

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยจะนำเสนอเป็น 4 ตอน ตอนแรกเป็นการเสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเองและเครื่องมือประเมินตนเองที่พัฒนาขึ้นจากองค์ประกอบที่กำหนด ตอนที่ 2 ได้นำเสนอผลวิเคราะห์ระดับของภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเอง และการวิเคราะห์เพื่ออธิบายระดับของภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเองตามตัวแปรภูมิหลังส่วนตัวของผู้บริหารสถานศึกษาด้วย ข้อมูลในส่วนนี้ไม่ใช่วัตถุประสงค์หลักของการวิจัยครั้งนี้ แต่นำเสนอผลการวิจัยเพื่อชี้สภาพของระดับภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา จากข้อมูลที่จัดเก็บมาได้ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไปได้ ตอนที่สาม เป็นผลการพัฒนาวิธีการพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเอง และตอนที่ 4 เป็นผลการพัฒนาคู่มือการประเมินและพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเอง

ตอนที่ 1 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเองและคุณภาพของเครื่องมือประเมินตนเอง

ผลการวิจัยในตอนที่ 1 จะนำเสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเองซึ่งได้จากการสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องประกอบด้วยนิยามปฏิบัติการ โดยอิงองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจำนวน 5 องค์ประกอบ และนำบุคลิกภาพด้านภาวะขึ้นชมตนเองผสมเข้าในองค์ประกอบย่อยทั้ง 5 องค์ประกอบ พร้อมทั้งเครื่องมือประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเองที่พัฒนาขึ้น (ในภาพผนวก) รวมทั้งผลการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือรายข้อ และรายฉบับ ได้แก่ ความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน (internal consistency) และความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity)

1.1 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเอง

ผลการวิจัยเอกสารเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (transformational leadership) และบุคลิกภาพด้านภาวะขึ้นชมตนเอง ได้องค์ประกอบย่อย 5 ด้าน โดยมีนิยามปฏิบัติการดังต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1: คุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์แบบขึ้นชมตนเอง หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึงความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีอุดมการณ์ในการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มุ่งมั่นความสำเร็จ และมั่นคงทางอารมณ์ มีลักษณะเด่นของภาวะขึ้นชมตนเอง คือ มีความมั่นใจในตนเองสูง ไม่กลัวอุปสรรคหรือความล้มเหลว เพื่อให้ตนเองประสบความสำเร็จ มีบุคลิกภาพที่ดูมีเสน่ห์และบารมี ส่งผลให้มีภาพลักษณ์เป็นผู้นำที่มีอุดมการณ์ เป็นที่ศรัทธา และไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

องค์ประกอบที่ 2: พฤติกรรมการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์แบบขึ้นชมตนเอง หมายถึง การแสดงออกหรือกระทำของบุคคลที่ทำให้ผู้ร่วมงานซื่อสัตย์และภักดีต่อโรงเรียน มีอุดมการณ์ในการทำงานที่มุ่งประโยชน์ส่วนรวม ทุ่มเทการทำงานเต็มศักยภาพ และมีความทะเยอทะยานปรารถนาความสำเร็จ มีลักษณะเด่นของภาวะขึ้นชมตนเอง คือ การแสดงออกถึงการกระทำที่เป็นแบบอย่างชัดเจนในการทำงานเพื่อโรงเรียน และมีความสามารถในการโน้มน้าวชักจูงให้ผู้ร่วมงานคล้อยตาม เพื่อให้การทำงานเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม ส่งผลให้มีภาพลักษณ์เป็นผู้นำที่ผู้ร่วมงานยึดเป็นแบบอย่างที่ดีของการทำงาน

องค์ประกอบที่ 3: การสร้างแรงบันดาลใจแบบขึ้นชมตนเอง หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถในการจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงจูงใจภายใน เห็นคุณค่าในตนเอง สามารถสร้างแรงบันดาลใจและความภูมิใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา มีลักษณะเด่นของภาวะขึ้นชมตนเอง คือ การแสดงออกถึงความสามารถในการจูงใจผู้ร่วมงานให้มีเจตคติทางบวกในการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม โดยรู้จักใช้เทคนิคที่หลากหลาย ส่งผลให้มีภาพลักษณ์เป็นผู้นำที่เห็นคุณค่าของผู้ร่วมงาน สร้างแรงบันดาลใจและให้เกียรติยกย่องผู้ร่วมงาน

