผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ย่อมจะทำให้เกิดการพัฒนาที่ถูกต้องเหมาะสมกับองค์กร

 2. วัตถุประสงค์

 เพื่อให้กลุ่มทดลองมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์ และสามารถสร้างวิสัยทัศน์ให้กับตนเอง และองค์กรได้ ในสภาวะการเป็นผู้นำของสถานศึกษา

 3. เป้าหมาย กลุ่มทดลอง จำนวน 6 คน

 4. หลักสูตร บรรยาย และกิจกรรม ประกอบด้วย

 กิจกรรมในการฝึกอบรม แยกเป็นหัวข้อ ดังนี้

 กิจกรรมที่ 1 การระดมความคิด

 กิจกรรมที่ 2 การสร้างวิสัยทัศน์

 รายละเอียด กิจกรรมที่ 1 การระดมความคิด (Brain Storming)

 เป็นเทคนิคที่เปิดโอกาสให้ทุกคนในกลุ่มแสดงความคิดเห็นเสรี ทุกแง่ทุกมุมไม่คำนึงว่าจะผิดหรือถูก เป็นความคิดหรือคำแนะนำ อาจพูดหรือเขียนลงในกระดาษ หรือโปรแกรม Mind Mapper ใช้เวลาตามความเหมาะสมแล้วนำไปสู่การประเมินของกลุ่มใหญ่ เพื่อหาแนวทาง
ที่เหมาะสม และเป็นไปได้

 วัตถุประสงค์ เพื่อให้กลุ่มทดลอง รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง ตลอดจนวิธีการ และเทคนิคในการระดมความคิด ฝึกปฏิบัติภายในโรงเรียนตนเอง

 การดำเนินงาน เป็นการสร้างสถนการณ์สมมติ ให้ผู้เข้าอบรมร่วมกันปฏิบัติ

 1. ชี้แจงจุดเน้นของการระดมสมอง

 1.1 เน้นให้มีการแสดงความคิดออกมา (Expressiveness) สมาชิกทุกคนต้องมีเสรีภาพอย่างสมบูรณ์ในการที่จะแสดงความคิดเห็นใด ๆ ออกมาจากจิตใจ โดยไม่ต้องคำนึงว่าจะเป็นความคิดที่แปลกประหลาด กว้างขวาง ล้าสมัย หรือเพ้อฝันเพียงใด

 1.2 เน้นการไม่ประเมินความคิดในขณะที่กำลังระดมสมอง (Non – evaluative) ความคิดที่สมาชิกแสดงออกต้องไม่ถูกประเมินไม่ว่ากรณีใด ๆ เพราะถือว่า ทุกความคิดมีความสำคัญ ห้ามวิพากษ์วิจารณ์ความคิดผู้อื่น การแสดงความเห็นหักล้าง หรือครอบงำผู้อื่นจะทำลายพลังความคิดสร้างสรรค์ของกลุ่ม ซึ่งส่งผลทำให้การระดมสมองครั้งนั้นเปล่าประโยชน์

 1.3 เน้นปริมาณของความคิด (Quantity) เป้าหมายของการระดมสมองคือต้องการให้ได้ความคิดในปริมาณมากที่สุดเท่าที่จะมากได้ แม้ความคิดที่ไม่มีทางเป็นจริงก็ตาม เพราะอาจใช้ประโยชน์ได้ในแง่การเสริมแรง หรือการเป็นพื้นฐานให้ความคิดอื่นที่ใหม่และมีคุณค่า ยิ่งมีความคิดใหม่ ๆ เกิดขึ้นมากเพียงใดก็ยิ่งมีโอกาสค้นพบวิธีการแก้ปัญหาที่ดี

 1.4 เน้นการสร้างความคิด (Building) การระดมสมองเกิดขึ้นในกลุ่ม ดังนั้น สมาชิกสามารถสร้างความคิดขึ้นเองโดยเชื่อมโยงความคิดของเพื่อนในกลุ่ม โดยใช้ความคิดของผู้อื่นเป็นฐานแล้วขยายความเพิ่มเติมเพื่อเป็นความคิดใหม่ของตนเอง

 2. จัดเตรียมเตรียมการระดมสมอง

 ก่อนการดำเนินการระดมสมองนั้น จะต้องเตรียมการ 3 ขั้นตอน ดังนี้

 2.1 ขั้นกำหนดเป้าหมาย ต้องกำหนดให้กระชับ เฉพาะเจาะจง และชัดเจนที่สุดว่าจะระดมสมองเรื่องอะไร เพื่ออะไรและต้องทำให้สมาชิกเข้าใจ และเห็นด้วยกับเป้าหมายนั้น

 2.2 ขั้นกำหนดกลุ่ม จะมีจำนวนเท่าไร ใครบ้าง ใครจะทำหน้าที่เขียนความคิดของสมาชิก และสถานที่ที่จะนำแผ่นการ์ดความคิดไปติดต้องให้มองเห็นได้ชัดเจน และในบางครั้งผู้นำกลุ่มต้องเด็ดขาดหากมีสมาชิกบางคนเริ่มครอบงำหรือข่มผู้อื่น

 2.3 ขั้นกำหนดเวลา ต้องแน่ชัดและเหมาะสม จะเริ่มและจะต้องยุติเมื่อใดการมีเวลาจำกัดจะสร้างความกดดันให้สมองเร่งทำงานอย่างเต็มที่ สมองซีกขวาจะคิดส่วนสมองซีกซ้ายจะประเมินความคิดของตนเองว่าเหมาะสมหรือไม่ แล้วรีบแสดงออกมาโดยเร็ว

