

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (research and development: R&D) เพื่อพัฒนาคู่มือการประเมินและพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะเวลาแรกเป็นระยะวิจัย เพื่อพัฒนาคู่มือโดยแยกเป็น 3 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนการพัฒนาองค์ประกอบด้านผู้นำแบบชื่นชมตนเอง ขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือประเมินตนเอง และขั้นตอนการพัฒนาวิธีการพัฒนาตนเองและคู่มือการประเมินและพัฒนาตนเอง ระยะเวลาที่สองเป็นระยะพัฒนา เป็นการนำคู่มือที่พัฒนาขึ้นสู่การปฏิบัติกับกรณีศึกษา และวิเคราะห์ผลที่เกิดขึ้นกับกรณีศึกษา

#### ระยะที่ 1: การวิจัย

การวิจัยในขั้นตอนนี้จำแนกเป็น การวิจัยเพื่อกำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง การพัฒนาเครื่องมือการประเมินตนเอง และการพัฒนาวิธีการประเมินตนเอง รายละเอียดของการดำเนินงานในแต่ละขั้นมีดังต่อไปนี้

##### ขั้นตอนที่ 1.1 การพัฒนาองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง

การกำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองได้ใช้วิธีวิจัยเอกสาร (documentary research) โดยการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและทฤษฎีด้านการบริหารทางการศึกษาและจิตวิทยาการศึกษา ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง แล้วนำผลการศึกษามาสังเคราะห์สรุปเป็นโครงสร้างองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง การออกแบบเครื่องมือการประเมินตนเอง และวิธีการพัฒนาตนเองสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา วิธีการกำหนดองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองมีดังนี้

1. ศึกษาและกำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง
2. ตรวจสอบองค์ประกอบโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาการบริหารการศึกษา จิตวิทยา การวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 16 คน ด้านความตรงเชิงเนื้อหา
3. กำหนดนิยามปฏิบัติการขององค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง และกำหนดตารางวิเคราะห์โครงสร้างเนื้อหาของแบบวัด (table of specification)

ในการศึกษาครั้งนี้สามารถกำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (transformational leadership) จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) คุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (2) พฤติกรรมการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (3) การสร้างแรงบันดาลใจ (4) การกระตุ้นทางปัญญา และ (5) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเองกำหนดตามองค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (transformational leadership) จำนวน 5 องค์ประกอบดังเสนอข้างต้น และมี ส่วนประกอบของคุณลักษณะของภาวะขึ้นชมตนเอง/หลงตนเอง(narcissism) ที่บูรณาการเข้าไป ในองค์ประกอบย่อยทั้ง 5 องค์ประกอบ

ลักษณะของบุคลิกภาพแบบขึ้นชมตนเอง/หลงตนเองมีโครงสร้างสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ (1) การขึ้นชมตนเอง รู้สึกว่าตนเองเป็นคนเก่ง มีความสามารถ ต้องการการสรรเสริญเยินยอ (2) การเชื่อมั่นในตนเอง ไม่กลัวความผิดพลาด มุ่งมั่นทำในสิ่งที่ปรารถนา (3) ความสามารถในการโน้มน้าวผู้อื่นเพื่อประโยชน์ของตน (4) ความรู้สึกเหนือกว่าผู้อื่น คิดว่าคนอื่นด้อยกว่า ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง ไม่ค่อยสนใจความรู้สึกของผู้อื่น และ (5) ความเป็นคนใจร้อน อารมณ์ไม่มั่นคง ทั้งนี้ลักษณะของบุคลิกภาพด้านภาวะการขึ้นชม/หลงตนเองจะสามารถแยกได้เป็น 2 ประเภท คือ คุณลักษณะทางบวก คือ คุณลักษณะข้อ 1-2 คุณลักษณะทางลบ คือ ข้อ 3-5 หลักการสร้างข้อรายการเพื่อวัดภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเอง จะนำลักษณะทางบวกมาเติมให้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีความเข้มข้น และสร้างรายการพฤติกรรมที่ให้ผู้ นำพยายามพัฒนาหรือลดข้อด้อยของ ลักษณะทางลบที่ตนเองมีอยู่ เพื่อให้สามารถแสดงภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพให้ได้มากขึ้น โดย ลักษณะสำคัญขององค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเองปรากฏในตาราง 3.1

ตาราง 3.1 ลักษณะสำคัญขององค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเอง

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ	ลักษณะของภาวะขึ้นชมตนเอง/หลงตนเอง	ภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเอง	หมายเหตุ
1. คุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	<b>ลักษณะด้านบวก</b> 1. การขึ้นชมตนเอง รู้สึกว่าตนเองเป็นคนเก่ง มีความสามารถ ต้องการการสรรเสริญเยินยอ	1. คุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์แบบขึ้นชมตนเอง	● นำลักษณะทางบวกของภาวะขึ้นชมตนเองมาเสริมภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพให้เด่นยิ่งขึ้น ส่วนใหญ่ใช้กับข้อ 1-2 เช่น การเชื่อมั่นในตนเอง ความมุ่งมั่นในการทำงาน กล้าตัดสินใจ  ● พยายามไม่แสดงออกถึงลักษณะทางลบของภาวะหลงตนเองให้ผู้อื่นเห็น หรือตั้งใจจะปรับปรุงตนเองให้ภาวะหลงตนเองลดลง เช่น การไม่สนใจใคร ใจร้อน ยึดตนเองเป็นใหญ่ ส่วนใหญ่นำมาใช้กับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพข้อ 3-5
2. พฤติกรรมการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	2. การเชื่อมั่นในตนเอง ไม่กลัวความผิดพลาด มุ่งมั่นทำในสิ่งที่ปรารถนา กล้าตัดสินใจ	2. พฤติกรรมการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์แบบขึ้นชมตนเอง	
3. การสร้างแรงบันดาลใจ	3. ความสามารถในการโน้มน้าวผู้อื่นเพื่อประโยชน์ของตน	3. การสร้างแรงบันดาลใจแบบขึ้นชมตนเอง	
4. การกระตุ้นทางปัญญา	4. ความรู้สึกเหนือกว่าผู้อื่น คิดว่าคนอื่นด้อยกว่า ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง ไม่ค่อยสนใจความรู้สึกของผู้อื่น	4. การกระตุ้นทางปัญญาแบบขึ้นชมตนเอง	
5. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	5. ความเป็นคนใจร้อน อารมณ์ไม่มั่นคง	5. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลแบบขึ้นชมตนเอง	

ผลการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง สามารถกำหนดคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพกับบุคลิกลักษณะของภาวะชื่นชมตนเอง/หลงตนเอง มาผสมกัน ทำให้สามารถกำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองได้ดังรายละเอียดต่อไปนี้

**องค์ประกอบที่ 1: คุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์แบบชื่นชมตนเอง** หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึงความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีอุดมการณ์ในการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มุ่งมั่นความสำเร็จ และมั่นคงทางอารมณ์ มีลักษณะเด่นของภาวะชื่นชมตนเอง คือ มีความมั่นใจในตนเองสูง ไม่กลัวอุปสรรคหรือความล้มเหลว เพื่อให้ตนเองประสบความสำเร็จ มีบุคลิกภาพที่ดูมีเสน่ห์และบารมี ส่งผลให้มีภาพลักษณ์เป็นผู้นำที่มีอุดมการณ์ เป็นที่ศรัทธา และไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

**องค์ประกอบที่ 2: พฤติกรรมการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์แบบชื่นชมตนเอง** หมายถึง การแสดงออกหรือกระทำของบุคคลที่ทำให้ผู้ร่วมงานซื่อสัตย์และภักดีต่อโรงเรียน มีอุดมการณ์ในการทำงานที่มุ่งประโยชน์ส่วนรวม ทุ่มเทการทำงานเต็มศักยภาพ และมีความทะเยอทะยานปรารถนาความสำเร็จ มีลักษณะเด่นของภาวะชื่นชมตนเอง คือ การแสดงออกถึงการกระทำที่เป็นแบบอย่างชัดเจนในการทำงานเพื่อโรงเรียน และมีความสามารถในการโน้มน้าวชักจูงให้ผู้ร่วมงานคล้อยตาม เพื่อให้การทำงานเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม ส่งผลให้มีภาพลักษณ์เป็นผู้นำที่ผู้ร่วมงานยึดเป็นแบบอย่างที่ดีของการทำงาน

**องค์ประกอบที่ 3: การสร้างแรงบันดาลใจแบบชื่นชมตนเอง** หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถในการจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงจูงใจภายใน เห็นคุณค่าในตนเอง สามารถสร้างแรงบันดาลใจและความภูมิใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา มีลักษณะเด่นของภาวะชื่นชมตนเอง คือ การแสดงออกถึงความสามารถในการจูงใจผู้ร่วมงานให้มีเจตคติทางบวกในการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม โดยรู้จักใช้เทคนิคที่หลากหลาย ส่งผลให้มีภาพลักษณ์เป็นผู้นำที่เห็นคุณค่าของผู้ร่วมงาน สร้างแรงบันดาลใจและให้เกียรติยกย่องผู้ร่วมงาน

**องค์ประกอบที่ 4: การกระตุ้นทางปัญญาแบบชื่นชมตนเอง** หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถในการทำให้ผู้ร่วมงานคิดสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ทำให้มองเห็นปัญหาสามารถใช้ปัญญาในการวิเคราะห์และหาแนวทางการแก้ไข ให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดและเหตุผลได้อย่างเต็มที่ มีลักษณะเด่นของภาวะชื่นชมตนเอง คือ การให้อิสระในการคิด ไม่บังคับหรือครอบงำความคิดให้คล้อยตามผู้นำ และให้โอกาสผู้ร่วมงานได้แก้ตัวเมื่อทำงานพลาด และมีโอกาสสร้างผลงาน โดยที่ไม่ใช่ผู้บริหารเด่นเพียงคนเดียว ส่งผลให้มีภาพลักษณ์เป็นผู้นำที่ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ไม่เผด็จการทางความคิด และเป็นกัลยาณมิตร

**องค์ประกอบที่ 5: การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลแบบชื่นชมตนเอง** หมายถึง ความสามารถวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของผู้ร่วมงาน มีความสามารถในการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสม และเป็นธรรมชาติ ให้ความสำคัญ ความสนใจเอาใจใส่ในการพัฒนา ศักยภาพของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลากร มีลักษณะเด่นของภาวะชื่นชมตนเอง คือ การแสดงออกถึงการรู้จักและเข้าใจธรรมชาติของผู้ร่วมงาน รู้จักใช้คน มองคนเก่ง ให้โอกาสทุกคน ได้รับการพัฒนา และเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ส่งผลให้มีภาพลักษณ์เป็นผู้นำที่รู้จักใช้คนและรู้จักสร้างคน

### ขั้นตอนที่ 1.2 การพัฒนาเครื่องมือประเมินตนเอง

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือประเมินตนเองเริ่มที่การกำหนดโครงสร้างของเนื้อหา การสร้างข้อรายการ และการนำเครื่องมือไปทดลองใช้ขั้นต้น และใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มจากประชากร

#### 1.2.1 โครงสร้างของเนื้อหาของเครื่องมือวัดภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง

ตาราง 3.2 แสดงตารางวิเคราะห์เนื้อหา (table of specification) เพื่อกำหนดโครงสร้างขององค์ประกอบที่ใช้ในการวัดภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง โดยมีข้อรายการจำนวน 20 ข้อ ตามองค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ ๆ ละ 4 ข้อ

ตาราง 3.2 ตารางโครงสร้างเนื้อหาขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง

ข้อ	องค์ประกอบ	จำนวนข้อ
1	คุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์แบบชื่นชมตนเอง	4
2	พฤติกรรมการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์แบบชื่นชมตนเอง	4
3	การสร้างแรงบันดาลใจแบบชื่นชมตนเอง	4
4	การกระตุ้นทางปัญญาแบบชื่นชมตนเอง	4
5	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลแบบชื่นชมตนเอง	4
	รวม	20