องค์ประกอบที่ 4: การกระตุ้นทางปัญญาแบบขึ้นชมตนเอง หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถในการทำให้ผู้ร่วมงานคิดสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ทำให้มองเห็นปัญหาสามารถใช้ปัญญาในการวิเคราะห์และหาแนวทางการแก้ไข ให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดและเหตุผลได้อย่างเต็มที่ มีลักษณะเด่นของภาวะขึ้นชมตนเอง คือ การให้อิสระในการคิด ไม่บังคับหรือครอบงำความคิดให้คล้อยตามผู้นำ และให้โอกาสผู้ร่วมงานได้แก้ตัวเมื่อทำงานพลาด และมีโอกาสสร้างผลงาน โดยที่ไม่ใช่ผู้บริหารเด่นเพียงคนเดียว ส่งผลให้มีภาพลักษณ์เป็นผู้นำที่ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ไม่เผด็จการทางความคิด และเป็นกัลยาณมิตร

องค์ประกอบที่ 5: การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลแบบขึ้นชมตนเอง หมายถึง ความสามารถวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของผู้ร่วมงาน มีความสามารถในการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสม และเป็นธรรมชาติให้ความสำคัญ ความสนใจเอาใจใส่ในการพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลากร มีลักษณะเด่นของภาวะขึ้นชมตนเอง คือ การแสดงออกถึงการรู้จักและเข้าใจธรรมชาติของผู้ร่วมงาน รู้จักใช้คน มองคนเก่ง ให้โอกาสทุกคนได้รับการพัฒนา และเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ส่งผลให้มีภาพลักษณ์เป็นผู้นำที่รู้จักใช้คนและรู้จักสร้างคน

ตาราง 4.1 แสดงนิยามและคุณลักษณะเด่นขององค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเอง ตามองค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ สำหรับนำไปใช้ในการสร้างเครื่องมือประเมินตนเอง

ตาราง 4.1 นิยามและคุณลักษณะเด่นขององค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง

องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง	คุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ	คุณลักษณะเด่นของภาวะชื่นชมตนเอง
องค์ประกอบที่ 1: คุณลักษณะการอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์แบบชื่นชมตนเอง	ความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีอุดมการณ์ในการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มุ่งมั่นความสำเร็จ และมั่นคงทางอารมณ์	มีความมั่นใจในตนเองสูง ไม่กลัวอุปสรรคหรือความล้มเหลว เพื่อให้ตนเองประสบความสำเร็จ มีบุคลิกภาพที่ดูมีเสน่ห์และบารมี เป็นผู้นำที่มีอุดมการณ์ เป็นที่ศรัทธา และไว้วางใจของผู้ได้บังคับบัญชา
องค์ประกอบที่ 2: พฤติกรรมการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์แบบชื่นชมตนเอง	การแสดงออกหรือกระทำของบุคคลที่ทำให้ผู้ร่วมงานซื้อสัตย์และภักดีต่อโรงเรียน มีอุดมการณ์ในการทำงานที่มุ่งประโยชน์ส่วนรวม ทุ่มเทการทำงานเต็มศักยภาพ และมีความทะเยอทะยานปรารถนาความสำเร็จ	การกระทำที่เป็นแบบอย่างชัดเจนในการทำงานเพื่อโรงเรียน และมีความสามารถในการโน้มน้าวชักจูงให้ผู้ร่วมงานคล้อยตาม เพื่อให้การทำงานเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม เป็นผู้นำที่ผู้ร่วมงานยึดเป็นแบบอย่างที่ดีของการทำงาน
องค์ประกอบที่ 3: การสร้างแรงบันดาลใจแบบชื่นชมตนเอง	ความสามารถในการจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงจูงใจภายใน เห็นคุณค่าในตนเอง สามารถสร้างแรงบันดาลใจและความภูมิใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา	ความสามารถในการจูงใจผู้ร่วมงานให้มีเจตคติทางบวกในการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม โดยรู้จักใช้เทคนิคที่หลากหลาย เป็นผู้นำที่เห็นคุณค่าของผู้ร่วมงาน สร้างแรงบันดาลใจและให้เกียรติยกย่องผู้ร่วมงาน
องค์ประกอบที่ 4: การกระตุ้นทางปัญญาแบบชื่นชมตนเอง	ความสามารถในการทำให้ผู้ร่วมงานคิดสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ทำให้มองเห็นปัญหา สามารถใช้ปัญหาในการวิเคราะห์และหาแนวทางการแก้ไข ให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดและเหตุผลได้อย่างเต็มที่	การให้อิสระในการคิด ไม่บังคับหรือครอบงำความคิดให้คล้อยตามผู้นำ และให้โอกาสผู้ร่วมงานได้แก้ตัวเมื่อทำงานพลาด และมีโอกาสสร้างผลงาน โดยที่ไม่ใช่ผู้บริหารเด่นเพียงคนเดียว เป็นผู้นำไม่เผด็จการทางความคิด และเป็นกัลยาณมิตร
องค์ประกอบที่ 5: การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลแบบชื่นชมตนเอง	ความสามารถในการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของผู้ร่วมงาน มีความสามารถในการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสม และเป็นธรรมชาติให้ความสำคัญ ความสนใจเอาใจใส่ในการพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลากร	การรู้จักและเข้าใจธรรมชาติของผู้ร่วมงาน รู้จักใช้คน มองคนเก่ง ให้โอกาสทุกคนได้รับการพัฒนา และเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา เป็นผู้นำที่รู้จักใช้คนและรู้จักสร้างคน