 รายละเอียด กิจกรรมที่ 2 การสร้างวิสัยทัศน์

 แนวคิด การกำหนดกรอบการพัฒนา เป็นการนำผลที่ได้จากการระดมความคิดประสบการณ์และข้อมูลจากคณะผู้เข้าร่วมสัมมนา และความชำนาญที่หลากหลายและส่วนงาน
ต่าง ๆ มาร่วมกันทำงานอย่างเป็นระบบในทุกขั้นตอน ซึ่งเป็นการทำงานบนพื้นฐานการมีส่วนร่วมทั้งด้านข้อมูล ความคิดเห็น และการวิเคราะห์ของแต่ละบุคคล เพื่อนำเสนอในกลุ่มย่อยและชี้แจงเหตุผล เพื่อให้กลุ่มลงความคิดเห็นให้เกิดข้อสรุปร่วมกัน

 วิธีการดำเนินการจัดทำวิสัยทัศน์

 เงื่อนไข มีดังนี้

 1. วิทยากรให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์

 2. ผู้เข้าอบรมสามารถซักถาม ตลอดจนพูดคุย แสดงความคิดเห็นได้ในทุกกระบวนการ

 3. นำเสนอความจริงเท่านั้น

 4. วิทยากรนำเสนอกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ เป็นขั้นตอน ดังนี้

 4.1 ขั้นตอนการศึกษาหาข้อมูล พื้นฐาน

 ในขั้นตอนนี้ วิทยากรควรมีคำแนะนำในหารหาข้อมูล แหล่งที่มาของข้อมูล แหล่งอ้างอิงข้อมูลที่ถูกต้อง เหมาะสม เช่น ข้อมูลจากผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา ข้อมูลจากการวิจัย หรือแม้แต่เป็นการกำหนดกรอบนโยบายขององค์กร เป็นต้น

 4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ตนเอง

 ในขั้นตอนนี้ วิทยากร จะต้องเปิดใจผู้เข้ารับการอบรมเสียก่อน เพื่อให้เกิดการยอมรับในข้อมูลที่มี และยอมรับในความเป็นจริงขององค์กร ถ้าหากเกิดการต่อต้านหรือบิดเบือนข้อมูล จะทำให้วิสัยทัศน์ที่ได้ ไม่ประสบผลสำเร็จ เนื่องจากขั้นตอนนี้จะการวิเคราะห์ตนเอง จะมีการจับประเด็นที่สำคัญเพื่อให้เกิดประกายความคิดการประเมิน ตรวจสอบทรัพยากรของแต่ละกระบวนการทำงาน และผลงานขององค์กร โดยพิจารณา “จุดแข็ง” และ “จุดอ่อน” ขององค์กร

 4.3 ขั้นตอนการสร้างวิสัยทัศน์

 วิทยากรจะนำเข้าสู้กระบวนการกำหนดพันธกิจ และการเขียนวิสัยทัศน์
ที่ถูกต้อง ซึ่งในกระบวนการจะมีเนื้อหาวิชาการที่จะต้องดำเนินการในทิศทางเดียวกัน

 4.4 ขั้นตอนการสร้างกลยุทธ์

 วิทยาการจะพาเข้าสู่การพิจารณากระบวนการที่จะทำให้วิสัยทัศน์ที่เกิดขึ้นมาจากขั้นตอนที่แล้ว ประสบผลสัมฤทธิ์ตามที่คาดหวัง กระบวนการที่เกิดขั้นในขั้นตอนนี้เรียกว่า
กลยุทธ์

 4.5 ขั้นตอนการหาแนวทางในการดำเนินงาน เพื่อตอบสนองกลยุทธ์

 ในขั้นตอนนี้ผู้เข้าร่วมอบรม จะต้องคิดได้ด้วยตนเอง หรือกลุ่ม เพื่อหาแนวทาง วิธีการ หรือ โครงการต่าง ๆ ที่จะสามารถทำให้ตอบสนองต่อการดำเนินการให้เป็นไปตามกลยุทธ์ในแต่ละกลยุทธ์

 4.6 ขั้นตอนการตรวจสอบ ความครบถ้วนของกลยุทธ์

 ในขั้นตอนนี้ ผู้บริหารจะต้องตรวจสอบว่า แนวทาง วิธีการ หรือ โครงการ
ต่าง ๆ ที่ได้มา สามารถทำให้กลยุทธ์ประสบผลสัมฤทธิ์ หรือไม่ กลยุทธ์ เหล่านั้น สามารถตอบสนองต่อพันธกิจที่มีหรือไม่ และพันธกิจ ที่มีนั้นสามารถทำให้วิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นไปได้หรือไม่ ในที่นี้ ผู้บริหารจะต้องคำนึงเสมอว่า ทุกกลยุทธ์จะต้องดำเนินการภายใต้ปัจจัยนำเข้า
ตามทฤษฎี (System Theory) นั่นคือ ปัจจัยด้าน คน เครื่องมือ เงิน การจัดการ เสมอ

 4.7 ขั้นตอน กระบวนการนำวิสัยทัศน์ ไปใช้

 ในขั้นตอนนี้ วิทยากรจะเป็นผู้แนะนำการดำเนินงานตามแนวทางของวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นมาให้กับผู้เข้าอบรมตามความเหมาะสมของบริบทในแต่ละองค์กร

 4.8 ขั้นตอนการประเมินวิสัยทัศน์

 การประเมินวิสัยทัศน์นั้นเป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุด เพราะหมายถึงการพิสูจน์ว่าได้ดำเนินการตามทิศทางที่กำหนดไว้หรือไม่ มีอุปสรรคอย่างไร และเป็นการหาแนวทางในการดำเนินการต่อไปอย่างถูกต้องได้ด้วย ในการประเมินวิสัยทัศน์ มีหลายแนวคิดที่ใช้ในการประเมินวิสัยทัศน์ว่าเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร บางแนวคิดก็บอกว่าถ้าเป็นองค์กรเล็กก็สามารถประเมินได้ทุกปี ถ้าเป็นองค์ขนาดใหญ่ก็ควรจะประเมินตามแผนการดำเนินงาน ว่าเป็นแผนงานชนิดใด เช่น แผนสามปี แผนห้าปี หรือแผนระยะยาว ก็ควรจะประเมินได้เมื่อสิ้นสุดแผนการดำเนินงาน