#### 1.2.2 โครงสร้างเนื้อหาของตัวแปรที่สัมพันธ์กับภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง

ตาราง 3.3 เป็นโครงสร้างของเนื้อหาที่ใช้ในการวัดตัวแปรทั้งหมด 6 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรความเชื่อในหลักการบริหารบุคคล (ตัวแปรที่ 1) ตัวแปรภาวะชื่นชม/หลงตนเอง (ตัวแปรที่ 2) ตัวแปรภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (ตัวแปรที่ 3) ตัวแปรภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง (ตัวแปรที่ 4) ตัวแปรภาพลักษณ์ของผู้นำ (ตัวแปรที่ 5) และตัวแปรผลที่เกิดขึ้นในโรงเรียน (ตัวแปรที่ 6) การสร้างข้อรายการสำหรับวัดภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองได้ยึดแนวคิดสำคัญจากผลการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องว่าพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมาให้เห็นส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับความเชื่อและความรู้ในเรื่องนั้น นั่นคือ ผู้นำที่มีความเชื่อในหลักการบริหารบุคคลที่ดี ก็มักจะมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และหากมีภาวะชื่นชมในทิศทางบวก ก็น่าจะมีภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองสูงตามมา

ตาราง 3.3 โครงสร้างเนื้อหาของตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการวิจัย

องค์ประกอบย่อย	ข้อรายการที่วัดตัวแปรที่สัมพันธ์กับองค์ประกอบย่อย	จำนวนข้อ
1. คุณลักษณะการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์แบบชื่น ชมตนเอง	1. ความเชื่อในหลักการบริหารบุคคล	4
	2. ภาวะชื่นชม/หลงตนเอง	4
	3. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ	4
	4. ภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง	4
	5. ภาพลักษณ์ของผู้นำ	4
	6. ผลที่เกิดขึ้นในโรงเรียน	4
<b>รวม</b>		<b>24</b>
2. พฤติกรรมการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์แบบชื่น ชมตนเอง	1. ความเชื่อในหลักการบริหารบุคคล	4
	2. ภาวะชื่นชม/หลงตนเอง	4
	3. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ	4
	4. ภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง	4
	5. ภาพลักษณ์ของผู้นำ	4
	6. ผลที่เกิดขึ้นในโรงเรียน	4
<b>รวม</b>		<b>24</b>
การสร้างแรงบันดาลใจแบบชื่น ชมตนเอง	1. ความเชื่อในหลักการบริหารบุคคล	4
	2. ภาวะชื่นชม/หลงตนเอง	4
	3. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ	4
	4. ภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง	4
	5. ภาพลักษณ์ของผู้นำ	4
	6. ผลที่เกิดขึ้นในโรงเรียน	4
<b>รวม</b>		<b>24</b>
3. การกระตุ้นทางปัญญา แบบชื่นชมตนเอง	1. ความเชื่อในหลักการบริหารบุคคล	4
	2. ภาวะชื่นชม/หลงตนเอง	4
	3. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ	4
	4. ภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง	4
	5. ภาพลักษณ์ของผู้นำ	4
	6. ผลที่เกิดขึ้นในโรงเรียน	4
<b>รวม</b>		<b>24</b>
4. การคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคลแบบชื่นชม ตนเอง	1. ความเชื่อในหลักการบริหารบุคคล	4
	2. ภาวะชื่นชม/หลงตนเอง	4
	3. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ	4
	4. ภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง	4
	5. ภาพลักษณ์ของผู้นำ	4
	6. ผลที่เกิดขึ้นในโรงเรียน	4
<b>รวม</b>		<b>24</b>
<b>รวมทั้งหมด</b>		<b>120</b>

ตาราง 3.3 จึงแสดงองค์ประกอบย่อยของทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของ (Bass และ Avolio, 1990) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) คุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (2) พฤติกรรมการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (3) การสร้างแรงบันดาลใจ (4) การกระตุ้นทางปัญญา และ (5) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในการสร้างตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปร จะสร้างให้สัมพันธ์กับนิยามขององค์ประกอบย่อยทั้ง 5 องค์ประกอบ

### 1.2.3 ลักษณะของข้อรายการในเครื่องมือ

เนื่องจากเครื่องมือวัดภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเองที่พัฒนาขึ้นมีจุดมุ่งหมายให้นำไปใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นเพื่อให้ข้อมูลที่ได้จากเครื่องมือสามารถจัดเก็บและประมวลได้ง่าย จึงใช้วิธีการที่สะดวกกับผู้ตอบ และสะดวกต่อการจัดเก็บข้อมูลและประมวลผล ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการให้ผู้ตอบรายงานตนเอง โดยใช้มาตราวัดแบบ Likert เป็นคำถามที่มีรายการให้ผู้ตอบสะท้อนความคิด ความรู้สึก และการปฏิบัติงานในฐานะผู้นำหรือผู้บริหารในสถานศึกษา

การกำหนดข้อรายการที่สะท้อนความคิด ความรู้สึก และ/หรือพฤติกรรมการปฏิบัติตนที่แสดงถึงภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเอง จะครอบคลุมสถานการณ์ที่เน้นการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็นหลัก ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเครื่องมือที่มีผู้อื่นพัฒนาแล้วทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่ามีเครื่องมือประเมินภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Bass และ Avolio, 1990) และเครื่องมือประเมินบุคลิกภาพแบบขึ้นชมตนเอง (Raskin & Terry, 1988; Hickman et al., 1996; Million, 1982; คณางค์ มีศรี, 2551) แต่ไม่สามารถสืบค้นเครื่องมือประเมินภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเองได้ ผู้วิจัยจึงสร้างแบบประเมินภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเองตามนิยามปฏิบัติการที่กำหนด และยึดแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาผู้นำเป็นหลักจากผลการสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้อง

ในขั้นตอนของการสร้างข้อรายการ จะนำนิยามปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อยแต่ละด้านมาใช้เป็นแนวคิดพื้นฐาน จากนั้นเริ่มสร้างข้อรายการโดยเริ่มที่การสร้างข้อรายการเพื่อวัดตัวแปรที่ 1 (ความเชื่อในหลักการบริหาร) ภายใต้องค์ประกอบคุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แล้วตามด้วยข้อรายการเพื่อวัดตัวแปรที่ 2, 3, 4, 5, 6 ภายใต้องค์ประกอบเดียวกัน ทำให้ได้ชุดของข้อรายการที่สร้างขึ้นแต่ละครั้งเพื่อวัดตัวแปรที่ 1-6 ซึ่งมีเนื้อหาสัมพันธ์กัน จำนวน 6 ข้อ ดังนั้น ภายใต้แต่ละองค์ประกอบย่อยจะมีข้อรายการ 4 ชุด ๆ ละ 6 ข้อ รวมเป็น 24 ข้อ เมื่อรวมทั้ง 5 องค์ประกอบย่อย จะได้ข้อรายการ 20 ชุด ๆ ละ 4 ข้อ รวมข้อรายการทั้งหมด 120 ข้อ แต่ในการจัดทำแบบสอบถาม จะมีการจัดเรียงข้อรายการแยกตามแต่ละตัวแปร โดยเริ่มด้วยตัวแปรที่ 1 (ความเชื่อในหลักการบริหารบุคคล) ตัวแปรที่ 2 (บุคลิกภาพแบบขึ้นชมตนเอง) ตัวแปรที่ 3 (ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ) ตัวแปรที่ 4 (ภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเอง) ตัวแปรที่ 5 (ภาพลักษณ์ของผู้นำ) และตัวแปรที่ 6 (ผลที่เกิดขึ้นในโรงเรียน) แต่ละตัวแปรจะมีข้อรายการจำนวน 20 ข้อ รายละเอียดของข้อรายการที่สร้างขึ้นมาแบบเชื่อมโยงกันปรากฏในตาราง 3.4

ตาราง 3.4 ข้อรายการในเครื่องมือวิจัย

	มิติที่ 1 ความเชื่อ/การให้ความสำคัญ	มิติที่ 2 บุคลิกลักษณะ	มิติที่ 3 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ	มิติที่ 4 ภาวะผู้นำแบบการชื่นชมตนเอง	มิติที่ 5 ภาพลักษณ์ของผู้นำ	มิติที่ 6 ผลที่เกิดในโรงเรียน
1.1	ผู้นำต้องมีความคิดกว้างไกลวางเป้าหมายการพัฒนาชัดเจน	ข้าพเจ้าเป็นคนเชื่อมั่นในความคิดของตนเองสูง	ข้าพเจ้าเชื่อมั่นในความคิดและความสามารถของตนเองว่าจะพัฒนาโรงเรียนได้ดี	ข้าพเจ้าพยายามกำหนดวิสัยทัศน์ที่ท้าทาย ทันสมัยแปลกใหม่ ต่างจากคนอื่น	ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์เด่นกว่าผู้นำอื่น ๆ	ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่รับรู้ว่าเป็นการพัฒนาที่ท้าทายและชัดเจน
1.2	ผู้นำต้องยึดหลักการ และมีอุดมการณ์ในการทำงานเพื่อส่วนรวม	ข้าพเจ้ามุ่งหวังจะได้ชื่อเสียงและความก้าวหน้าจากผลงานของโรงเรียน	ข้าพเจ้ายึดหลักการในการทำงานเต็มศักยภาพ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม	เพื่อชื่อเสียงที่จะได้รับ ข้าพเจ้ามุ่งมั่นทำงานเต็มที่ให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่กำหนด	ผู้นำที่มีอุดมการณ์ยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง	ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่รู้ว่าเป้าหมายของโรงเรียนกำหนดขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนหรือโรงเรียนได้ประโยชน์เต็มที่
1.3	ผู้นำต้องมุ่งมั่นปรารถนาให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ	ข้าพเจ้าสามารถทำใจให้ยอมรับได้หากสิ่งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนไม่เป็นไปตามคาดและพร้อมสู้ใหม่	ข้าพเจ้ามุ่งมั่นตั้งใจทำงาน และมุ่งเอาชนะปัญหาอุปสรรค	ข้าพเจ้าสามารถรับมือกับการทำงานที่กดดันได้ โดยไม่รู้สึกเครียด ทุกซีรอน หรือหมดกำลังใจ	ผู้นำที่มีความมุ่งมั่นสูง	ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่รับรู้ถึงความมุ่งมั่นของผู้บริหารที่จะทำให้อาจารย์ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด
1.4	ผู้นำต้องมีบุคลิกลักษณะและความมั่นคงทางอารมณ์ที่สูงใจให้ผู้ร่วมงานอยากทำงานด้วย	ข้าพเจ้าเป็นคนใจร้อน อยากให้ทุกสิ่งที่ต้องการสมหวังได้ดังใจ และรวดเร็ว	ข้าพเจ้ามีบุคลิกลักษณะที่ทำให้ผู้ร่วมงานเชื่อมั่น ไว้วางใจ และยอมรับในฐานะผู้นำโรงเรียน	ข้าพเจ้าไม่ใช้อำนาจสั่งการหรือใช้อารมณ์บังคับให้ผู้ร่วมงานทำงานโดยไม่เต็มใจ	ผู้นำที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีอารมณ์เป็นที่ศรัทธา	ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่มีความรู้สึกมั่นใจไว้วางใจในการทำงานภายใต้แนวคิดและการดำเนินงานของผู้บริหาร
2.1	บุคลากรในโรงเรียนต้องมี ความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดี และยึดมั่นในอุดมการณ์เพื่อประโยชน์ส่วนรวม	ข้าพเจ้าอยากให้ทุกคนมีอุดมการณ์ในการทำงาน	ข้าพเจ้าแสดงออกถึงความซื่อสัตย์และความจงรักภักดีที่ข้าพเจ้ามีต่อโรงเรียนให้ผู้ร่วมงานเห็นเป็นแบบอย่าง	ข้าพเจ้ามีทักษะในการจูงใจให้ผู้ร่วมงานยึดมั่นในอุดมการณ์ของการทำงาน	ผู้นำที่เป็นแบบอย่างด้านความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดีต่อโรงเรียน	ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ โดยยึดประโยชน์ของผู้เรียนและโรงเรียนเต็มที่
2.2	บุคลากรในโรงเรียนต้องมีใจทะเยอทะยานทำงานโดยมุ่งความเป็นเลิศของโรงเรียน	ข้าพเจ้ายอมรับว่าตนเองจะประสบความสำเร็จได้ ต้องทำให้ผู้ร่วมงานมีใจมุ่งความสำเร็จด้วย	ข้าพเจ้าประกาศชัดให้ทุกคนในโรงเรียนรับรู้ถึงความมุ่งมั่นในการนำพาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ	ข้าพเจ้าสามารถปลุกใจให้ผู้ร่วมงานร่วมแรงร่วมใจในการทำงานร่วมกับข้าพเจ้า	ผู้นำที่ทำงานแบบมุ่งความเป็นเลิศ	ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่มีพลังมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ
2.3	บุคลากรในโรงเรียนต้องยอมรับการ	ข้าพเจ้าไม่คอยเชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงานจะสามารถ	ข้าพเจ้าพยายามนำแนวคิดใหม่ ๆ มาทดลองและปรับใช้ใน	ข้าพเจ้าแสดงออกถึงความเชื่อใจและเชื่อมั่นในตัวผู้ร่วมงานว่าพวก	ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อ