1.2 คุณภาพของเครื่องมือประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเอง

เครื่องมือประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเองประกอบด้วยข้อรายการที่เป็นมาตรประมาณค่า 4 ระดับ ภายใต้องค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ ๆ ละ 4 ข้อ รวมทั้งทั้งหมดมีจำนวน 20 ข้อ เครื่องมือประเมินตนเองนี้ได้มีการนำไปทดลองใช้ และตรวจสอบคุณภาพขั้นต้นแล้ว ผลการวิเคราะห์ในตอนนี้นำมาจากการนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ และสร้างเกณฑ์ปกติวิสัย (norm) สำหรับแปลความหมายข้อมูลในตอนนี้จะนำเสนอ ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลและใช้ในการสร้างเกณฑ์ปกติวิสัยคุณภาพของเครื่องมือรายข้อและรายฉบับ

1.2.1 ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูล

ข้อมูลที่น่าเสนอมาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 499 คน ในตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 85.54 มีอายุอยู่ในช่วง 45-54 ปี คิดเป็นร้อยละ 68.22 มีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 10-14 ปี และ 15 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 22.02 และ 46.50 รวมผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียน 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 68.52 สำหรับผู้มีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารไม่ถึง 5 ปี มีประมาณร้อยละ 14.61 ในด้านการศึกษา ผู้บริหารที่สำเร็จการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาคิดเป็นร้อยละ 73.36 ในสาขาบริหารการศึกษาร้อยละ 89.68 มาจากโรงเรียนขนาดเล็ก (ไม่เกิน 300 คน) คิดเป็นร้อยละ 71.66 นอกจากนี้ยังพบว่าผู้บริหารที่ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารในโรงเรียนที่ตั้งอยู่นอกเขตเทศบาลคิดเป็นร้อยละ 73.24 และ

ตาราง 4.2 ภูมิหลังของผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถาม

เพศ	ปริญญาตรี		ปริญญาโท-เอก		รวม	
	น	%	น	%	น	%
ชาย	112	85.50	308	85.56	420	85.54
หญิง	19	14.50	52	14.44	71	14.46
รวม	131	100.00	360	100.00	491	100.00
อายุ	ชาย		หญิง		รวม	
	น	%	น	%	น	%
< 35 ปี	6	1.42	5	7.04	11	2.23
35-44 ปี	32	7.57	15	21.13	47	9.51
45-54 ปี	296	69.98	41	57.75	337	68.22
55 ปี ขึ้นไป	89	21.04	10	14.08	99	20.04
รวม	423	100.00	71	100.00	494	100.00

ตาราง 4.2 (ต่อ)