 5. ผู้รับผิดชอบโครงการ นายณัฐวุฒิ เข็มทิศ ผู้วิจัย

 6. สถานที่ฝึกอบรม ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลเมืองนางรอง

 4. แนวทางการพัฒนาด้านความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน กับโรงเรียน (ปัจจัยที่ 4)

 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน กับโรงเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม ต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ เท่ากับ 0.27 ผู้วิจัยจัดทำรูปแบบโดยให้มีการอบรม ฝึกปฏิบัติและนำไปเป็นแนวทาง ในการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน กับโรงเรียน มีดังนี้

 แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน กับโรงเรียน ของผู้บริหารสถานศึกษา เบื้องต้น ประกอบด้วย

 1. การสร้างเจตคติทางบวกในการสร้างความสัมพันธ์

 2. เรียนรู้กระบวนการสร้างความสัมพันธ์ที่ถูกต้อง

 3. อภิปรายแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ หน้าชั้นเรียน

 4. ประเมินผล เป็นการประเมินผลการพัฒนา โดยการสังเกตการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรม การมีส่วนร่วม อภิปราย และนำเสนอกลวิธีที่ผู้เข้าอบรมคิดขึ้นได้เอง

 ผู้วิจัยได้สร้างกิจกรรมการพัฒนาความสามารถด้านความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน กับโรงเรียน ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

**การพัฒนาความสามารถด้านความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน กับโรงเรียน** **ของผู้บริหารสถานศึกษา**

 1. หลักการและเหตุผล

 การพึ่งพาอาศัยกันในชุมชน เป็นสิ่งที่สังคมต้องการอยากจะให้เกิดขึ้นในทุกแห่งทุกที่การมีความสัมพันธ์กันระหว่างชุมชนกับโรงเรียนเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด เพราะในเป็นความเป็นจริงนั้น
ครูมีหน้าที่อบรมสั่งสอนนักเรียนเป็นเป้าหมายหลัก แต่ความจริงก็คือผู้ปกครองกลับมีหน้าที่นำบุตรหลานตนเองไปส่งให้ครูอบรมสั่งสอน ดังนั้น การที่ครูและผู้ปกครองมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันจึงเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ซึ่งนอกจากจะทำให้นักเรียนเกิดความสบายใจ ไม่เครียดในการเรียนแล้ว ยังทำให้การพัฒนาโรงเรียนเป็นไปได้ง่ายยิ่งขึ้น และลดความขัดแย้งกันได้

 2. วัตถุประสงค์

 เพื่อให้กลุ่มทดลองมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และสามารถลดความขัดแย้ง ของผู้นำสถานศึกษา กับชุมชน

 3. เป้าหมาย กลุ่มทดลอง จำนวน 6 คน

 4. หลักสูตร บรรยาย และกิจกรรม ประกอบด้วย

 กิจกรรมที่ 1 จงอาง หวงไข่

 กิจกรรมที่ 2 การศึกษาดูงาน

 กิจกรรมที่ 3 การกีฬาสร้างความสัมพันธ์

 โดยมีรายละเอียดแต่ละกิจกรรม ดังนี้

 รายละเอียด กิจกรรมที่ 1 จงอาง หวงไข่

 แนวคิด การทํางานที่ดี จําเปนตองเกิดจากการมีส่วนร่วมในกิจกรรม มีการวางแผน

 จุดประสงค เพื่อใหผูเขารับการฝกอบรมเห็นความสําคัญของการมีส่วนร่วม และ
ฝกการแก้ปญหา การวางแผนในการทํางาน ในองค์กร

 สื่อที่ใช้

 1. ไขไก กลุมละ 1 ฟอง

 2. ตะเกียบ กลุมละ 2 คู

 3. แกวโคก กลุมละ 2 ใบ

 4. ถุงพลาสติก กลุมละ 2 ใบ

 5. เชือกฟาง กลุมละ 2 ฟุต (1 เสน)

 6. ดินนํ้ามัน กลุมละ 1 กอน

 7. กระดาษ และสีเมจิก จัดทําปายชื่อสถานี

 การดําเนินกิจกรรม

 1. วิทยากร แบ่งผู้เข้าอบรมออกเป็น 2 กลุ่ม ๆ ละเท่า ๆ กัน

 2. วิทยากรแจกอุปกรณใหผูเขารับการฝกอบรม พรอมทั้งแจงกติกาใหสมาชิกทราบ

 3. ใหนําอุปกรณที่ใหมาตอไขใหอยู่สูงที่สุด โดยหามทําไขแตก

 4. ใหสมาชิกกลุมดําเนินการตอไขใหสูงที่สุด

 เกณฑในการตัดสินใจ วัดตามความสูงที่ไดเปนเซนติเมตร

 การวัดและประเมินผล

 1. สังเกตความรวมมือของสมาชิกภายในกลุม

 2. วิทยากรสรุปว่ากิจกรรมนี้ได้อะไร อะไรคือความสัมพันธ์ในกลุ่ม สัมพันธ์กันอย่างไร

 3. วิทยากรบรรยายเรื่องความหมาย เทคนิค วิธีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

 4. ผู้เข้าอบรม อภิปราย และเสนอแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ ด้วยแนวคิดตนเองเป็นรายบุคคล เสร็จแล้วให้เพื่อนวิพากย์แนวทางนั้น ๆ

 รายละเอียด กิจกรรมที่ 2 ศึกษาดูงาน

 วิธีการดำเนินกิจกรรม ใช้วิธีการพาคณะครู นักเรียน และผู้ปกครองไปศึกษาดูงาน เพื่อให้เกิดการเปรียบเทียบ การปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ได้เคยรับรางวัลกับหน่วยงานของตนเอง เพื่อให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการสร้างความสัมพันธ์ที่ถูกต้อง ให้เกิดการเข้าใจในบทบาทที่ตนเองรับผิดชอบ ในการเดินทางไปศึกษาดูงานมีวิทยากรเดินทางไปด้วย คือ นายโกวิทย์ เจริญพจน์ เพื่อดำเนินการให้ละลายพฤติกรรม หลอมรวมจิตใจผู้ร่วมกิจกรรมให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และลดความขัดแย้งระหว่างโรงเรียน กับชุมชน ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้พาคณะผู้เข้าร่วมอบรม และผู้ปกครอง ไปศึกษาดูงานที่ โรงเรียนบางมูลนากวิทยาคม จังหวัดพิจิตร