	มิติที่ 1 ความเชื่อ/การ ให้ความสำคัญ	มิติที่ 2 บุคลิกลักษณะ	มิติที่ 3 ภาวะผู้นำแบบ เปลี่ยนสภาพ	มิติที่ 4 ภาวะผู้นำแบบ การชื่นชมตนเอง	มิติที่ 5 ภาพลักษณ์ ของผู้นำ	มิติที่ 6 ผลที่เกิดใน โรงเรียน
	เปลี่ยนแปลงเพื่อ บรรลุวิสัยทัศน์ ของโรงเรียนที่ทำ หาย	เปลี่ยนแปลงตนเอง เพื่อทำสิ่งใหม่ที่ทำ หายได้	โรงเรียนเพื่อนำสู่การ เปลี่ยนแปลงที่ดีกว่า	เราสามารถยอมรับการ เปลี่ยนแปลงของ โรงเรียนได้		บรรลุวิสัยทัศน์ที่ทำ หาย
2.4	บุคลากรใน โรงเรียนต้อง ทำงานอย่างทุ่มเท เต็มศักยภาพ และ เห็นแก่ประโยชน์ ส่วนรวม	ข้าพเจ้าอยากให้ทุก คนทำงานเพื่อ โรงเรียนเต็มที่ เพื่อ ข้าพเจ้าจะได้มี ผลงานเป็นที่ ยอมรับยกย่อง	ข้าพเจ้าทำงานเต็มที่ ไม่ใช่ผู้บริหารที่ใช้ วิธีการสั่งการอย่าง เดียว โดยตนเองไม่ ทำ	ข้าพเจ้ามีฝีมือในการ โน้มน้าวจิตใจของ ผู้ร่วมงานให้อุทิศตน ทำงานเพื่อโรงเรียน อย่างทุ่มเท	ผู้นำที่มี ทักษะการ โน้มน้าว จิตใจ	ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่ ขยันขันแข็งและ ทุ่มเทในการทำงาน เพื่อโรงเรียน
3.1	การเห็นคุณค่าใน ตนเองเป็นสิ่งที่ บุคลากรใน โรงเรียนควรได้รับ การพัฒนา	โดยนิสัยส่วนตัว ข้าพเจ้าจะไม่สนใจ คนที่ทำงานเฉื่อยชา หรือหมดไฟในการ ทำงาน เพราะไม่ได้ ช่วยส่งเสริมการ ทำงานของข้าพเจ้า	ข้าพเจ้าพยายามทำ ให้ผู้ร่วมงานเห็น คุณค่าในตนเองและ มีแรงจูงใจในการ ทำงานให้ประสบ ความสำเร็จ	ข้าพเจ้ามีทักษะในการ กระตุ้นให้คนเฉื่อยชา หรือขาดความมั่นใจใน ตนเอง คิดอยากทำ อะไรเพื่อโรงเรียนได้	ผู้นำที่ทำให้ ผู้ร่วมงานเห็น คุณค่าใน ตนเอง	ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่ เห็นคุณค่าในตนเอง และมีแรงจูงใจใน การทำงาน เพื่อให้ โรงเรียนประสบ ความสำเร็จ
3.2	การสร้างแรง บันดาลใจในการ ทำงานให้ ผู้ร่วมงานเป็น ภารกิจสำคัญของ การพัฒนา โรงเรียน	ข้าพเจ้าอยากให้ทุก คนทำงานตาม ความคิดของ ข้าพเจ้า เพื่อให้ฝัน ของข้าพเจ้าเป็นจริง	ข้าพเจ้าพยายามทำ ให้ผู้ร่วมงานรู้จักสร้าง แรงบันดาลใจในการ ทำงาน	เพื่อให้ข้าพเจ้าทำงาน ได้ง่าย ข้าพเจ้ามีวิธีทำ ให้แรงบันดาลใจของ ผู้ร่วมงานเป็นไปใน ทิศทางที่เสริมการ ทำงานของโรงเรียน	ผู้นำที่มี ทักษะการ สร้างแรง บันดาลใจ	ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่ มีแรงบันดาลใจใน การทำงานเพื่อ ความสำเร็จของ โรงเรียน
3.3	ขวัญและกำลังใจ ดีจากผู้นำทำให้ บุคลากรมีใจ ทำงานเพื่อ โรงเรียนด้วยความ ทุ่มเท	โดยนิสัยส่วนตัวของ ข้าพเจ้า ข้าพเจ้าไม่ ค่อยชมเชยใคร	ข้าพเจ้าพยายาม สร้างขวัญ กำลังใจใน การทำงานให้ ผู้ร่วมงานเพื่อให้เขา ทำงานด้วยใจรัก	ข้าพเจ้าพยายามฝึก ตนเองให้ชมเชยหรือยก ย่องผู้ร่วมงาน เมื่อเขา ทำสิ่งดี ๆ แก่โรงเรียน	ผู้นำที่รู้จัก การสร้าง ขวัญกำลังใจ ให้ผู้ร่วมงาน	ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่ มีขวัญและกำลังใจดี เต็มใจทำงานโดยไม่ รู้จักเหน็ดเหนื่อย
3.4	ถ้าทำให้บุคลากร ในโรงเรียนมีความ ภาคภูมิใจใน ความสำเร็จที่ตนมี ส่วนร่วมสร้าง จะ ยิ่งทำให้เกิดความ มุ่งมั่นในการ ทำงาน	ข้าพเจ้ารู้สึกว่ามี ผลงานของโรงเรียน ส่วนใหญ่เกิดจาก ความคิดและมีมือ ของข้าพเจ้า	ข้าพเจ้าพยายามทำ ให้ผู้ร่วมงานมีความ ภาคภูมิใจในการทำ สิ่งต่าง ๆ เพื่อ โรงเรียน	แม้ผลงานของโรงเรียน เกิดจากฝีมือของ ผู้บริหาร แต่ข้าพเจ้า แสดงออกให้เห็นว่า ความสำเร็จเกิดจาก ผลงานร่วมของทุกคน โดยไม่คุยโอ้อวดว่าเป็น ฝีมือของข้าพเจ้า	ผู้นำที่ให้ เกียรติยกย่อง ผู้ร่วมงาน	ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่ รัก และภูมิใจใน โรงเรียน ทำงาน อย่างกระตือรือร้น
4.1	ผู้บริหารต้องให้ โอกาสบุคลากรได้ แสดงออกถึง ความคิด	ข้าพเจ้าอยากให้ ผู้ร่วมงานทำตาม ความคิดของ ข้าพเจ้าเลย ไม่ต้อง	ข้าพเจ้ากระตุ้น ส่งเสริมให้ให้ ผู้ร่วมงานพยายาม คิดสร้างสรรค์งาน ของตนเอง	เมื่อมีความต่างทาง ความคิด ข้าพเจ้า ตัดสินใจเด็ดขาด และ สามารถโน้มน้าวให้	ผู้นำที่ สนับสนุนให้ โอกาสคนได้ สร้างผลงาน	โรงเรียนมีผลงานที่ เกิดจากความคิด ใหม่ ๆ ของ ผู้ร่วมงานซึ่งไม่



	มิติที่ 1 ความเชื่อ/การ ให้ความสำคัญ	มิติที่ 2 บุคลิกลักษณะ	มิติที่ 3 ภาวะผู้นำแบบ เปลี่ยนสภาพ	มิติที่ 4 ภาวะผู้นำแบบ การชื่นชมตนเอง	มิติที่ 5 ภาพลักษณ์ ของผู้นำ	มิติที่ 6 ผลที่เกิดใน โรงเรียน
	สร้างสรรคในการ พัฒนางาน	คิดทำสิ่งใหม่ให้ เสียเวลา		ผู้ร่วมงานยอมรับ ความคิดที่ข้าพเจ้าเห็น ว่าเหมาะสมที่สุดไป ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ		เหมือนใครและเป็น ที่ยอมรับของคน ทั่วไป
4.2	ผู้บริหารคนเดียว ไม่สามารถปัญหา ของโรงเรียนได้ ต้องอาศัย ความคิดของ ผู้ร่วมงานด้วย	ด้วยความสามารถ ที่มี ข้าพเจ้าเชื่อว่า ความคิดของตนเอง สามารถนำไปใช้ใน การแก้ปัญหาของ โรงเรียนได้เป็นส่วน ใหญ่	ข้าพเจ้าส่งเสริมให้ ผู้ร่วมงานเสนอ แนวคิดและร่วม แก้ปัญหของ โรงเรียน	ข้าพเจ้าสามารถ ประสานความร่วมมือ กับทุกฝ่ายในการแก้ไข ปัญหาของโรงเรียนและ ทำให้ทุกคนยอมรับใน ผลของการตัดสินใจ ร่วมกัน	ผู้นำที่ใช้ หลักการ บริหารแบบมี ส่วนร่วม	ปัญหาของโรงเรียน ไม่ค่อยมีหรือแก้ไข ได้เร็ว เพราะ ผู้ร่วมงานรู้จักคิด และร่วมแก้ปัญหา
4.3	ไม่มีใครอยาก ทำงานกับ ผู้บริหารที่บังคับ หรือครอบงำ ความคิดผู้อื่น	ข้าพเจ้าไม่ยอมให้ ใครโต้แย้งความคิด ที่ข้าพเจ้าคิดมาดี แล้ว	ข้าพเจ้าไม่ชี้หน้าหรือ บีบบังคับให้ ผู้ร่วมงานต้องใช้ วิธีการของข้าพเจ้าใน การพัฒนา/แก้ปัญหา ในโรงเรียน	ข้าพเจ้าสามารถชักจูง ให้ผู้ร่วมงานคล้อยตาม ความคิดของข้าพเจ้า ด้วยวิธีแยบยล หากคิด ว่าวิธีของข้าพเจ้า เหมาะสมกว่า	ผู้นำที่ไม่ เผด็จการทาง ความคิด	บรรยากาศของการ ทำงานในโรงเรียน ให้อิสระผู้ร่วมงานใน การคิดพัฒนางาน ใหม่ ๆ
4.4	บุคลากรจะไม่ หยุดคิด หยุดทำ ถ้าได้รับโอกาสให้ แก้ตัวเวลาทำงาน ไม่สำเร็จ	ข้าพเจ้าไม่ค่อยไว้ใจ ให้ใครคิดทำอะไร ใหม่ ๆ เพื่อป้องกัน ความผิดพลาดใน การทำงาน	ข้าพเจ้าให้ผู้ร่วมงาน ได้ทดลอง คิดใหม่ ทำ ใหม่ เพื่อพัฒนางาน ให้ดีขึ้นตลอดเวลา	หากวิธีคิดของ ผู้ร่วมงานไม่ประสบ ความสำเร็จ ข้าพเจ้าไม่ กล่าวโทษตำหนิให้เสีย กำลังใจ แต่ข้าพเจ้าจะ มีแผนสำรองพร้อม แก้ไขได้ทันที	ผู้นำที่เป็น กัลยาณมิตร ที่พร้อม ทำงาน ร่วมกับ ผู้ร่วมงาน	ผู้ร่วมงานใน โรงเรียนมีความเชื่อ ในประสิทธิภาพของ ตนเองว่าสามารถทำ สิ่งท้าทายได้โดยไม่ กลัวความผิดพลาด
5.1	ผู้บริหารที่ดีต้อง รู้จักบริหารคนได้ ทุกประเภท	ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อที่ ต้องทำงานกับคน ไม่เก่งในโรงเรียน	ข้าพเจ้ารู้จักจุดแข็ง จุดอ่อนของผู้ร่วมงาน	ข้าพเจ้าพยายามทำใจ ให้ยอมรับความ แตกต่างระหว่างบุคคล และถือว่าการพัฒนา คนที่มีจุดอ่อนเป็นงาน ที่ท้าทายสำหรับ ผู้บริหาร	ผู้นำที่รู้จัก และเข้าใจ ธรรมชาติของ มนุษย์	ผู้ร่วมงานประทับใจ ที่ผู้บริหารรู้จัก ผู้ร่วมงานและให้ การยอมรับทุกคน เป็นอย่างดี
5.2	ถ้าบุคลากรได้รับ มอบหมายให้ ทำงานที่เหมาะสม กับความสามารถ จะทำงานได้ดี	ข้าพเจ้ามอบหมาย งานให้เฉพาะคนที่ ข้าพเจ้าคิดว่ามี ความสามารถ	ข้าพเจ้าพยายาม วางตัวคนให้ เหมาะสมกับงานและ ความสามารถที่เขามี	ข้าพเจ้ามอบหมายงาน ที่ไม่ค่อยสำคัญมาก ให้กับผู้ที่มีความ สามารถน้อย และทำให้ เขารู้สึกว่ามีส่วนร่วมใน การพัฒนาโรงเรียน	ผู้นำที่เห็น คุณค่าของ ทรัพยากร มนุษย์	ผู้ร่วมงานมีความสุข ที่มีโอกาสได้ทำงาน ตามความสามารถ และได้แสดงฝีมือใน การทำงาน
5.3	ถ้าบุคลากรรู้สึก ว่าได้มีโอกาสใน การทำงานหรือ การปฏิบัติอย่าง เท่าเทียมกัน	ข้าพเจ้าเลือกให้ ผู้ร่วมงานเฉพาะคน ใกล้ชิดที่ข้าพเจ้า ไว้ใจ	ข้าพเจ้าให้โอกาส ผู้ร่วมงานทุกคนได้มี ส่วนร่วมสร้าง ความสำเร็จแก่ โรงเรียน	ข้าพเจ้าระมัดระวังใน การวางตัว พยายามไม่ แสดงออกให้เห็นชัดว่า ใครเป็นบุคคลที่ข้าพเจ้า ไว้ใจหรือไม่ไว้ใจ	ผู้นำที่มีความ เป็นธรรม	ผู้ร่วมงานมีความรัก ใคร่ สามัคคี ร่วมมือ ร่วมพลังในการ ทำงาน ทำงานเป็น ทีม