ประสบการณ์บริหาร	ชาย		หญิง		รวม	
	n	%	n	%	n	%
<5	54	12.89	17	25.37	71	14.61
5-9	66	15.75	16	23.88	82	16.87
10-14	91	21.72	16	23.88	107	22.02
>=15	208	49.64	18	26.87	226	46.50
รวม	419	100.00	67	100.00	486	100.00
วุฒิการศึกษา	ชาย		หญิง		รวม	
	n	%	n	%	n	%
ปริญญาตรี	112	26.67	19	26.76	131	26.68
ปริญญาโท-เอก	308	73.33	52	73.24	360	73.32
รวม	420	100.00	71	100.00	491	100.00
สาขาการศึกษา	ปริญญาตรี		ปริญญาโท-เอก		รวม	
	n	%	n	%	n	%
บริหารการศึกษา	95	77.24	331	94.03	426	89.68
อื่นๆ	28	22.76	21	5.97	49	10.32
รวม	123	100.00	352	100.00	475	100.00
ขนาดโรงเรียน	ชาย		หญิง		รวม	
	n	%	n	%	n	%
<=300	309	72.88	45	64.29	354	71.66
301-999	87	20.52	16	22.86	103	20.85
1,000-1,499	9	2.12	3	4.29	12	2.43
>=1,500	19	4.48	6	8.57	25	5.06
รวม	424	100.00	70	100.00	494	100.00
ที่ตั้งโรงเรียน	ปริญญาตรี		ปริญญาโท-เอก		รวม	
	n	%	n	%	n	%
เขตเทศบาล	35	27.78	94	26.40	129	26.76
นอกเขตเทศบาล	91	72.22	262	73.60	353	73.24
รวม	126	100	356	100	482	100
รวม	424	100.00	70	100.00	494	100.00

ตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นถึงกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคต่าง ๆ โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 31.50 ภาคกลางและภาคเหนือร้อยละ 28.86 และ 27.24 ตามลำดับ สำหรับภาคใต้มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 12.4 นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลที่มีประสบการณ์ทำงาน 20-29 ปี และ 30 ปีขึ้นไป มีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 37.68 และ 44.60 ตามลำดับ รวมผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 20 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 82.28

ตาราง 4.3 ภูมิหลังของผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถาม

อายุ	< 35		35-44		45-54		>=55		รวม	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
เหนือ	1	11.11	8	17.02	88	26.04	37	37.76	134	27.24
ใต้	0	0.00	13	27.66	43	12.72	5	5.10	61	12.40
กลาง	2	22.22	8	17.02	95	28.11	37	37.76	142	28.86
อีสาน	6	66.67	18	38.30	112	33.14	19	19.39	155	31.50
รวม	9	100	47	100	338	100	98	100	492	100
ประสบการณ์ทำงาน	เหนือ		ใต้		กลาง		อีสาน		รวม	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<10	3	2.26	4	6.45	3	2.13	11	7.10	21	4.28
10-19	11	8.27	12	19.35	16	11.35	27	17.42	66	13.44
20-29	45	33.83	26	41.94	49	34.75	65	41.94	185	37.68
>=30	74	55.64	20	32.26	73	51.77	52	33.55	219	44.60
รวม	133	100	62	100	141	100	155	100	491	100

โดยสรุป ลักษณะของกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ในการสร้างเกณฑ์ปกติ เป็นผู้บริหารที่มีการกระจายจากทุกภาคภูมิศาสตร์ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ (45 ปีขึ้นไป) ประสบการณ์ทำงาน (20 ปีขึ้นไป) ประสบการณ์เป็นผู้บริหาร (10 ปีขึ้นไป) มาจากโรงเรียนต่ำกว่า 1,000 คน และเป็นผู้บริหารในโรงเรียนที่ตั้งอยู่นอกเขตเทศบาล สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท และมีวุฒิการศึกษาจากสาขาบริหารการศึกษา

1.2.2 คุณภาพรายข้อ

เมื่อนำองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเองมาสร้างเครื่องมือประเมินตนเอง และวิเคราะห์คุณภาพรายข้อจากข้อมูลที่เกิดขึ้นจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้จริง พบว่าแต่ละข้อมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับคะแนนรวม (item-total correlation) อยู่ในช่วง 0.7741-0.8868 ดังปรากฏในตาราง 4.4 แสดงว่าข้อรายการมีค่าอำนาจจำแนกสูง ข้อที่ค่าอำนาจสูงสุด คือ ข้อ 10 "มีวิธีทำให้แรงบันดาลใจของผู้ร่วมงานเป็นไปในทิศทางที่เสริมการทำงานของโรงเรียน" (0.8868) รองลงมาคือข้อ 7 "แสดงออกถึงความเชื่อใจและเชื่อมั่นในตัวผู้ร่วมงานที่สามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนได้" (0.8730) ข้อที่ 5 "มีทักษะในการจูงใจให้ผู้ร่วมงานยึดมั่นในอุดมการณ์ของการทำงาน" (0.8696) ข้อที่ 6 "สามารถปลุกใจให้ผู้ร่วมงานร่วมแรงร่วมใจในการทำงานร่วมกับผู้บริหาร" (0.8695) ข้อที่ 8 "มีฝีมือในการโน้มน้าวจิตใจของผู้ร่วมงานให้อุทิศตนทำงานเพื่อโรงเรียนอย่างทุ่มเท" (0.8465) ส่วนใหญ่เป็นลักษณะเด่นด้านการมีพฤติกรรมที่มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (ข้อ 5-8) และความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ (ข้อ 10)