 รายละเอียด กิจกรรมที่ 3 กีฬาสร้างสัมพันธไมตรี

 วิธีการดำเนินกิจกรรม ใช้วิธีการบรรยาย (Lecture) และการออกกำลังกายที่เหมาะสม ให้กับครู นักเรียน และผู้ปกครอง โดยหากิจกรรมทางด้านการกีฬาที่มีกฎกติกาที่ทุกคนยอมรับ
มาสร้างเป็นกีฬาภายในหน่วยงาน แล้วให้ผู้ปกครองได้เข้ามามีส่วนร่วมในการออกกำลังกาย
เพื่อเป็นการสอนให้ได้รู้จักการแพ้ การชนะ และการให้อภัย โดยมีวิธีการคือ

 1. แบ่งผู้เข้าอบรมเป็นกลุ่ม จำนวน 2 กลุ่ม กลุ่มละเท่ากัน

 2. ให้ทุกคนเป็นนักกีฬา โดยให้ได้เล่นกีฬา หรือมีส่วนร่วมในกีฬา ทุกคน

 3. ให้ผู้บริหาร เป็นผู้มอบรางวัล

 5. ผู้รับผิดชอบโครงการ นายณัฐวุฒิ เข็มทิศ ผู้วิจัย

 6. สถานที่ฝึกอบรม ณ ห้องประชุมโรงเรียนเทศบาล 1 (ทีโอเอวิทยา)

 **2. การพิจารณาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์โดยผู้เชี่ยวชาญ**

 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมในการพัฒนา 10 กิจกรรม และนำผลการเสนอแนะในการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Groups) ของแต่ละกลุ่มมาสรุป และอภิปรายผลทั้งหมดในที่ประชุมใหญ่ (Brain Storming) ผลการนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อรับคำแนะนำจากผู้เกี่ยวข้อง สรุปได้ดังนี้

 1. รูปแบบการพัฒนาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย 10 กิจกรรม

 2. ได้ผลจากการประชุมปฏิบัติการและข้อเสนอแนะจากที่ประชุมแล้ว ผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงให้เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ ที่สมบูรณ์มากขึ้น เพื่อเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน อีก 1 ชุด ได้แสดงความคิดเห็นและส่งกลับคืนให้ผู้วิจัยเพื่อทำการทดลองในขั้นต่อไป การคัดเลือกจะทำจาก 10 กิจกรรม วิธีการคัดเลือก คือ ให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นโดยการผ่านการให้ความคิดเห็นแบบ Scaling โดยมีเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปรผลข้อมูลดังนี้

 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

 เกณฑ์ในการคัดเลือกกิจกรรมที่นำมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยคัดเลือกกิจกรรมที่จะนำไปใช้ในการพัฒนา จำนวน 10 กิจกรรม นำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญโดยเลือกกิจกรรม ที่มีค่าคะแนนความเห็นชอบตั้งแต่ 3.51 - 5.00 เพื่อนำมาใช้เขียนโครงการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ต่อไป ดังปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลความเห็นชอบของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ในตารางที่ 4.11

**ตารางที่ 4.11**

*ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ต่อกิจกรรมและเนื้อหาในแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| รายการกิจกรรมประเมิน | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ |  | แปลผล | ผลการประเมิน |
| 1 | 2 | 3 |
| หลักในการปกครอง |
|  1. การสนทนาวงกลม  | 5 | 5 | 5 | 5.00 | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | นำไปใช้ |
|  2. เรียนรู้ หลักในการปกครอง  | 5 | 5 | 5 | 5.00 | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | นำไปใช้ |
| การเป็นตัวอย่างที่ดี |  |
|  1. แต่งกายดี  | 5 | 5 | 5 | 5.00 | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | นำไปใช้ |
|  2. วจีไพเราะ  | 5 | 5 | 5 | 5.00 | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | นำไปใช้ |
|  3. การแสดงบทบาทสมมติ | 5 | 5 | 5 | 5.00 | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | นำไปใช้ |
| การสร้างวิสัยทัศน์ที่ดี |
|  1. การระดมความคิด | 5 | 5 | 5 | 5.00 | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | นำไปใช้ |
|  2. การสร้างวิสัยทัศน์  | 5 | 5 | 5 | 5.00 | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | นำไปใช้ |
| ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน กับชุมชน |
|  1. จงอาง หวงไข่  | 5 | 5 | 5 | 5.00 | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | นำไปใช้ |
|  2. ศึกษาดูงาน  | 5 | 5 | 5 | 5.00 | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | นำไปใช้ |
|  3. กีฬาสร้างความสัมพันธ์  | 5 | 5 | 5 | 5.00 | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | นำไปใช้ |

 จากการเสนอร่าง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ได้พิจารณาว่ากิจกรรมใดเหมาะสมที่นำไปทดลองใช้ในลำดับต่อไป พบว่า แนวทางการพัฒนาที่ผ่านการประเมินความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญ ครอบคลุมปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การทำงานเป็นทีม ความผูกพันต่อองค์การ การมีส่วนร่วม และการบริการ รวมทั้งสิ้น 10 กิจกรรม โดยมีกิจกรรมที่ผ่านการคัดเลือกจากผู้เชี่ยวชาญ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.67 - 5.00 จำนวน 10 กิจกรรม และไม่มีกิจกรรมที่ไม่ผ่านการคัดเลือกจากผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำกิจกรรมรูปแบบการพัฒนา จำนวน 10 กิจกรรม ไปใช้ในการวิจัยระยะที่ 3
โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้