	มิติที่ 1 ความเชื่อ/การ ให้ความสำคัญ	มิติที่ 2 บุคลิกลักษณะ	มิติที่ 3 ภาวะผู้นำแบบ เปลี่ยนสภาพ	มิติที่ 4 ภาวะผู้นำแบบ การชื่นชมตนเอง	มิติที่ 5 ภาพลักษณ์ ของผู้นำ	มิติที่ 6 ผลที่เกิดใน โรงเรียน
	ความขัดแย้งใด ๆ ก็ไม่น่าจะเกิด					
5.4	ผู้บริหารต้อง ยอมรับว่าแม้จะมี ความแตกต่าง ระหว่างบุคคลใน โรงเรียน แต่ สามารถพัฒนา ส่งเสริมให้ทำงาน ร่วมกันได้	ข้าพเจ้าไม่เสียเวลา พัฒนาคนที่ข้าพเจ้า คิดว่าพัฒนายาก	ข้าพเจ้าให้โอกาส ผู้ร่วมงานได้รับการ พัฒนาอย่างทั่วถึง	ข้าพเจ้ายอมเสียเวลา และทำใจให้อดทนรอ ได้กับการพัฒนา ศักยภาพของผู้ร่วมงาน บางคนซึ่งใช้เวลาใน การเรียนรู้มากกว่าคน อื่น	ผู้นำที่รู้จัก สร้างคน	ผู้ร่วมงานได้รับการ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั่วถึง เท่าเทียม มี ลักษณะเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้

เพื่อให้เข้าใจวิธีการสร้างข้อรายการในเครื่องมือวิจัยมากขึ้น ได้นำเสนอตัวอย่างของข้อรายการจำนวน 5 ข้อ ที่วัดตามองค์ประกอบย่อย 5 ด้าน โดยจะมีการแสดงเหตุผลในการสร้างข้อรายการแต่ละข้อ

ตัวอย่างข้อรายการที่ 1.4 เป็นการวัดคุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์แบบชื่นชมตนเอง ข้อนี้ต้องการแสดงให้เห็นว่าผู้นำควรมีความมั่นคงทางอารมณ์ที่จิตใจให้ผู้ร่วมงานอยากทำงานด้วย (มิติที่ 1) จึงต้องมีคุณลักษณะที่ทำให้ผู้ร่วมงานเชื่อมั่น และยอมรับในตัวผู้นำ (มิติที่ 3) แต่หากผู้นำเป็นคนใจร้อน ต้องการให้สิ่งที่ต้องการสมหวัง ได้ดังใจรวดเร็ว (มิติที่ 2) ก็อาจแสดงพฤติกรรมที่อาจกดดันผู้ร่วมงาน ซึ่งจะทำให้ไม่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน ดังนั้น จึงต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง โดยต้องทำให้ผู้ร่วมงานทำงานด้วยความเต็มใจ ไม่ใช่อำนาจสั่งการ หรือบังคับให้ผู้ร่วมงานทำงานโดยไม่เต็มใจ (มิติที่ 4) หากทำได้สำเร็จภาพลักษณ์ของผู้นำจะทำให้เป็นผู้นำที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ (มิติที่ 5) และผลที่ที่เกิดขึ้นตามมา คือ ผู้ร่วมงานมั่นใจและไว้วางใจในการทำงานภายใต้ผู้นำแบบนี้ (มิติที่ 6)

#### ตัวอย่างข้อ 1.4 คุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์แบบชื่นชมตนเอง

มิติที่ 1 ความเชื่อ/การให้ ความสำคัญ	มิติที่ 2 บุคลิกลักษณะ	มิติที่ 3 ภาวะผู้นำแบบ เปลี่ยนสภาพ	มิติที่ 4 ภาวะผู้นำแบบ การชื่นชมตนเอง	มิติที่ 5 ภาพลักษณ์ ของผู้นำ	มิติที่ 6 ผลที่เกิดใน โรงเรียน
ผู้นำต้องมี บุคลิกลักษณะ และ ความมั่นคงทาง อารมณ์ที่จิตใจให้ ผู้ร่วมงานอยาก ทำงานด้วย	ข้าพเจ้าเป็นคนใจ ร้อน อยากให้ทุกสิ่ง ที่ต้องการสมหวัง ได้ดังใจ และรวดเร็ว	ข้าพเจ้ามี บุคลิกภาพที่ทำให้ ผู้ร่วมงานเชื่อมั่น ไว้วางใจ และ ยอมรับในฐานะผู้นำ โรงเรียน	ข้าพเจ้า <u>ไม่ใช่</u> อำนาจ สั่งการหรือใช้อารมณ์ บังคับให้ผู้ร่วมงาน ทำงาน <u>โดยไม่เต็มใจ</u>	ผู้นำที่มีความมั่นคง ทางอารมณ์ มีอารมณ์ เป็นที่ศรัทธา	ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่ มีความรู้สึกมั่นใจ ไว้วางใจในการ ทำงานภายใต้ แนวคิดและการ ดำเนินงานของ ผู้บริหาร

ตัวอย่างข้อรายการที่ 2.3 เป็นการวัดพฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ข้อนี้ต้องการแสดงให้เห็นว่าผู้นำควรให้ความสำคัญในการบริหารงานให้ผู้ร่วมงานยอมรับการเปลี่ยนแปลง โดยการนำแนวคิดใหม่ ๆ มาทดลองใช้เพื่อนำไปसारเปลี่ยนแปลงที่ดีกว่า (มิตินี้ 1) แต่หากเป็นผู้มีภาวะหลงตนเอง คือ ไม่ค่อยเชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงานจะเปลี่ยนแปลงตนเองได้ (มิตินี้ 2) ก็จะไม่สามารถเป็นผู้นำที่ดีได้ ดังนั้น ต้องพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเอง โดยการแสดงออกให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงความเชื่อมั่นในตัวผู้ร่วมงานว่าจะสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ (มิตินี้ 4) ซึ่งหากทำได้สำเร็จ จะมีภาพลักษณ์เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (มิตินี้ 5) และผลที่เกิดขึ้นตามมา คือ ผู้ร่วมงานจะยอมรับการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน (มิตินี้ 6) ความแตกต่างของภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเอง (มิตินี้ 4) กับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (มิตินี้ 3) อยู่ที่การแสดงออกให้เห็นชัดเจนว่ามีความเชื่อมั่นในผู้ร่วมงาน ไม่ว่าจะโดยแท้จริงแล้วจะเชื่อหรือไม่ก็ตาม ในขณะที่พฤติกรรมของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพนั้น ผู้นำนำแนวคิดใหม่มาทดลอง แต่อาจจะเป็นการดำเนินงานเพียงคนเดียว ไม่ได้ทำให้ผู้ร่วมงานเปลี่ยนแปลงตามได้ โดยเฉพาะหากมีลักษณะของการหลงตนเองสูง ก็จะไม่เชื่อมั่นในตัวผู้ร่วมงาน ท้ายที่สุดก็จะเป็นการทำงานเพียงลำพัง

#### ตัวอย่างข้อ 2.3 พฤติกรรมการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์แบบขึ้นชมตนเอง

ความเชื่อ/การให้ความสำคัญ	บุคลิกลักษณะ	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ	ภาวะผู้นำแบบการขึ้นชมตนเอง	ภาพลักษณ์ของผู้นำ	ผลที่เกิดกับในโรงเรียน
บุคลากรในโรงเรียนต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่ท้าทาย	ข้าพเจ้าไม่ค่อยเชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงานจะสามารถเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อทำสิ่งใหม่ที่ท้าทายได้	ข้าพเจ้าพยายามนำแนวคิดใหม่ ๆ มาทดลองและปรับใช้ในโรงเรียนเพื่อนำสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีกว่า	ข้าพเจ้าแสดงออกถึงความเชื่อใจและเชื่อมั่นในตัวผู้ร่วมงานว่าพวกเขาสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนได้	ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ที่ท้าทาย

ตัวอย่างข้อรายการที่ 3.4 เป็นการวัดพฤติกรรมการสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ร่วมงาน ข้อนี้ต้องการแสดงให้เห็นว่าผู้นำต้องเห็นความสำคัญของการพัฒนาผู้ร่วมงานให้มีความภูมิใจในการทำงานของโรงเรียน (มิตินี้ 1) จึงต้องพยายามทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกนี้ให้ได้ (มิตินี้ 3) แต่หากเป็นผู้นำที่ชอบแสดงออก อยากให้คนขึ้นชมตนเอง (มิตินี้ 2) ต้องพยายามบังคับใจให้ไม่คุยโม้โอ้อวด เพื่อให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ไม่ใช่ผลงานของผู้นำฝ่ายเดียว (4) ซึ่งไม่ใช่ง่ายนัก แต่หากทำสำเร็จก็จะมีภาพลักษณ์เป็นผู้นำที่ให้เกิดศรัทธาของเพื่อนร่วมงาน (มิตินี้ 5) และท้ายที่สุดจะทำให้ผู้ร่วมงานอยากทำงานเพื่อโรงเรียน (มิตินี้ 6) เพราะรู้สึกว่าคุณมีส่วนในความสำเร็จ ไม่ใช่เป็นผลงานของผู้นำคนเดียว

### ตัวอย่างข้อ 3.4 พฤติกรรมของการสร้างแรงบันดาลใจ

ความเชื่อ/การให้ความสำคัญ	บุคลิกลักษณะ	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ	ภาวะผู้นำแบบการชื่นชมตนเอง	ภาพลักษณ์ของผู้นำ	ผลที่เกิดกับในโรงเรียน
ถ้าทำให้บุคลากรในโรงเรียนมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จที่ตนมีส่วนร่วมสร้าง จะยิ่งทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน	ข้าพเจ้ารู้สึกว่ามีผลงานของโรงเรียนส่วนใหญ่เกิดจากความคิดและมีมือของข้าพเจ้า	ข้าพเจ้าพยายามทำให้ผู้ร่วมงานมีความภาคภูมิใจในการทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อโรงเรียน	แม้ผลงานของโรงเรียนเกิดจากฝีมือของผู้บริหาร แต่ข้าพเจ้าแสดงออกให้เห็นว่าความสำเร็จเกิดจากผลงานร่วมของทุกคน โดยไม่คุยโอ้อวดว่าเป็นฝีมือของข้าพเจ้า	ผู้นำที่ให้เกียรติยกย่องผู้ร่วมงาน	ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่รัก และภูมิใจในโรงเรียน ทำงานอย่างกระตือรือร้น