ตาราง 4.4 คุณภาพรายข้อของเครื่องมือประเมินตนเอง

	ข้อความ	Item-total correlation	Alpha if item deleted
1	ข้าพเจ้าพยายามกำหนดวิสัยทัศน์ที่ท้าทาย ทันสมัย แปลกใหม่ ต่างจากคนอื่น	.7741	.9775
2	เพื่อชื่อเสียงที่จะได้รับ ข้าพเจ้ามุ่งมั่นทำงานเต็มที่ให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่กำหนด	.7658	.9776
3	ข้าพเจ้าสามารถรับมือกับการทำงานที่กดดันได้ โดยไม่รู้สึกรีบเร่ง ทุกซั้ววัน หรือหมดกำลังใจ	.8071	.9772
4	ข้าพเจ้าไม่ใช้อำนาจสั่งการหรือใช้อารมณ์บังคับให้ผู้ร่วมงานทำงานโดยไม่เต็มใจ	.7741	.9776
5	ข้าพเจ้ามีทักษะในการจูงใจให้ผู้ร่วมงานยึดมั่นในอุดมการณ์ของการทำงาน	.8696	.9766
6	ข้าพเจ้าสามารถปลุกใจให้ผู้ร่วมงานร่วมแรงร่วมใจในการทำงานร่วมกับข้าพเจ้า	.8695	.9766
7	ข้าพเจ้าแสดงออกถึงความเชื่อใจและเชื่อมั่นในตัวผู้ร่วมงานว่าพวกเขาสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนได้	.8730	.9766
8	ข้าพเจ้ามีฝีมือในการโน้มน้าวจิตใจของผู้ร่วมงานให้อุทิศตนทำงานเพื่อโรงเรียนอย่างทุ่มเท	.8465	.9768
9	ข้าพเจ้ามีทักษะในการกระตุ้นให้คนเฉื่อยชา หรือขาดความมั่นใจในตนเอง คิดอยากทำอะไรเพื่อโรงเรียนได้	.8423	.9769
10	ข้าพเจ้ามีวิธีทำให้แรงบันดาลใจของผู้ร่วมงานเป็นไปในทิศทางที่เสริมการทำงานของโรงเรียน	.8868	.9765
11	ข้าพเจ้าพยายามฝึกตนเองให้ชมเชยหรือยกย่องผู้ร่วมงาน เมื่อเขาทำสิ่งดี ๆ แก่โรงเรียน	.7927	.9773
12	แม้ผลงานของโรงเรียนเกิดจากฝีมือของผู้บริหาร แต่ข้าพเจ้าแสดงออกให้เห็นว่าความสำเร็จเกิดจากผลงานร่วมของทุกคน โดยไม่คุยโอ้อวดว่าเป็นฝีมือของข้าพเจ้า	.7885	.9774
13	เมื่อมีความต่างทางความคิด ข้าพเจ้าตัดสินใจเด็ดขาด และสามารถโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานยอมรับความคิดเห็นที่ข้าพเจ้าเห็นว่าเหมาะสมที่สุดไปปฏิบัติด้วยความเต็มใจ	.8205	.9770
14	ข้าพเจ้าสามารถประสานความร่วมมือกับทุกฝ่ายในการแก้ไขปัญหาของโรงเรียนและทำให้ทุกคนยอมรับในผลของการตัดสินใจร่วมกัน	.8436	.9768
15	ข้าพเจ้าสามารถชักจูงให้ผู้ร่วมงานคล้อยตามความคิดของข้าพเจ้าด้วยวิธีแยบยล หากคิดว่าวิธีของข้าพเจ้าเหมาะสมกว่า	.8251	.9770
16	หากวิธีคิดของผู้ร่วมงานไม่ประสบความสำเร็จ ข้าพเจ้าไม่กล่าวโทษตำหนิให้เสียกำลังใจ แต่ข้าพเจ้าจะมีการจัดการความเสี่ยง โดยมีแผนสำรองพร้อมแก้ไขได้ทันที	.8421	.9768
17	ข้าพเจ้าพยายามทำให้ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และถือว่าการพัฒนาคนที่มีความอ่อนเป็นงานที่ท้าทายสำหรับผู้บริหาร	.8414	.9769
18	ข้าพเจ้ามอบหมายงานที่ไม่ค่อยสำคัญมากให้กับผู้ร่วมงานที่มีความสามารถน้อย และสามารถทำให้เขารู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน	.7924	.9773
19	ข้าพเจ้าระมัดระวังในการวางตัว พยายามไม่แสดงออกให้เห็นชัดว่าใครเป็นบุคคลที่ข้าพเจ้าไว้ใจหรือไม่ไว้ใจ	.7921	.9773
20	ข้าพเจ้ายอมเสียเวลา และทำใจให้อดทนรอได้กับการพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานบางคนซึ่งใช้เวลาในการเรียนรู้มากกว่าคนอื่น	.8217	.9770