 1. กิจกรรม การสนทนาวงกลม

 2. กิจกรรม เรียนรู้ หลักในการปกครอง

 3. กิจกรรม แต่งกายดี

 4. กิจกรรม วจีไพเราะ

 5. กิจกรรม การแสดงบทบาทสมมติ

 6. กิจกรรม การระดมความคิด

 7. กิจกรรม การสร้างวิสัยทัศน์

 8. กิจกรรม จงอาง หวงไข่

 9. กิจกรรม ศึกษาดูงาน

 10. กิจกรรม กีฬาสร้างความสัมพันธ์

 ผลการสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ ได้นำเสนอรูปแบบการพัฒนาที่ผู้วิจัยคิดขึ้นเอง นำเข้าสู่กระบวนการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) การประชุมกลุ่มย่อย (Focus Groups) และการระดมสมอง (Brain Storming) ร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทางการศึกษา จำนวน 20 ท่าน และได้นำไปเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ให้ช่วยพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบทางการพัฒนา ได้จัดทำกิจกรรมในการพัฒนา 10 กิจกรรม สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

 1. ด้านหลักในการปกครอง ประกอบด้วยแนวทางในการพัฒนา จำนวน 2 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรม การสนทนาวงกลม และ กิจกรรม เรียนรู้ หลักในการปกครอง

 2. ด้านการเป็นตัวอย่างที่ดี ประกอบด้วยแนวทางในการพัฒนา จำนวน 3 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรม แต่งกายดี กิจกรรม วจีไพเราะ และ กิจกรรม การแสดงบทบาทสมมติ

 3. ด้านการการมีวิสัยทัศน์ที่ดี ประกอบด้วยแนวทางในการพัฒนา จำนวน 2 กิจกรรม ได้แก่ การระดมความคิด และกิจกรรม การสร้างวิสัยทัศน์

 4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ประกอบด้วยแนวทางในการพัฒนา จำนวน 3 กิจกรรม ได้แก่ จงอาง หวงไข่ กิจกรรม ศึกษาดูงาน และ กิจกรรม กีฬาสร้างความสัมพันธ์

 สรุปการวิจัยในระยะที่ 2 ได้ว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา จำนวน 10 กิจกรรม ประกอบด้วย 1) การสนทนาวงกลม 2) เรียนรู้ หลักในการปกครอง 3) แต่งกายดี 4) วจีไพเราะ
5) การแสดงบทบาทสมมติ 6) การระดมความคิด 7) การสร้างวิสัยทัศน์ 8) จงอาง หวงไข่ 9) ศึกษาดูงาน และ 10) กีฬาสร้างความสัมพันธ์ เมื่อผู้วิจัยได้กิจกรรมที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์แล้ว ผู้วิจัยได้นำกิจกรรมการพัฒนา 10 กิจกรรม มาจัดทำเป็นโครงการพัฒนา

 ซึ่งสามารถนำสรุปผลการวิจัยระยะที่ 2 มาเขียนเป็นแผนภาพได้ ดังภาพที่ 4.5

การระดมความคิด

การสนทนาวงกลม

การสร้างวิสัยทัศน์

เรียนรู้ หลักในการปกครอง

แนวทาง

การพัฒนา

ภาวะผู้นำ

ของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น

จังหวัดบุรีรัมย์

จงอาง หวงไข่

แต่งกายดี

ศึกษาดูงาน

วจีไพเราะ

การแสดงบทบาทสมมติ

กีฬาสร้างความสัมพันธ์

***ภาพที่ 4.5*** แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ จากการวิจัยระยะที่ 2

 เมื่อผู้วิจัยได้กิจกรรมที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์แล้ว ผู้วิจัยได้นำกิจกรรมการพัฒนา
10 กิจกรรม มาจัดทำเป็นโครงการพัฒนา (โครงการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ ดังแสดงในภาคผนวก จ) โดยเรียงรูปแบบการพัฒนาตามความสำคัญของคะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญมาตามลำดับ

**ระยะที่ 3 ผลการทดลองและประเมินผลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์**

 เมื่อผู้วิจัยได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ ที่ได้ผ่านกระบวนการวิจัย กระบวนการประชุมเชิงปฏิบัติการ และกระบวนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ ทำให้ได้กิจกรรมทั้งหมด 10 กิจกรรม เป็นรูปแบบพัฒนาปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ หลักในการปกครอง การเป็นตัวอย่างที่ดี การมีวิสัยทัศน์ที่ดี และ ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อให้การดำเนินการรูปแบบการพัฒนาที่ได้ดำเนินไปอย่างเป็นระบบ มีความสอดคล้องและต่อเนื่อง ผู้วิจัยจึงได้มีการเรียบเรียงการดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

 1. กิจกรรม การสนทนาวงกลม

 2. กิจกรรม เรียนรู้ หลักในการปกครอง

 3. กิจกรรม แต่งกายดี

 4. กิจกรรม วจีไพเราะ

 5. กิจกรรม การแสดงบทบาทสมมติ

 6. กิจกรรม การระดมความคิด

 7. กิจกรรม การสร้างวิสัยทัศน์

 8. กิจกรรม จงอาง หวงไข่

 9. กิจกรรม ศึกษาดูงาน

 10. กิจกรรม กีฬาสร้างความสัมพันธ์

 หลังจากได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ จากการวิจัยระยะที่ 2 แล้ว ผู้วิจัยได้ทดลองใช้กับกลุ่มทดลอง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 6 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ในระดับโรงเรียน จำนวน 3 คน และผู้บริหารสถานศึกษาในระดับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 3 คน

 ผู้วิจัย กำหนดการพัฒนาตามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ ตั้งแต่วันที่ 4 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 ถึงวันที่ 27 มกราคม พ.ศ. 2561

 โดยมีกระบวนการ การดำเนินการวิจัยต่อไป ดังนี้

 **1. การเก็บและรวบรวมข้อมูลการทดลอง**

 1.1 ก่อนดำเนินการทดลอง ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มทดลอง ในวันที่ 4 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 เป็น Pretest