ตัวอย่างข้อรายการที่ 4.4 เป็นการวัดพฤติกรรมการกระตุ้นทางปัญญาแก่ผู้ร่วมงาน ข้อนี้ต้องการแสดงให้เห็นว่าผู้นำต้องให้โอกาสผู้ร่วมงานได้แก้ตัวเวลาทำงานไม่สำเร็จ (มิติที่ 1) จึงต้องให้ผู้ร่วมงานได้ทดลองสิ่งใหม่ ๆ (มิติที่ 3) แต่หากผู้นำเป็นคนที่ไม่ค่อยไว้ใจใคร กลับคนอื่นทำพลาด (มิติที่ 2) ก็ต้องพยายามระงับใจไม่กล่าวโทษหรือตำหนิให้เสียกำลังใจ แต่ควรมีแผนสำรอง (มิติที่ 4) ถ้าทำสำเร็จก็จะมีภาพลักษณ์เป็นผู้นำที่เป็นกัลยาณมิตรที่พร้อมทำงานกับผู้ร่วมงาน (มิติที่ 5) และท้ายที่สุดจะทำให้ผู้ร่วมงานมีความเชื่อในประสิทธิภาพของตนเอง สามารถทำสิ่งท้าทายได้โดยไม่กลัวผิดพลาด (มิติที่ 6) เพราะไม่ถูกซ้ำเสริมเมื่อทำไม่สำเร็จ

### ตัวอย่างข้อ 4.4 พฤติกรรมของกระตุ้นทางปัญญา

ความเชื่อ/การให้ความสำคัญ	บุคลิกลักษณะ	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ	ภาวะผู้นำแบบการชื่นชมตนเอง	ภาพลักษณ์ของผู้นำ	ผลที่เกิดกับในโรงเรียน
บุคลากรจะไม่หยุดคิด หยุดทำ ถ้าได้รับโอกาสให้แก้ตัวเวลาทำงานไม่สำเร็จ	ข้าพเจ้าไม่ค่อยไว้ใจให้ใครคิดทำอะไรใหม่ ๆ เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการทำงาน	ข้าพเจ้าให้ผู้ร่วมงานได้ทดลองคิดใหม่ ทำใหม่ เพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้นตลอดเวลา	หากวิธีคิดของผู้ร่วมงานไม่ประสบความสำเร็จ ข้าพเจ้าไม่กล่าวโทษตำหนิให้เสียกำลังใจ แต่ข้าพเจ้าจะมีแผนสำรองพร้อมแก้ไขได้ทันที	ผู้นำที่เป็นกัลยาณมิตรที่พร้อมทำงานร่วมกับผู้ร่วมงาน	ผู้ร่วมงานในโรงเรียนมีความเชื่อในประสิทธิภาพของตนเองว่าสามารถทำสิ่งท้าทายได้โดยไม่กลัวความผิดพลาด

ตัวอย่างข้อรายการที่ 5.4 เป็นการวัดพฤติกรรมการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ข้อนี้ต้องการแสดงให้เห็นว่า ผู้นำต้องยอมรับว่าผู้ร่วมงานไม่ได้เก่งทุกคน แต่สามารถพัฒนาให้ดีขึ้นกว่าเดิมได้ (มิติที่ 1) จึงต้องให้โอกาสแก่ผู้ร่วมงานให้ได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง (มิติที่ 3) แต่หากผู้นำเป็นคนใจร้อน ไม่อยากเสียเวลาในการพัฒนาคน เพราะเกรงว่าจะทำให้งานของตนเองไม่สำเร็จ (มิติที่ 2) ก็ต้องพยายามฝึกฝนจิตใจตนเองให้ยอมอดทน พยายามให้โอกาสคน รอคอยความสำเร็จของผู้ร่วมงาน (มิติที่ 4) ถ้าทำได้จะมีภาพลักษณ์เป็นผู้นำที่รู้จักสร้างคน (มิติที่ 5) และจะทำให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะผู้ร่วมงานได้รับการพัฒนาทั่วถึง (มิติที่ 6)

### ตัวอย่างข้อ 5.4 พฤติกรรมของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ความเชื่อ/การให้ความสำคัญ	บุคลิกลักษณะ	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ	ภาวะผู้นำแบบการชื่นชมตนเอง	ภาพลักษณ์ของผู้นำ	ผลที่เกิดกับในโรงเรียน
ผู้บริหารต้องยอมรับว่าแม้จะมีความแตกต่างระหว่างบุคคลในโรงเรียนแต่สามารถพัฒนาส่งเสริมให้ทำงานร่วมกันได้	ข้าพเจ้าไม่เสียเวลาพัฒนาคนที่ข้าพเจ้าคิดว่าพัฒนายาก	ข้าพเจ้าให้โอกาสผู้ร่วมงานได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง	ข้าพเจ้ายอมเสียเวลาและทำใจให้อดทนรอได้กับการพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานบางคนซึ่งใช้เวลาในการเรียนรู้มากกว่าคนอื่น	ผู้นำที่รู้จักสร้างคน	ผู้ร่วมงานได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งถึงเท่าเทียม มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

#### 1.2.4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือขั้นต้น

ในการวิจัยนี้กำหนดวิธีการตรวจสอบความเหมาะสมของเครื่องมือประเมิน โดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิมาจากสาขาบริหารการศึกษา จิตวิทยาการศึกษา การวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 16 คน กำหนดให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของเครื่องมือ โดยพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบ นิยามปฏิบัติการ ข้อรายการที่สร้างขึ้น โดยพิจารณาตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (1) ความครบถ้วนขององค์ประกอบความเป็นผู้นำแบบชื่นชมตนเองตามนิยามที่กำหนด และ (2) ความสอดคล้องของข้อรายการที่ใช้ประเมินความเป็นผู้นำแบบชื่นชมตนเองตามนิยามที่กำหนด โดยใช้ดัชนี IOC (item-objective congruence) นำข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงข้อความให้เหมาะสม ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้ทรงคุณวุฒิปรากฏในตาราง 3.5 ซึ่งมีค่าพิสัยระหว่าง 0.69 – 1.00 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ถือว่ามีความเหมาะสมคือมีค่ามากกว่า 0.5 (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2544) แต่ก็มีกรปรับปรุงข้อความให้เหมาะสมยิ่งขึ้น โดยนำข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมาใช้ประกอบการปรับปรุง ก่อนนำไปทดลองใช้

ตาราง 3.5 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้ทรงคุณวุฒิ

	ข้อความเดิม	IOC	ข้อความที่ปรับปรุงครั้งที่สาม	หมายเหตุ
1	ข้าพเจ้าเป็นคนเชื่อมั่นในตนเองสูง แต่ก็หั่นเรียนรู้จากบุคคลที่มีความสามารถหรือมีประสบการณ์สูงกว่าเพื่อให้ได้ความคิดใหม่ ๆ ที่นำมาสร้างวิสัยทัศน์ของโรงเรียนได้	0.69	ข้าพเจ้าพยายามกำหนดวิสัยทัศน์ที่ท้าทาย ทันสมัย แปลกใหม่ ต่างจากคนอื่น	ข้อความเดิมถามหลายประเด็นในข้อเดียวกัน
2	แม้การตัดสินใจบางอย่างจะทำให้ข้าพเจ้าได้ประโยชน์ส่วนตนสูงมาก แต่ข้าพเจ้าจะยึดมั่นในอุดมการณ์ว่า ประโยชน์ส่วนรวมต้องมาก่อนประโยชน์ส่วนตน	0.81	เพื่อชื่อเสียงที่จะได้รับ ข้าพเจ้ามุ่งมั่นทำงานเต็มที่ให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่กำหนด	ข้อความเดิมมีเงื่อนไขข้อตกลงซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับสภาพจริงของผู้ตอบ

	ข้อความเดิม	IOC	ข้อความที่ปรับปรุงครั้งที่สาม	หมายเหตุ
3	หากมีข้อผิดพลาดในการทำงาน ข้าพเจ้าสามารถเผชิญหน้าได้โดยไม่รู้สึกเครียด ทุกข์ร้อน หรือเสียกำลังใจ <u>และจะมุ่งมั่นทำใหม่จนสำเร็จโดยไม่ย่อท้อ</u>	0.81	ข้าพเจ้าสามารถรับมือกับการทำงานที่กดดันได้ โดยไม่รู้สึกเครียด ทุกข์ร้อน หรือหมดกำลังใจ	ข้อความเดิมตามหลายประเด็นในข้อเดียวกัน
4	ข้าพเจ้าสามารถควบคุมอารมณ์ ไม่แสดงอารมณ์โกรธเคืองเมื่อไม่ได้อะไรดังใจ และไม่ใช้อำนาจบังคับให้ผู้ร่วมงานรู้สึกเกรงกลัว	0.88	ข้าพเจ้าไม่ใช้อำนาจสั่งการหรือใช้อารมณ์บังคับให้ผู้ร่วมงานทำงานโดยไม่เต็มใจ	ข้อความเดิมตามหลายประเด็นในข้อเดียวกัน
5	ข้าพเจ้าปลุกเร้าให้ผู้ร่วมงานทำงานตามอุดมการณ์เพื่อส่วนรวม ด้วยความซื่อสัตย์และจงรักภักดี <u>ไม่ใช่</u> ทำเพื่อตัวข้าพเจ้าในฐานะผู้นำ	1.00	ข้าพเจ้ามีทักษะในการจูงใจให้ผู้ร่วมงานยึดมั่นในอุดมการณ์ของการทำงาน	-
6	ข้าพเจ้าปลุกใจให้ผู้ร่วมงานร่วมแรงร่วมใจในการทำงานกับข้าพเจ้า เพื่อให้โรงเรียนมีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับ	0.88	ข้าพเจ้าสามารถปลุกใจให้ผู้ร่วมงานร่วมแรงร่วมใจในการทำงานร่วมกับข้าพเจ้า	ข้อความเดิมตามหลายประเด็นในข้อเดียวกัน
7	ข้าพเจ้าทำให้ผู้ร่วมงานเชื่อมั่นในตนเอง และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงการทำงานที่ต่างจากเดิมเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	0.75	ข้าพเจ้าแสดงออกถึงความเชื่อใจและเชื่อมั่นในตัวผู้ร่วมงานว่าพวกเขาสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนได้	ข้อความเดิมตามหลายประเด็นในข้อเดียวกัน
8	ข้าพเจ้าสามารถทำให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนในการทำงานเพื่อโรงเรียนอย่างทุ่มเท โดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย	0.81	ข้าพเจ้ามีฝีมือในการโน้มน้าวจิตใจของผู้ร่วมงานให้อุทิศตนทำงานเพื่อโรงเรียนอย่างทุ่มเท	ข้อความใหม่สอดคล้องกับลักษณะของภาวะชื่นชมตนเองมากกว่าตรงที่ <u>การมีความสามารถในการโน้มน้าวคน</u>
9	<u>แม้ผลงานของบางคนจะยังไม่ได้คุณภาพตามที่ต้องการ</u> แต่ข้าพเจ้าก็สามารถยอมรับ และแสดงให้เห็นกฎมีใจในผลงานของตนเอง และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า	0.81	ข้าพเจ้ามีทักษะในการกระตุ้นให้คนเฉื่อยชา หรือขาดความมั่นใจในตนเอง คิดอยากทำอะไรเพื่อโรงเรียนได้	ข้อความเดิมมีเงื่อนไขข้อตกลงซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับสภาพจริงของผู้ตอบ
10	<u>แม้ข้าพเจ้าจะมีเป้าหมายการทำงานชัดเจนอยู่แล้ว</u> แต่ก็ต้องให้โอกาสผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นด้วย	0.94	ข้าพเจ้ามีวิธีทำให้แรงบันดาลใจของผู้ร่วมงานเป็นไปในทิศทางที่เสริมการทำงานของโรงเรียน	ข้อความเดิมมีเงื่อนไขข้อตกลงซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับสภาพจริงของผู้ตอบ
11	ข้าพเจ้าแสดงความจริงจังในการชมเชยหรือให้กำลังใจผู้ร่วมงาน เพื่อให้ทุ่มเททำงานเพื่อโรงเรียน <u>ไม่ใช่</u> เพื่อเป็นผลงานของข้าพเจ้า	1.00	ข้าพเจ้าพยายามฝึกตนเองให้ชมเชยหรือยกย่องผู้ร่วมงาน เมื่อเขาทำสิ่งดี ๆ แก่โรงเรียน	ข้อความใหม่สอดคล้องกับลักษณะของภาวะชื่นชมตนเองมากกว่า