1.2.3 คุณภาพรายฉบับ: ค่าความเที่ยง

ตาราง 4.5 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายในของแบบวัดภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง (internal consistency) เมื่อนำมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรแอลฟาของ Cronbach พบว่าองค์ประกอบทั้ง 5 ด้านมีค่าความเที่ยงระหว่าง 0.8869-0.9416 ค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.9782 สำหรับค่าความเที่ยงรายองค์ประกอบย่อยพบว่า องค์ประกอบที่ 2 พฤติกรรมการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์แบบชื่นชมตนเอง มีค่าความเที่ยงสูงสุด (0.9416) รองลงมาคือ องค์ประกอบที่ 5 การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลแบบชื่นชมตนเอง (0.9193) องค์ประกอบที่ 4 การกระตุ้นทางปัญญาแบบชื่นชมตนเอง (0.9176) องค์ประกอบที่ 3 การสร้างแรงบันดาลใจแบบชื่นชมตนเอง (0.9123) และองค์ประกอบที่ 1 คุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์แบบชื่นชมตนเอง มีค่าความเที่ยงน้อยสุด (0.8869)

ตาราง 4.5 ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายในของแบบวัดภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง

	องค์ประกอบ	จำนวนข้อ	สัมประสิทธิ์แอลฟา
1	คุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์แบบชื่นชมตนเอง	4	0.8869
2	พฤติกรรมการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์แบบชื่นชมตนเอง	4	0.9416
3	การสร้างแรงบันดาลใจแบบชื่นชมตนเอง	4	0.9123
4	การกระตุ้นทางปัญญาแบบชื่นชมตนเอง	4	0.9176
5	การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลแบบชื่นชมตนเอง	4	0.9193
	ภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองทั้งฉบับ	20	0.9782

N= 487 คน

1.2.4 คุณภาพรายฉบับ: ค่าความตรงเชิงโครงสร้าง

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบในตาราง 4.6 เพื่อวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) หมุนแกนแบบ varimax ปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อมีค่าตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป และมีค่าเป็นบวกทุกค่า ค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy เท่ากับ 0.9795 ผลการทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity พบว่าค่าไคสแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Chi-Square = 10647.767, df = 190, p = 0.000) แสดงว่าค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อรายการ 20 ข้อมีความสัมพันธ์กันสูง สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบได้

ข้อมูลในตาราง 4.6 แสดงเห็นว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นบวกทุกค่า โดยมีค่าระหว่าง 0.56-0.84 ถือว่ามีค่าสูง สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างข้อรายการภายใต้แต่ละองค์ประกอบที่ 1 มีค่าระหว่าง 0.57-0.72 องค์ประกอบที่ 2 มีค่าระหว่าง 0.77-0.84 องค์ประกอบที่ 3 มีค่าระหว่าง 0.63-0.83 องค์ประกอบที่ 4 มีค่าระหว่าง 0.71-0.77 องค์ประกอบที่ 5 มีค่า

ระหว่าง 0.71-79 สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างข้อรายการข้ามองค์ประกอบส่วนใหญ่มีค่า 0.6 ขึ้นไป มีเพียงข้อรายการที่ 161 (วิสัยทัศน์) ที่มีค่าความสัมพันธ์กับข้ออื่นบางข้อประมาณ 0.56 ขึ้นไป

ตาราง 4.6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อรายการที่วัดระดับภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง

	161	162	163	164	165	166	167	168	169	170	171	172	173	174	175	176	177	178	179	180
161	1.00																			
162	0.71	1.00																		
163	0.66	0.72	1.00																	
164	0.57	0.63	0.69	1.00																
165	0.68	0.69	0.74	0.73	1.00															
166	0.71	0.68	0.72	0.68	0.82	1.00														
167	0.70	0.68	0.72	0.68	0.79	0.84	1.00													
168	0.69	0.64	0.71	0.64	0.77	0.79	0.77	1.00												
169	0.70	0.66	0.73	0.65	0.76	0.78	0.75	0.81	1.00											
170	0.71	0.68	0.74	0.68	0.79	0.81	0.80	0.81	0.83	1.00										
171	0.60	0.58	0.62	0.65	0.68	0.72	0.70	0.69	0.69	0.74	1.00									
172	0.57	0.61	0.63	0.68	0.71	0.69	0.68	0.65	0.63	0.73	0.72	1.00								
173	0.66	0.63	0.65	0.62	0.71	0.72	0.73	0.72	0.68	0.73	0.64	0.65	1.00							
174	0.66	0.64	0.67	0.66	0.74	0.74	0.75	0.71	0.69	0.75	0.68	0.73	0.75	1.00						
175	0.68	0.62	0.66	0.58	0.72	0.73	0.71	0.73	0.74	0.75	0.64	0.60	0.77	0.75	1.00					
176	0.64	0.66	0.68	0.71	0.71	0.69	0.71	0.67	0.66	0.72	0.70	0.71	0.70	0.73	0.71	1.00				
177	0.64	0.62	0.67	0.67	0.72	0.70	0.74	0.67	0.67	0.72	0.68	0.70	0.72	0.75	0.69	0.81	1.00			
178	0.63	0.61	0.59	0.59	0.69	0.70	0.71	0.69	0.66	0.69	0.64	0.61	0.70	0.67	0.69	0.70	0.70	1.00		
179	0.56	0.61	0.64	0.63	0.65	0.64	0.69	0.63	0.65	0.68	0.64	0.66	0.66	0.69	0.65	0.73	0.75	0.71	1.00	
180	0.63	0.62	0.65	0.64	0.69	0.69	0.72	0.67	0.68	0.73	0.65	0.64	0.67	0.72	0.68	0.73	0.77	0.71	0.79	1.00
M	2.38	2.49	2.44	2.51	2.55	2.55	2.61	2.37	2.36	2.45	2.63	2.86	2.44	2.67	2.46	2.55	2.65	2.44	2.56	2.54
SD	0.93	0.96	0.97	1.05	0.93	0.92	0.91	0.92	0.91	0.88	0.96	0.99	0.96	0.94	0.92	0.93	0.93	0.97	1.00	0.96

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = 0.9795

Bartlett's Test of Sphericity. Approx. Chi-Square = 10647.767, df = 190, p = 0.000

หมายเหตุ ตัวเลขที่ขีดเส้นใต้เป็นข้อรายการที่วัดองค์ประกอบเดียวกัน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบโดยใช้วิธีการสกัดองค์ประกอบแบบ principle component หมุนแกนแบบ varimax ปรากฏในตารางที่ 4.7 โดยค่าไอเกนที่มีค่ามากกว่า 1 มีจำนวน 1 องค์ประกอบ และร้อยละของความแปรปรวนที่อธิบายได้เท่ากับ 70.74 แสดงว่าองค์ประกอบย่อยที่วัดจากข้อรายการทั้งหมด 20 ข้อ มีความสัมพันธ์กันระหว่างองค์ประกอบสูงมากจนสกัดได้เพียงองค์ประกอบเดียว

ตาราง 4.7 ค่าไอเกนจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ

Component	Initial Eigen values			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	14.15	70.74	70.74	14.15	70.74	70.74
2	0.76	3.82	74.56			
3	0.60	3.00	77.56			
4	0.53	2.66	80.22			
5	0.42	2.12	82.35			
6	0.38	1.91	84.26			
7	0.34	1.71	85.96			
8	0.32	1.59	87.55			
9	0.31	1.55	89.10			
10	0.27	1.33	90.43			
11	0.25	1.27	91.70			
12	0.24	1.20	92.90			
13	0.22	1.11	94.01			
14	0.20	1.02	95.03			
15	0.20	0.99	96.02			
16	0.18	0.92	96.94			
17	0.17	0.86	97.80			
18	0.16	0.78	98.58			
19	0.15	0.73	99.30			
20	0.14	0.70	100.00			