 1.2 ดำเนินการทดลองตามแนวทางการพัฒนาที่ได้จากการวิจัยระยะที่ 2 กับกลุ่มทดลอง ตั้งแต่วันที่ 4 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 ถึงวันที่ 27 มกราคม พ.ศ. 2561

 1.3 หลังดำเนินการทดลอง ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามชุดเดิม กับกลุ่มทดลอง ในวันที่ 27 มกราคม พ.ศ. 2561 เป็น Posttest

 1.4 ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ ตามปัจจัยสาเหตุ คือ หลักในการปกครอง การเป็นตัวอย่างที่ดี การมีวิสัยทัศน์ที่ดี และ ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ในกลุ่มทดลอง ระหว่างก่อนทดลองกับหลังทดลอง ซึ่งปรากฏผลการสังเกต พฤติกรรมกลุ่มทดลอง ดังนี้

 **2. ผลการดำเนินการ**

2.1 กิจกรรมที่ 1 การสนทนาวงกลม

 จากการสังเกตการณ์หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนากิจกรรมการสนทนาวงกลมกับกลุ่มทดลอง ผู้วิจัยมีข้อสังเกต ดังนี้

 1. ผู้เข้าอบรมมีสมาธิ ในการฟัง มากขึ้น และตั้งใจฟังเพื่อนนำเสนอ

 2. ผู้เข้าอบรมทราบวิธีการ และหลักการฟังที่ถูกต้อง และรู้จักการอดทนที่จะฟัง และมีสติอยู่กับตนเองตลอดเวลา

 3. ผู้เข้าอบรมกล้าแสดงออก และเสนอความคิดเห็น ในทิศทางที่ถูกต้อง เหมาะสม

 2.2 กิจกรรม ที่ 2 เรียนรู้ หลักในการปกครอง

 จากการสังเกตการณ์หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนากิจกรรม เรียนรู้ หลักในการปกครอง กับกลุ่มทดลอง ผู้วิจัยมีข้อสังเกต ดังนี้

 1. เกิดการสร้างความคุ้นเคยระหว่างครูวิทยากร ให้เกิดบรรยากาศที่อบอุ่น ไว้วางใจซึ่งกันและกัน พร้อมที่จะร่วมทำกิจกรรมเพื่อพัฒนา

 2. ผู้เข้าอบรม มีความรู้ ความตระหนักในเรื่องหลักในการปกครอง

 3. ผู้เข้าอบรมมีความเข้าใจในตนเองมาก มีความมั่นใจในตัวเองมากยิ่งขึ้น

 2.3 กิจกรรม ที่ 3 กิจกรรม แต่งกายดี

 จากการสังเกตการณ์หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนากิจกรรม แต่งกายดี กับกลุ่มทดลอง ผู้วิจัยมีข้อสังเกต ดังนี้

 1. เกิดการสร้างความคิดเชิงบวก ในการแต่งกายที่ถูกต้อง ตามกาละ เทศะ

 2. มีความมั่นใจในตนเองมากขึ้น

 3. ผู้เข้าอบรมกล้าที่จะแสดงออกในชุมชน

 2.4 กิจกรรม ที่ 4 กิจกรรม วจีไพเราะ

 จากการสังเกตการณ์หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนากิจกรรม วจีไพเราะ กับกลุ่มทดลอง ผู้วิจัยมีข้อสังเกต ดังนี้

 1. เกิดการสร้างความคิดเชิงบวก ในการพูด รู้จักกาละ เทศะในการพูดมากขึ้น

 2. ผู้เข้าอบรมทราบวิธีการของการพัฒนาตนเองสู่การมีภาวะผู้นำ

 3. ผู้เข้าอบรมมั่นใจในตนเองมากขึ้น

 2.5 กิจกรรม ที่5 กิจกรรม การแสดงบทบาทสมมติ

 จากการสังเกตการณ์หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนากิจกรรม การแสดงบทบาทสมมติ กับกลุ่มทดลอง ผู้วิจัยมีข้อสังเกต ดังนี้

 1. ผู้เข้าอบรมรู้จักการวิเคราะห์หาสาเหตุที่ถูกต้องเกี่ยวกับบทบาทที่ตนเองดำรงอยู่ในปัจจุบัน พร้อมที่จะร่วมทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาในโรงเรียน

 2. ผู้เข้าอบรมทราบวิธีการวางแผนการดำเนินงานที่เหมาะสมกับตนเอง

 3. ผู้เข้าอบรมมีความเข้าใจในตนเองมาก มีความมั่นใจในตัวเองมากยิ่งขึ้น

 2.6 กิจกรรม ที่ 6 กิจกรรม การระดมความคิด

 จากการสังเกตการณ์หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนากิจกรรม การระดมความคิด
กับกลุ่มทดลอง ผู้วิจัยมีข้อสังเกต ดังนี้

 1. มีการระดมความคิด ในการวางแผนการดำเนินการในโรงเรียนที่เหมาะสม

 2. ทราบวิธีการระดมความคิด ที่ถูกต้อง และเหมาะสม กับบริบทของโรงเรียน

 3. ผู้เข้าอบรมให้ความสนใจการฟังบรรยาย มีความกระตือรือร้น มีการซักถามข้อสงสัย ให้เกียรติและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับครูวิทยากร

 2.7 กิจกรรม ที่ 7 กิจกรรม การสร้างวิสัยทัศน์

 จากการสังเกตการณ์หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนากิจกรรม การสร้างวิสัยทัศน์ กับกลุ่มทดลอง ผู้วิจัยมีข้อสังเกต ดังนี้

 1. ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการดำเนินการตามวิสัยทัศน์ ให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายตามระยะเวลาที่กำหนดไว้

 2. การสร้างวิสัยทัศน์ เข้าใจการมีสร้างวิสัยทัศน์

 3. การสร้างวิสัยทัศน์ ตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ของการสร้างวิสัยทัศน์ ในองค์กร

 2.8 กิจกรรม ที่ 8 กิจกรรม จงอาง หวงไข่

 จากการสังเกตการณ์หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนากิจกรรมจงอาง หวงไข่กับกลุ่มทดลอง ผู้วิจัยมีข้อสังเกต ดังนี้