	ข้อความเดิม	IOC	ข้อความที่ปรับปรุงครั้งที่สาม	หมายเหตุ
12	แม้ข้าพเจ้าจะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญ ในการทำงาน แต่ข้าพเจ้าได้ พยายามทำให้เห็นว่าความสำเร็จ เกิดจากผลงานร่วมของทุกคน	0.94	แม้ผลงานของโรงเรียนเกิดจาก ฝีมือของผู้บริหาร แต่ข้าพเจ้า แสดงออกให้เห็นว่าความสำเร็จ เกิดจากผลงานร่วมของทุกคน โดยไม่คุยโอ้อวดว่าเป็นฝีมือของ ข้าพเจ้า	ข้อความใหม่สอดคล้องกับ ลักษณะของภาวะชื่นชมตนเอง มากกว่า
13	ข้าพเจ้ายินดีที่จะให้ผู้ร่วมงานแสดง ฝีมือในการคิดทำสิ่งใหม่ที่เป็น ประโยชน์กับโรงเรียน	1.00	เมื่อมีความต่างทางความคิด ข้าพเจ้าตัดสินใจเด็ดขาด และ สามารถโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานยอม นำความคิดที่ข้าพเจ้าเห็นว่า เหมาะสมที่สุดไปปฏิบัติด้วยความ เต็มใจ	ข้อความใหม่สอดคล้องกับ ลักษณะของภาวะชื่นชมตนเอง มากกว่า
14	ข้าพเจ้าสามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน ได้มีส่วนในการแก้ไขปัญหา แม้ หลายปัญหาข้าพเจ้าอาจรู้วิธีแก้ไข แล้ว	0.75	ข้าพเจ้าสามารถประสานความ ร่วมมือกับทุกฝ่ายในการแก้ไข ปัญหาของโรงเรียนและทำให้ทุก คนยอมรับในผลของการตัดสินใจ ร่วมกัน	ข้อความเดิมมีเงื่อนไขข้อตกลงซึ่ง อาจไม่สอดคล้องกับสภาพจริง และข้อความใหม่สอดคล้องกับ ลักษณะของภาวะชื่นชมตนเอง มากกว่า
15	ข้าพเจ้ายอมให้ผู้ร่วมงานโต้แย้ง ความคิดเห็นที่อาจไม่ตรงกันได้ แม้ ในบางครั้งข้าพเจ้าคิดว่าวิธีของ ข้าพเจ้าอาจดีกว่า	0.94	ข้าพเจ้าสามารถชักจูงให้ผู้ร่วมงาน คล้อยตามความคิดของข้าพเจ้า ด้วยวิธีแยบยล หากคิดว่าวิธีของ ข้าพเจ้าเหมาะสมกว่า	ข้อความใหม่สอดคล้องกับ ลักษณะของภาวะชื่นชมตนเอง มากกว่า
16	ข้าพเจ้าไม่ตำหนิติเตียน ผู้ร่วมงานที่ ทำงานบกพร่อง เพื่อให้เขายังคง มั่นใจในการกล้าคิดทำสิ่งใหม่ ๆ อีก	0.88	หากวิธีคิดของผู้ร่วมงานไม่ประสบ ความสำเร็จ ข้าพเจ้าไม่กล่าวโทษ ตำหนิให้เสียกำลังใจ แต่ข้าพเจ้า จะมีการจัดการความเสี่ยง โดยมี แผนสำรองพร้อมแก้ไขได้ทันที	ข้อความเดิมยังวัดลักษณะของ ภาวะชื่นชมตนเองไม่ชัด ข้อความ ใหม่เน้นลักษณะภาวะผู้นำตนเอง ที่ไม่ต้องการความล้มเหลว
17	แม้โรงเรียนจะมีทั้งคนเก่งและคนไม่ เก่งปนกัน ข้าพเจ้าก็สามารถยอมรับ ความแตกต่างระหว่างบุคคลได้ โดย ไม่รู้สึกรังเกียจคนไม่เก่งในโรงเรียน จะเป็นอุปสรรคในการทำงานมาก	0.94	ข้าพเจ้าพยายามทำใจให้ยอมรับ ความแตกต่างระหว่างบุคคล และ ถือว่าการพัฒนาคนที่มิจดีอ่อนเป็น งานที่ท้าทายสำหรับผู้บริหาร	ข้อความเดิมมีเงื่อนไขข้อตกลงซึ่ง อาจไม่สอดคล้องกับสภาพจริง ของผู้ตอบ และเพิ่มลักษณะของ ความพยายามที่จะทำให้ทุกสิ่ง เกิดตามที่ตนเองต้องการ
18	แม้คนมีความสามารถไม่เท่ากัน แต่ ข้าพเจ้ามองเห็นข้อเด่นในตัว ผู้ร่วมงานแต่ละคน และสามารถ มอบหมายงานที่เหมาะสมได้	1.00	ข้าพเจ้ามอบหมายงานที่ไม่ค่อย สำคัญมากให้กับผู้ร่วมงานที่มี ความสามารถน้อย และสามารถ ทำให้เขารู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการ พัฒนาโรงเรียน	ข้อความเดิมมีเงื่อนไขข้อตกลงซึ่ง อาจไม่สอดคล้องกับสภาพจริง ของผู้ตอบ และเพิ่มลักษณะของ การไม่ต้องการความล้มเหลว
19	แม้ข้าพเจ้าอยากใช้แต่คนที่ใกล้ชิด และไว้ใจได้ แต่ข้าพเจ้าตระหนักอยู่ เสมอว่า ทุกคนต้องได้รับโอกาสใน การพัฒนาเท่าเทียมกัน	0.88	ข้าพเจ้าระมัดระวังในการวางตัว พยายามไม่แสดงออกให้เห็นชัดว่า ใครเป็นบุคคลที่ข้าพเจ้าไว้ใจ หรือไม่ไว้ใจ	ข้อความเดิมมีเงื่อนไขข้อตกลงซึ่ง อาจไม่สอดคล้องกับสภาพจริง ของผู้ตอบ

	ข้อความเดิม	IOC	ข้อความที่ปรับปรุงครั้งที่สาม	หมายเหตุ
20	แม้ข้าพเจ้าจะมีความสามารถทำงานส่วนใหญ่ได้ด้วยตนเอง แต่ข้าพเจ้าก็มุ่งมั่นในการพัฒนาคน และให้โอกาสผู้ร่วมงานได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง	0.75	ข้าพเจ้ายอมเสียเวลา และทำใจให้อดทนรอได้กับการพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานบางคนซึ่งใช้เวลาในการเรียนรู้นานกว่าคนอื่น	ข้อความเดิมมีเงื่อนไขข้อตกลงซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับสภาพจริงของผู้ตอบ

### 1.2.5 ผลการนำเครื่องมือประเมินไปทดลองใช้ขั้นต้น

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือประเมินไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 3 ครั้ง ครั้งแรกใช้กลุ่มตัวอย่าง 30 คน ครั้งที่สองใช้กลุ่มตัวอย่าง 63 คน ครั้งที่สามใช้กลุ่มตัวอย่าง 57 คน เพื่อปรับปรุงข้อคำถามให้มีความชัดเจน สอดคล้องกับนิยาม และให้ค่าความเที่ยงที่เหมาะสมที่สุด

การทดลองใช้เครื่องมือแต่ละครั้งมีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก และความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน (internal consistency) โดยใช้สูตรแอลฟาของครอนบาค (Cronbach 's Alpha Coefficient) และตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือ (construct validity) โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) นำผลที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพของเครื่องมือให้ได้คุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำไปใช้เป็นเครื่องมือประเมินตนเองด้านภาวะชื่นชมตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**ผลการทดลองใช้เครื่องมือครั้งที่ 1** เครื่องมือประเมินที่สร้างขึ้นครั้งแรกมีการกำหนดมาตรฐานค่าเป็น 10 ระดับ เพื่อให้คะแนนมีการกระจายมาก โดยคะแนน 1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด และคะแนน 10 หมายถึงระดับมากที่สุด ผลการทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน พบว่าการตอบของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ประเมินตนเองโดยให้คะแนนสูงเกือบทุกข้อ และมีการตอบที่คล้ายกัน ทำให้คะแนนไม่ค่อยกระจาย จึงทำการปรับปรุงข้อคำถามให้เหมาะสมยิ่งขึ้นเพื่อใช้ในการทดลองครั้งที่สอง

**ผลการทดลองใช้เครื่องมือครั้งที่ 2** เครื่องมือที่นำไปทดลองใช้ครั้งที่สอง มีการปรับปรุงมาตรฐานค่าเป็น 4 ระดับ โดยกำหนดให้คะแนน 1 หมายถึงระดับปกติทั่วไป คะแนน 2 หมายถึง ระดับสูงกว่าปกติ คะแนน 3 หมายถึง ระดับมาก (เด่น) คะแนน 4 หมายถึง ระดับมากที่สุด (เด่นพิเศษ) กลุ่มตัวอย่างที่ทดลองใช้มีจำนวน 63 คน เป็นที่น่าสังเกตว่าข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่สอง ผู้ตอบส่วนใหญ่รายงานตนเองโดยให้คะแนนระดับ 3 หรือ 4 เนื่องจากเข้าใจว่าระดับ 1 หรือ 2 เป็นระดับปรับปรุง ข้อมูลนี้ได้นำไปใช้ในการปรับปรุงแบบสอบถามฉบับที่สามใหม่

**ผลการทดลองใช้เครื่องมือครั้งที่ 3** เครื่องมือที่นำไปทดลองใช้ครั้งที่สามเป็นมาตรฐานค่าเป็น 4 ระดับเหมือนฉบับที่สอง แต่มีการปรับการตีค่าของมาตรฐานค่า ให้คะแนน



1 หมายถึง ระดับปกติที่คนทั่วไปเป็นอยู่ และระดับ 2 เป็นระดับสูงกว่าปกติ ระดับ 3 เป็นระดับเด่น ระดับ 4 เป็นระดับเด่นพิเศษ ซึ่งหาได้ยาก ในแบบประเมินมีการเน้นย้ำว่า การประเมินตนเองที่ได้ 1 คะแนน ไม่ได้หมายความว่าผู้ตอบได้คะแนนในระดับปรับปรุง แต่ได้คะแนนระดับปกติที่ผู้บริหารทั่วไปเป็นอยู่ ถ้าจะตอบโดยให้คะแนน 3 หรือ 4 แปลว่าเป็นผู้บริหารที่มีคุณลักษณะนั้นสูงหรือเด่นมาก การเน้นย้ำให้เห็นชัดเจนในแบบสอบถามฉบับที่สามนี้ได้ใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 57 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้ตอบประเมินตนเองโดยให้คะแนน 1 มากขึ้น ส่งผลให้การกระจายของคะแนนมีมากขึ้น ไม่กระจุกตัวที่ระดับ 3 และ 4 เหมือนการทดลองครั้งที่สอง การเก็บข้อมูลในรอบนี้ได้มีการคำนวณค่าอำนาจจำแนก ค่าความเที่ยง และการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามฉบับที่สามได้นำมาวิเคราะห์คุณภาพรายข้อ และรายฉบับโดยมีการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก จากการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างข้อกับคะแนนรวม หากมีคะแนนสูงหมายถึงข้อนั้นวัดภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองได้ดี สำหรับคุณภาพรายฉบับได้วิเคราะห์ความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน (internal consistency coefficient) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach 's Alpha coefficients) และการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) ผลการวิเคราะห์คุณภาพรายข้อและรายฉบับของเครื่องมือประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองมีรายละเอียดดังปรากฏในตารางต่อไปนี้

#### (1) คุณภาพรายข้อ: ค่าอำนาจจำแนก

ตาราง 3.6 แสดงค่าอำนาจของข้อรายการที่วัดภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง โดยใช้การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม พบว่าค่า item-total correlation มีค่าระหว่าง 0.7774 – 0.8876 และค่าความเที่ยงเมื่อไม่รวมข้อรายการนั้นมีค่าระหว่าง 0.9784 – 0.9793 แสดงว่าทุกข้อมีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์ดีมากสามารถจำแนกระดับภาวะผู้นำแบบชื่นชมได้

ตาราง 3.6 คุณภาพรายข้อของเครื่องมือประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง

	ข้อความ	Item-total correlation	Alpha if item deleted
1	ข้าพเจ้าพยายามกำหนดนิสัยทัศนคติที่ท้าทาย ทันสมัย แปลงใหม่ ต่างจากคนอื่น	.8250	.9790
2	เพื่อชื่อเสียงที่จะได้รับ ข้าพเจ้ามุ่งมั่นทำงานเต็มที่ให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่กำหนด	.7836	.9793
3	ข้าพเจ้าสามารถรับมือกับการทำงานที่กดดันได้ โดยไม่รู้สึกเครียด ทุกซัรอน หรือหมดกำลังใจ	.7950	.9793
4	ข้าพเจ้าไม่ใช้อำนาจสั่งการหรือใช้อารมณ์บังคับให้ผู้ร่วมงานทำงานโดยไม่เต็มใจ	.8250	.9790
5	ข้าพเจ้ามีทักษะในการจูงใจให้ผู้ร่วมงานยึดมั่นในอุดมการณ์ของการทำงาน	.7774	.9794
6	ข้าพเจ้าสามารถปลุกใจให้ผู้ร่วมงานร่วมแรงร่วมใจในการทำงานร่วมกับข้าพเจ้า	.8295	.9790
7	ข้าพเจ้าแสดงออกถึงความเชื่อใจและเชื่อมั่นในตัวผู้ร่วมงานว่าพวกเขาสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนได้	.8876	.9784

	ข้อความ	Item-total correlation	Alpha if item deleted
8	ข้าพเจ้ามีฝีมือในการโน้มน้าวจิตใจของผู้ร่วมงานให้อุทิศตนทำงานเพื่อโรงเรียนอย่างทุ่มเท	.8439	.9788
9	ข้าพเจ้ามีทักษะในการกระตุ้นให้คนเฉื่อยชา หรือขาดความมั่นใจในตนเอง คิดอยากทำอะไรเพื่อโรงเรียนได้	.8490	.9788
10	ข้าพเจ้ามีวิธีทำให้แรงบันดาลใจของผู้ร่วมงานเป็นไปในทิศทางที่เสริมการทำงานของโรงเรียน	.8394	.9789
11	ข้าพเจ้าพยายามฝึกตนเองให้ขมเขยหรือยกย่องผู้ร่วมงาน เมื่อเขาทำสิ่งดี ๆ แก่โรงเรียน	.8136	.9791
12	แม้ผลงานของโรงเรียนเกิดจากฝีมือของผู้บริหาร แต่ข้าพเจ้าแสดงออกให้เห็นว่าความสำเร็จเกิดจากผลงานร่วมของทุกคน โดยไม่คุยโอ้อวดว่าเป็นฝีมือของข้าพเจ้า	.8363	.9789
13	เมื่อมีความต่างทางความคิด ข้าพเจ้าตัดสินใจเด็ดขาด และสามารถโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานยอมรับความคิดเห็นที่ข้าพเจ้าเห็นว่าเหมาะสมที่สุดไปปฏิบัติด้วยความเต็มใจ	.8429	.9788
14	ข้าพเจ้าสามารถประสานความร่วมมือกับทุกฝ่ายในการแก้ไขปัญหาของโรงเรียนและทำให้ทุกคนยอมรับในผลของการตัดสินใจร่วมกัน	.8700	.9786
15	ข้าพเจ้าสามารถชักจูงให้ผู้ร่วมงานคล้อยตามความคิดของข้าพเจ้าด้วยวิธีแยบยล หากคิดว่าวิธีของข้าพเจ้าเหมาะสมกว่า	.8665	.9786
16	หากวิธีคิดของผู้ร่วมงานไม่ประสบความสำเร็จ ข้าพเจ้าไม่กล่าวโทษตำหนิให้เสียกำลังใจ แต่ข้าพเจ้าจะมีการจัดการความเสี่ยง โดยมีแผนสำรองพร้อมแก้ไขได้ทันที	.8707	.9786
17	ข้าพเจ้าพยายามทำใจให้ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และถือว่าการพัฒนาคนที่มีความจืดจางเป็นงานที่ทำหายสำหรับผู้บริหาร	.8456	.9788
18	ข้าพเจ้ามอบหมายงานที่ไม่ค่อยสำคัญมากให้กับผู้ร่วมงานที่มีความสามารถน้อย และสามารถทำให้เขารู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน	.7967	.9793
19	ข้าพเจ้าระมัดระวังในการวางตัว พยายามไม่แสดงออกให้เห็นชัดว่าใครเป็นบุคคลที่ข้าพเจ้าไว้ใจหรือไม่ไว้ใจ	.8737	.9785
20	ข้าพเจ้ายอมเสียเวลา และทำใจให้อดทนรอได้กับการพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานบางคนซึ่งใช้เวลาในการเรียนรู้นานกว่าคนอื่น	.8369	.9789

## (2) คุณภาพรายฉบับ: ค่าความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน

ตาราง 3.7 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายในของแบบวัดภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเองทั้ง 5 องค์ประกอบย่อย โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficients) พบว่าค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.9105 – 0.9405 และค่าความเที่ยงของทั้งฉบับเท่ากับ 0.9799 ซึ่งถือว่าเป็นค่าที่สูงมาก

ตาราง 3.7 ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายในของแบบวัดภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง

	องค์ประกอบ	จำนวนข้อ	สัมประสิทธิ์แอลฟา
1	คุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์แบบชื่นชมตนเอง	4	0.9189
2	พฤติกรรมการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์แบบชื่นชมตนเอง	4	0.9105
3	การสร้างแรงบันดาลใจแบบชื่นชมตนเอง	4	0.9268
4	การกระตุ้นทางปัญญาแบบชื่นชมตนเอง	4	0.9270
5	การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลแบบชื่นชมตนเอง	4	0.9405
	<b>ภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองรายฉบับ</b>	<b>20</b>	<b>0.9799</b>

หมายเหตุ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง = 56 คน

### (3) คุณภาพรายฉบับ: ความตรงเชิงโครงสร้าง

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบโดยใช้วิธีการ principle component factor analysis และหมุนแกนแบบ varimax พบว่าค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy มีค่าเท่ากับ 0.914 และผลการทดสอบค่า Bartlett's Test of Sphericity พบว่ามีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 แสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อมีค่าสูง และผลการสกัดองค์ประกอบได้จำนวน 1 องค์ประกอบ โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 71.679 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าระหว่าง 0.743-0.901 แสดงว่าเครื่องมือวัดภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองมีความตรงเชิงโครงสร้าง โดยองค์ประกอบย่อยทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ระหว่างกันสูงมากสกัดจนได้เพียงหนึ่งองค์ประกอบ

เนื่องจากการวิจัยได้มีการสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองดังที่ได้อธิบายข้างต้น รวมมีเครื่องมือในการวิจัยทั้งหมด 6 ชุด ได้แก่ (1) แบบประเมินด้านความเชื่อเกี่ยวกับแนวคิดที่ในการบริหารโรงเรียน (2) แบบประเมินภาวะชื่นชมตนเอง/หลงตนเอง (3) แบบประเมินภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (4) แบบประเมินภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง (5) แบบประเมินภาพลักษณ์ของผู้นำ และ (6) แบบประเมินผลที่เกิดขึ้นในโรงเรียน คุณภาพของแบบประเมินทั้ง 6 ชุด ปรากฏดังตาราง 3.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายในของเครื่องมือประเมินตนเองทุกมิติ มีค่าระหว่าง 0.9336 – 0.9825 สรุปว่าเครื่องมือที่พัฒนาขึ้นสำหรับวัดตัวแปรที่สนใจศึกษาทุกตัวแปรในการวิจัยนี้มีคุณภาพด้านความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายในอยู่ในเกณฑ์ที่สูง

ตาราง 3.8 ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายในของเครื่องมือประเมินตนเองทุกมิติ

	องค์ประกอบ	จำนวนข้อ	สัมประสิทธิ์แอลฟา
1	ความเชื่อในแนวคิดที่ใช้ในการบริหารโรงเรียน	20	0.9776
2	บุคลิกลักษณะชื่นชมตนเอง/หลงตนเอง	20	0.9336
3	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ	20	0.9813
4	ภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง	20	0.9799
5	ภาพลักษณ์ของผู้นำ	20	0.9763
6	ผลที่เกิดขึ้นในโรงเรียน	20	0.9825

### 1.2.6 การนำเครื่องมือไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง

#### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารในสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการ

#### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัด สพฐ. จำนวน 400 คน ตามสูตรของ Taro Yamane โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าที่ .05 ที่ระดับนัยสำคัญ .05 วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยการสุ่มจังหวัดในภาคภูมิศาสตร์ ภาคละ 5 จังหวัด รวม 4 ภาค เท่ากับ 20 จังหวัด ๗ ละประมาณ 20 คน และสุ่มเขตพื้นที่การศึกษาของแต่ละจังหวัด จากนั้นให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเก็บจากโรงเรียนในเขตพื้นที่ของตนเอง แต่เพื่อให้ได้แบบสอบถามเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์ ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 500 คน เพื่อแก้ปัญหาการไม่ตอบกลับของกลุ่มตัวอย่าง

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบประเมินที่พัฒนาขึ้นซึ่งได้นำเสนอรายละเอียดข้างต้น มีข้อรายการทั้งหมด 6 ตอน วัดตัวแปรทั้งหมด 6 ตัวแปร ได้แก่ (1) ความเชื่อเกี่ยวกับแนวคิดที่ใช้ในการบริหารโรงเรียน (2) ภาวะชื่นชมตนเอง/หลงตนเอง (3) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (4) ภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง (5) ภาพลักษณ์ของผู้นำ และ (6) ผลที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ได้มีการจัดแบบเครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยมีข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลังของผู้ตอบ (ผู้บริหารสถานศึกษา) ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สาขาสูงสุดที่สำเร็จ ประสบการณ์ทำงาน ประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร ที่ตั้งโรงเรียน (ภาคภูมิศาสตร์ และเขตพื้นที่การปกครอง เทศบาล-นอกเขตเทศบาล) ขนาดโรงเรียน ระดับการศึกษาที่โรงเรียนเปิดให้บริการ และข้อมูลเกี่ยวกับผลงานของโรงเรียน ได้แก่ ชื่อเสียงของโรงเรียน ผลการประเมินภายนอกจาก สมศ. คุณภาพจากผลการประเมินภายนอกด้านครู ผู้บริหาร นักเรียน จุดเด่นของโรงเรียน (การเป็นโรงเรียนนาร่อง การเป็นโรงเรียนต้นแบบ การได้รับรางวัล ฯลฯ)

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

มีการเก็บข้อมูลในช่วงเดือนสิงหาคม-ตุลาคม 2552 โดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ขอความร่วมมือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยใช้จดหมายนำจากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการเก็บข้อมูลได้แบบสอบถามกลับคืนมาประมาณ 200 ฉบับจากที่ส่งไป 500 ฉบับ ซึ่งยังไม่เพียงพอต่อการวิเคราะห์ จึงมีการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมโดยขอความอนุเคราะห์จากศึกษานิเทศก์จากสำนักงานเขตพื้นที่ต่าง ๆ ทั่วประเทศซึ่งมาประชุมที่กรุงเทพมหานคร ครั้งที่สองได้ส่งแบบสอบถามให้ศึกษานิเทศก์จำนวนประมาณ 500 ฉบับ ได้ข้อมูลกลับคืนมาประมาณ 300 ฉบับ รวมทั้งหมดประมาณ 501 ฉบับ แต่ข้อมูลที่มีการตอบสมบูรณ์ต่อการวิเคราะห์มีจำนวน 499 ฉบับ รวมแบบสอบถามที่ส่งไปสองครั้งจำนวน 1,000 ฉบับ ได้รับกลับคืนมาคิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 49.9

ข้อมูลตาราง 3.9 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่ให้ข้อมูลมีการกระจายใกล้เคียงกันเมื่อจำแนกตามภาคภูมิศาสตร์สำหรับ 3 ภาคแรก ได้แก่ ภาคเหนือ (ร้อยละ 53.6) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ร้อยละ 62.8) และภาคกลาง (ร้อยละ 56.8) พบว่าแต่ละภาคมีอัตราการตอบกลับของแบบสอบถามมากกว่าครึ่ง แต่สำหรับภาคใต้ได้รับกลับคืนประมาณร้อยละ 24.8 ดังนั้น ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มาจากกลุ่มตัวอย่างนี้อาจเอนเอียงเข้าหากลุ่มผู้บริหารที่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคเหนือ อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาจำนวนโรงเรียนในประชากร พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบกลับมีการกระจายตามภาคภูมิศาสตร์ใกล้เคียงกับสภาพจริงของประเทศ คือ ส่วนใหญ่มาจากโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งมีโรงเรียนจำนวนมากที่สุด และภาคใต้ซึ่งมีจำนวนโรงเรียนน้อยที่สุด

ตาราง 3.9 อัตราการตอบกลับของข้อมูลในแต่ละภาคภูมิศาสตร์

ภาคภูมิศาสตร์	จำนวน	อัตราการตอบกลับ	ร้อยละ
ภาคเหนือ	250	134	53.6
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	250	157	62.8
ภาคกลาง	250	142	56.8
ภาคใต้	250	62	24.8
ไม่ระบุภาค	-	4	-
รวมทุกภาค	1,000	499	49.9

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง ใช้การวิเคราะห์คุณภาพรายข้อโดยการหาค่าอำนาจจำแนกจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้จริง ค่าความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายในโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's