 1. ผู้เข้าอบรมสามารถค้นหาวิธีการที่จะเอาชนะตนเองด้วยการไม่ทำให้ไข่แตก และรู้จักการวางแผน การร่วมกันปฏิบัติกับบุคคลอื่นตามแผน และการประเมินผลการดำเนินงาน
ได้อย่างมีหลักการและเหตุผล

 2. ผู้เข้าอบรมมีความสนุกสนาน ไม่เครียด

 3. ผู้เข้าอบรมร่วมกันอภิปรายถึงคุณลักษณะที่ถูกต้อง และเหมาะสมในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคลอื่น

 2.9 กิจกรรม ที่ 9 กิจกรรม ศึกษาดูงาน

 จากการสังเกตการณ์หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนากิจกรรม ศึกษาดูงาน กับกลุ่มทดลอง ผู้วิจัยมีข้อสังเกต ดังนี้

 1. ผู้เข้าอบรมและผู้ปกครองเกิดความภาคภูมิใจที่ได้ร่วมกิจกรรม

 2. ผู้เข้าอบรมและผู้ปกครองมีความสัมพันธ์กันดีขึ้น ลดความขัดแย้งในองค์กรได้

 3. ผู้เข้าอบรมสามารถอธิบายถึงประโยชน์ของการศึกษาดูงาน

 2.10 กิจกรรม ที่ 10 กิจกรรม กีฬาสร้างความสัมพันธ์

 จากการสังเกตการณ์หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนากิจกรรม กีฬาสร้างความสัมพันธ์ กับกลุ่มทดลอง ผู้วิจัยมีข้อสังเกต ดังนี้

 1. ผู้เข้าอบรมสามารถแสดงการเป็นตัวอย่างอันดีในการใช้วิธีการกีฬาสร้างความสัมพันธ์พร้อมที่จะร่วมทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาในเรื่องความสัมพันธ์

 2. ได้รับการชื่นชมจากผู้ปกครอง

 3. ผู้เข้าอบรมสามารถอธิบายประโยชน์ และโทษของการสร้างความสัมพันธ์ได้

 4. ผู้เข้าอบรมมีความเข้าใจในตนเองมากขึ้น มีความมั่นใจในตัวเองในการกระทำเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์มากยิ่งขึ้น

**4.1** **ผลการประเมินผล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์**

จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 ผู้วิจัยต้องการศึกษาเพื่อทดลองใช้และประเมินผล
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ โดยใช้การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ ในกลุ่มทดลอง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 6 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ในระดับโรงเรียน จำนวน 3 คน และผู้บริหารสถานศึกษาในระดับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 3 คน โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการทดลองตามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ ดังต่อไปนี้

 1. ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ โดยเริ่มเก็บข้อมูลก่อนการทดลองในครั้งแรกของการอบรม ในกลุ่มทดลอง การดำเนินการในวันที่ 4 พฤศจิกายน 2560

 2. การทดลองใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม การสังเกต และการบันทึกที่ครอบคลุมปัจจัยทั้ง 4 ด้าน คือ หลักในการปกครอง การเป็นตัวอย่างที่ดี การมีวิสัยทัศน์ที่ดี และ ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน รวมเป็นระยะเวลา 3 เดือน

 3. ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ จนครบตามระยะเวลาที่กำหนด และผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลหลังการทดลองในครั้งสุดท้ายของการอบรม ในกลุ่มทดลอง ดำเนินการในวันที่ 27 มกราคม พ.ศ. 2561 แล้วทำการทดสอบสมมุติฐานด้วยวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบ ระหว่างก่อนการทดลอง และหลังการทดลอง โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ โดยใช้สถิติ Wilcoxon Signed Rank Test เพื่อเปรียบเทียบค่ามัธยฐานคะแนนของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เข้าร่วมทดลอง ระหว่างก่อนการทดลองและหลังการทดลอง ใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์

 การทดสอบความแตกต่างของคะแนนองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ โดยใช้สถิติ Wilcoxon Signed Rank Test เพื่อเปรียบเทียบค่ามัธยฐานคะแนนของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เข้าร่วมทดลองใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ ผลปรากฏดังนี้

**ตารางที่ 4.12**

*ผลการทดสอบสมมุติฐานการพัฒนาหลักในการปกครอง ของผู้บริหารสถานศึกษา*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | N |  | S.D. | Z | Sign |
| ก่อนทดลองหลังทดลอง | 66 | 3.79564.4111 | 0.078050.19052 | -2.207 | .027\* |

*หมายเหตุ*  \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

 จากตารางสรุปได้ว่าค่าเฉลี่ยความเข้าใจในกิจกรรมของผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับหลักในการปกครอง หลังการอบรมแตกต่างจากค่าเฉลี่ยความเข้าใจในกิจกรรมเกี่ยวกับหลักในการปกครอง ก่อนเข้ารับการอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเห็นได้ว่าการอบรมทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีหลักในการปกครอง ของผู้บริหารสถานศึกษา เพิ่มขึ้น

**ตารางที่ 4.13**

*ผลการทดสอบสมมุติฐานการพัฒนาการเป็นตัวอย่างที่ดี ของผู้บริหารสถานศึกษา*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | N |  | S.D. | Z | Sign |
| ก่อนทดลองหลังทดลอง | 66 | 4.05284.5361 | 0.292580.10078 | -1.997 | .046\* |

*หมายเหตุ*  \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

 จากตารางสรุปได้ว่าค่าเฉลี่ยความเข้าใจในกิจกรรมของผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการเป็นตัวอย่างที่ดี หลังการอบรมแตกต่างจากค่าเฉลี่ยความเข้าใจในกิจกรรมเกี่ยวกับการเป็นตัวอย่างที่ดี ก่อนเข้ารับการอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเห็นได้ว่าการอบรมทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีการเป็นตัวอย่างที่ดี ของผู้บริหารสถานศึกษา เพิ่มขึ้น

**ตารางที่ 4.14**

*ผลการทดสอบสมมุติฐานการพัฒนาการมีวิสัยทัศน์ที่ดี ของผู้บริหารสถานศึกษา*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | N |  | S.D. | Z | Sign |
| ก่อนทดลองหลังทดลอง | 66 | 3.40674.0322 | 0.103280.00861 | -2.220 | .026\* |

*หมายเหตุ* \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

 จากตารางสรุปได้ว่าค่าเฉลี่ยความเข้าใจในกิจกรรมของผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการ
มีวิสัยทัศน์ที่ดี หลังการอบรมแตกต่างจากค่าเฉลี่ยความเข้าใจในกิจกรรมเกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์ที่ดี ก่อนเข้ารับการอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเห็นได้ว่าการอบรมทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีการมีวิสัยทัศน์ที่ดี ของผู้บริหารสถานศึกษา เพิ่มขึ้น

**ตารางที่ 4.15**

*ผลการทดสอบสมมุติฐานการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของผู้บริหารสถานศึกษา*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | N |  | S.D. | Z | Sign |
| ก่อนทดลองหลังทดลอง | 66 | 3.90004.1914 | 0.081650.09200 | -2.207 | .027\* |

*หมายเหตุ*  \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

 จากตารางสรุปได้ว่าค่าเฉลี่ยความเข้าใจในกิจกรรมของผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน หลังการอบรมแตกต่างจากค่าเฉลี่ยความเข้าใจในกิจกรรมเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ก่อนเข้ารับการอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05 ซึ่งเห็นได้ว่าการอบรมทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของผู้บริหารสถานศึกษา เพิ่มขึ้น

**ตารางที่ 4.16**

*ผลการทดสอบสมมุติฐานการพัฒนาภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | N |  | S.D. | Z | Sign |
| ก่อนทดลองหลังทดลอง | 66 | 3.33784.1969 | 0.003440.08509 | -2.201 | .028\* |

*หมายเหตุ*  \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

 จากตารางสรุปได้ว่าค่าเฉลี่ยความเข้าใจในกิจกรรมของผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำ หลังการอบรมแตกต่างจากค่าเฉลี่ยความเข้าใจในกิจกรรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ก่อนเข้ารับการอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเห็นได้ว่าการอบรมทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา เพิ่มขึ้น

 ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า ในการวิจัยระยะที่ 1 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ ที่เป็นตัวแปรพยากรณ์ ที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และการวิจัย พบว่า มี 5 ตัวแปร เมื่อนำเข้าสมการเชิงโครงสร้าง เพื่อตรวจสอบความตรงของตัวแบบจำลองสมมติฐาน ซึ่งมีค่าสถิติเป็นไปตามเกณฑ์ดัชนีความกลมกลืนของตัวแบบ พบว่า มีตัวแปรพยากรณ์ 4 ตัว ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ หลักในการปกครอง (0.76)
การเป็นตัวอย่างที่ดี (0.30) การมีวิสัยทัศน์ที่ดี (0.30) และ ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (0.27) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ และต่อมาในระยะที่ 2 ผู้วิจัยได้นำผลจากระยะที่ 1 มาสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ โดยผู้วิจัยจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการของผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้รับคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ ทำให้ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 4 ด้าน
10 กิจกรรม ได้แก่ 1) การสนทนาวงกลม 2) เรียนรู้ หลักในการปกครอง 3) แต่งกายดี 4) วจีไพเราะ 5) การแสดงบทบาทสมมติ 6) การระดมความคิด 7) การสร้างวิสัยทัศน์ 8) จงอาง หวงไข่ 9) ศึกษาดูงาน และ 10) กีฬาสร้างความสัมพันธ์ จากนั้นในระยะที่ 3 ผู้วิจัยได้นำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 4 ปัจจัย 10 กิจกรรม
ไปทดลองดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาที่ได้จากการวิจัยในระยะที่ 2 และกำหนดให้มีการประเมินผลกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า หลังการทดลองกลุ่มทดลองมีการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวทางที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ดีขึ้นกว่าก่อนการทดลอง และผลการวิเคราะห์ทางสถิติ พบว่า หลังการทดลอง ค่าเฉลี่ยคะแนนในทุกตัวแปรตามของกลุ่มทดลอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อันนำมาซึ่งผลการวิจัยระยะที่ 3 ซึ่งสามารถแสดงเป็นแผนภาพได้
ดังภาพที่ 4.6

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ ที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย

 1. ความสามารถในการจูงใจ

 2. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง

 โรงเรียนกับชุมชน

 3. หลักในการปกครอง

 4. ความฉลาดและมีไหวพริบ

 5. การเป็นตัวอย่างที่ดี

 6. การมีวิสัยทัศน์ที่ดี

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์

ที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล

 1. หลักในการปกครอง

 2. การเป็นตัวอย่างที่ดี

 3. การมีวิสัยทัศน์ที่ดี

 4. ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับ

 ชุมชน

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบด้วย 10 กิจกรรม

1. การสนทนาวงกลม

2. เรียนรู้ หลักในการปกครอง

3. แต่งกายดี

4. วจีไพเราะ

5. การแสดงบทบาทสมมติ

6. การระดมความคิด

7. การสร้างวิสัยทัศน์

8. จงอาง หวงไข่

9. ศึกษาดูงาน

10. กีฬาสร้างความสัมพันธ์

การสร้างแนวทางการพัฒนา โดยวิธีการ

 1. ยกร่างโดยผู้วิจัย

 2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ

 3. การปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ

ทดลองแนวทางการพัฒนากับผู้บริหารสถานศึกษา

จำนวน 6 คน

เป็นระยะเวลา 3 เดือน

ประเมินผลโดยเปรียบเทียบ ตัวแปร ทั้ง 4 ตัว

ก่อนและหลังทดลอง

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จังหวัดบุรีรัมย์

***ภาพที่ 4.6*** กระบวนการดำเนินการวิจัยแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์