Alpha coefficient) การวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) การสร้างเกณฑ์ปกติวิสัย (norm) โดยใช้การหาตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์

2 เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศสำหรับให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาผู้บริหารต่อไป ได้นำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจด้วยแบบสอบถามมาวิเคราะห์ โดยการศึกษาภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเอง และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูลภูมิหลังส่วนตัวกับภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเอง และผลที่เกิดขึ้นในโรงเรียนของผู้บริหาร โดยใช้สถิติภาคบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ไขว้ (cross-tabulation) การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

### ขั้นตอนที่ 1.3 การพัฒนาวิธีการและคู่มือการประเมินและพัฒนาตนเอง

ขั้นตอนการพัฒนาวิธีการและคู่มือการประเมินและพัฒนาตนเองสำหรับให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเอง มีขั้นตอนและรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองจากเอกสารของ Bandura (1986); Heider (1985) Heider (1985) Pierce, & Cheney, 2004; Reckless (อ้างถึงใน Taylor, 2001) ทำให้สามารถกำหนดแนวคิดการพัฒนาตนเองโดยใช้หลักการกำกับตนเองของ Bandura เป็นหลัก

2. การกำหนดวิธีการพัฒนาตนเอง ใช้วิธีการที่ทำให้ผู้บริหารมีข้อมูลเกี่ยวกับตนเองจากการสังเคราะห์เอกสารพบว่านักวิชาการ เช่น Yaffe (2003) ได้เสนอวิธีการสะท้อนผลที่ทำให้ผู้ประเมินตนเองสามารถมีข้อมูลสารสนเทศที่ทำให้รู้จักตนเองและเห็นการเปลี่ยนแปลงของตนเองได้ง่าย สำหรับการสะท้อนตนเอง (self reflection) ที่ใช้ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารแล้วเห็นว่าการบันทึกอนุทิน (diary method) ที่เสนอโดย Markham และ Couldry (2007) Bolger, Davis, และ Rafaeli (2003) Almeida (2005) และ Smith (2006) (อ้างถึงใน อรุมา เจริญสุข, 2551) เป็นวิธีการที่สามารถกระทำได้ง่าย สะดวก และประหยัด

3. หลังจากกำหนดแนวทางการพัฒนาตนเองโดยการสะท้อนผลด้วยวิธีการบันทึกอนุทิน ได้มีการสร้างสมุดบันทึกประจำวัน และจัดทำเป็นคู่มือการประเมินและพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำแบบขึ้นชม โครงสร้างของเนื้อหาในคู่มือประกอบด้วยสาระสำคัญที่แยกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนนำและส่วนเนื้อหา

4. ทำการตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาตนเองโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิทางสาขาบริหารการศึกษา และสาขาจิตวิทยา รวมจำนวน 5 คน แบบประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเอง

### องค์ประกอบของคู่มือการประเมินและพัฒนาตนเอง

สาระในคู่มือจำแนกเป็นส่วนนำ ส่วนเนื้อหา ที่เน้นเครื่องมือการประเมินภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง และเครื่องมือการพัฒนาตนเอง โดยในการจัดทำคู่มือการพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาในครั้งนี้สามารถกำหนดหัวข้อของคู่มือได้ดังต่อไปนี้

- คำชี้แจงการใช้คู่มือ
- จุดมุ่งหมายของคู่มือ
- ส่วนประกอบของคู่มือ
- ประโยชน์ของคู่มือ
- ความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง
- การประเมินและพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง
- แบบประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง
- ขั้นตอนการปฏิบัติในการใช้แบบประเมินตนเอง
- สมุดบันทึกข้อมูลเพื่อพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง

### เกณฑ์การประเมินคู่มือการประเมินและพัฒนาตนเอง

เกณฑ์การประเมินคู่มือการประเมินและพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง ปรากฏในตาราง 3.10 ประกอบด้วยข้อรายการ 10 ข้อ แต่ละข้อกำหนดให้ประเมินระดับความเหมาะสมเป็นมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ และนำผลการประเมินมาหาค่าเฉลี่ย

ตาราง 3.10 เกณฑ์การประเมินความเหมาะสมของคู่มือโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

	เกณฑ์การประเมิน
1	เนื้อหาในคู่มือครบถ้วนตามหัวข้อที่จำเป็นที่คู่มือควรมี
2	ความชัดเจนของการอธิบายจุดมุ่งหมายของการใช้คู่มือ
3	ความถูกต้องของมโนทัศน์เกี่ยวกับภาวะผู้นำที่อธิบายในคู่มือ
4	ประโยชน์ของคู่มือในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา
5	ความชัดเจนของการนำเสนอขั้นตอนการใช้คู่มือ
6	ความชัดเจนของคำชี้แจงการใช้เครื่องมือการประเมินตนเอง
7	ความชัดเจนของคำชี้แจงการใช้เครื่องมือการพัฒนาตนเอง
8	การใช้ภาษาในการอธิบายเข้าใจง่าย เป็นรูปธรรม
9	รูปแบบการจัดทำคู่มือสวยงาม น่าอ่าน
10	มีความเป็นไปได้ที่จะนำคู่มือไปใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาทั่วไป โดยไม่ต้องมีการอธิบายหรือชี้แจงข้อมูลเพิ่มเติม

## ระยะที่ 2: การพัฒนา

### 2.1 การนำคู่มือการประเมินและพัฒนาตนเองสู่การปฏิบัติ

ผู้วิจัยนำคู่มือการประเมินและพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเองไปทดลองใช้กับกรณีศึกษาที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่อาสาสมัครประมาณ 8 คน โดยใช้เวลาในการทดลองประมาณ 1-2 เดือน และสอบถามความคิดเห็นต่อแนวทางที่พัฒนาขึ้น โดยเฉพาะความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ การยอมรับในแนวทางที่พัฒนาขึ้น จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการทดลองมาวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมของกรณีศึกษา และสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการใช้คู่มือฯ เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงคู่มือเพื่อให้ใช้ประโยชน์ในวงกว้างต่อไป

#### 2.1.1 กรณีศึกษา

กรณีศึกษาที่ผู้วิจัยนำคู่มือการประเมินและพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเองที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 8 คน เกณฑ์การคัดเลือกกรณีศึกษา ได้แก่ เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องการพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเอง และเต็มใจที่จะเข้าร่วมโครงการวิจัยตลอดโครงการประมาณ 1-2 เดือน โดยต้องปฏิบัติตามด้านการประเมินและพัฒนาตนเองตามข้อตกลงของผู้วิจัย ได้แก่ การใช้เครื่องมือประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเอง การพัฒนาตนเองโดยใช้การบันทึกประจำวัน (diary method) ตามแนวความคิดควบคุมกำกับตนเอง

ผู้วิจัยพยายามเลือกกรณีตัวอย่างที่มีภูมิหลังต่างกันตามตัวแปรเพศ โดยมีเพศหญิงและเพศชาย กลุ่มละ 4 คนเท่ากัน และผู้บริหารที่อยู่ในโรงเรียนที่มีจำนวนครูซึ่งอยู่ใต้บังคับบัญชาแตกต่างกันจำนวน 2 กลุ่ม ๆ ละ 4 คน เท่ากัน โดยแบ่งเป็นกลุ่มผู้บริหารในโรงเรียนที่มีครูจำนวนน้อยกว่า 15 คน และกลุ่มผู้บริหารในโรงเรียนที่มีครูจำนวน 15 คนขึ้นไป ด้วยเหตุผลที่ว่าจำนวนครูซึ่งอยู่ใต้บังคับบัญชาน่าจะส่งผลต่อการแสดงภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเองของผู้บริหาร อย่างไรก็ตาม ในระหว่างการวิจัย มีกรณีศึกษาที่เป็นเพศหญิงขอถอนตัวออก 2 คน โดยคนหนึ่งให้เหตุผลว่าไม่มีเวลาในการพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะการที่ต้องมีการบันทึกพฤติกรรมประจำวัน และผู้บริหารสถานศึกษาอีกหนึ่งคนขอถอนตัว เนื่องจากสามีเสียชีวิตกระทันหัน ทำให้ต้องหาบาทบาทผู้บริหารศึกษาคนอื่นมาทดแทนผู้ที่ลาออกไป กรณีศึกษาที่หามาทดแทนใหม่ เป็นผู้บริหารเพศชายสรุปในการวิจัยครั้งนี้ ได้กรณีศึกษาเพศชาย 6 คน เพศหญิง 2 คน ดังปรากฏในตาราง 3.11



ตาราง 3.11 กรอบการกำหนดกรณีศึกษา

อายุ	เพศของผู้บริหาร		รวม
	ชาย	หญิง	
จำนวนครูในโรงเรียน (<15 คน)	3	1	4
ประสบการณ์ 1-5 ปี	1	-	1
ประสบการณ์ 6 ปีขึ้นไป	2	1	3
จำนวนครูในโรงเรียน (>=15 คน)	3	1	4
ประสบการณ์ 1-5 ปี	1	-	1
ประสบการณ์ 6 ปีขึ้นไป	2	1	3
รวม	6	2	8

### 2.1.2 การทดลองพัฒนาตนเองของกรณีศึกษา

ผู้วิจัยนำเครื่องมือให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกรณีตัวอย่างทำการประเมินตนเอง (pretest) และพัฒนาตนเองตามแนวทางที่พัฒนาขึ้น โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ติดต่อกับกลุ่มตัวอย่างที่เต็มใจเข้าร่วมโครงการ แจกคู่มือการประเมินตนเองให้กรณีศึกษา อธิบายกระบวนการเก็บข้อมูลผู้วิจัย ช่วงเวลาในการศึกษาประมาณ 1-2 เดือน เริ่มมีการทดลองใช้คู่มือในเดือนธันวาคม 2552 โดยสัญญาว่าจะเผยแพร่ข้อมูลเพื่อประโยชน์ต่อการวิจัยโดยไม่เปิดเผยว่าเป็นข้อมูลของผู้บริหารคนใด จะใช้รหัสแทน
2. ให้กรณีศึกษาประเมินตนเอง (pretest) และให้เพื่อนร่วมงานประเมินผู้บริหารด้วย และส่งข้อมูลมาในช่วง 1-2 สัปดาห์ โดยมีคำชี้แจงให้กรณีศึกษาศึกษาคู่มือ ทำการประเมินตนเอง และพัฒนาตนเองจากผลการประเมินตนเอง และส่งข้อมูลกลับมาให้ผู้วิจัยวิเคราะห์ภายในเดือนกุมภาพันธ์
3. ให้กรณีศึกษาประเมินตนเองซ้ำอีกครั้ง (post-test) หลังสิ้นสุดการเข้าร่วมในการวิจัย และให้เพื่อนร่วมงานประเมินผู้บริหารด้วย โดยเก็บข้อมูลในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ 2553 ทำการวิเคราะห์ความเปลี่ยนแปลงของกรณีศึกษาก่อนและหลังการพัฒนาตนเอง
4. สอบถามความคิดเห็นของกรณีศึกษาเกี่ยวกับความเหมาะสมของคู่มือการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ โดยใช้เกณฑ์การประเมินเหมือนกับที่ใช้กับผู้ทรงคุณวุฒิ
5. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงคู่มือประเมินและพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

## 2.2 การวิเคราะห์ผลที่เกิดกับกรณีศึกษา

1. วิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากสมุดบันทึกข้อมูลประจำวัน และข้อมูลที่กลุ่มตัวอย่างให้จากการสำรวจด้วยแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ หรือทาง e-mail วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลในสมุดบันทึกประจำวันใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) โดยประเด็นที่ทำการสังเคราะห์มีดังต่อไปนี้

- ความถี่ในการบันทึก (จำนวนครั้งที่บันทึกในรอบ 1-2 เดือน)
- ลักษณะของเนื้อหาที่บันทึก จำแนกเป็นลักษณะของข้อมูลที่บันทึก จำแนกเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ภารกิจที่ทำด้านการบริหารโรงเรียน พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงแก่ผู้ร่วมงาน
- การสะท้อนพฤติกรรมตนเอง ผลการพัฒนาตนเอง ฯลฯ)

2. สำหรับข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองมาจากแบบประเมินตนเอง และแบบประเมินเพื่อนร่วมงาน วิธีการวิเคราะห์ใช้การวิเคราะห์โดยใช้สถิติภาคบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการเปลี่ยนแปลง และแปลงคะแนนการเปลี่ยนแปลงเป็นร้อยละโดยเทียบกับฐาน 100 คะแนน