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่ามีความระหว่าง 0.79-0.90 แต่ละข้อรายการมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเกิน 0.4 แสดงว่าทุกข้อรายการสามารถอธิบายลักษณะขององค์ประกอบนั้น ๆ ได้ เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบของข้อรายการที่มีค่าสูงสุด พบว่าข้อ 10 "ข้าพเจ้ามีวิธีทำให้แรงบันดาลใจของผู้ร่วมงานเป็นไปในทิศทางที่เสริมการทำงานของโรงเรียน" มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด (0.90) เป็นที่น่าสังเกตว่า ข้อรายการที่ 5,6,7,8 ซึ่งมีค่าน้ำหนักสูงรองลงมาจากข้อ 10 จำนวนทั้ง 4 ข้อเป็นข้อรายการที่วัดองค์ประกอบที่สอง (พฤติกรรมการณ์มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์) สำหรับข้อรายการ 3 ข้อสุดท้ายคือ ข้อ 1,2, 4 เป็นข้อรายการที่วัดองค์ประกอบที่ 1 (คุณลักษณะการณ์มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์)

ตาราง 4.8 คำนำน้หนักองค์ประกอบจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ข้อ	ข้อรายการ	น้ำหนัก องค์ประกอบ
10	ข้าพเจ้ามีวิธีทำให้แรงบันดาลใจของผู้ร่วมงานเป็นไปในทิศทางที่เสริมการทำงานของโรงเรียน	0.90
7	ข้าพเจ้าแสดงออกถึงความเชื่อใจและเชื่อมั่นในตัวผู้ร่วมงานว่าพวกเขาสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนได้	0.89
5	ข้าพเจ้ามีทักษะในการจูงใจให้ผู้ร่วมงานยึดมั่นในอุดมการณ์ของการทำงาน	0.88
6	ข้าพเจ้าสามารถปลุกใจให้ผู้ร่วมงานร่วมแรงร่วมใจในการทำงานร่วมกับข้าพเจ้า	0.88
8	ข้าพเจ้ามีฝีมือในการโน้มน้าวจิตใจของผู้ร่วมงานให้อุทิศตนทำงานเพื่อโรงเรียนอย่างทุ่มเท	0.86
9	ข้าพเจ้ามีทักษะในการกระตุ้นให้คนเฉื่อยชา หรือขาดความมั่นใจในตนเอง คิดอยากทำอะไรเพื่อโรงเรียนได้	0.86
14	ข้าพเจ้าสามารถประสานความร่วมมือกับทุกฝ่ายในการแก้ไขปัญหาของโรงเรียนและทำให้ทุกคนยอมรับในผลของการตัดสินใจร่วมกัน	0.86
17	ข้าพเจ้าพยายามทำใจให้ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และถือว่าการพัฒนาคนที่มีจุดอ่อนเป็นงานที่ทำหายสำหรับผู้บริหาร	0.86
16	หากวิธีคิดของผู้ร่วมงานไม่ประสบความสำเร็จ ข้าพเจ้าไม่กล่าวโทษตำหนิให้เสียกำลังใจ แต่ข้าพเจ้าจะมีการจัดการความเสี่ยง โดยมีแผนสำรองพร้อมแก้ไขได้ทันที	0.85
13	เมื่อมีความต่างทางความคิด ข้าพเจ้าตัดสินใจเด็ดขาด และสามารถโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานยอมรับความคิดเห็นที่ข้าพเจ้าเห็นว่าเหมาะสมที่สุดไปปฏิบัติด้วยความเต็มใจ	0.84
15	ข้าพเจ้าสามารถชักจูงให้ผู้ร่วมงานคล้อยตามความคิดของข้าพเจ้าด้วยวิธีแยบยล หากคิดว่าวิธีของข้าพเจ้าเหมาะสมกว่า	0.84
20	ข้าพเจ้ายอมเสียเวลา และทำใจให้อดทนรอได้กับการพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานบางคน ซึ่งใช้เวลาในการเรียนรู้มากกว่าคนอื่น	0.84
3	ข้าพเจ้าสามารถรับมือกับการทำงานที่กดดันได้ โดยไม่รู้สึกรเครียด ทุกซัรอน หรือหมัดกำลังใจ	0.83
11	ข้าพเจ้าพยายามฝึกตนเองให้ขมเขยหรือยกย่องผู้ร่วมงาน เมื่อเขาทำสิ่งดี ๆ แก่โรงเรียน	0.81
12	แม้ผลงานของโรงเรียนเกิดจากฝีมือของผู้บริหาร แต่ข้าพเจ้าแสดงออกให้เห็นว่าความสำเร็จเกิดจากผลงานร่วมของทุกคน โดยไม่คุยโอ้อวดว่าเป็นฝีมือของข้าพเจ้า	0.81
18	ข้าพเจ้ามอบหมายงานที่ไม่ค่อยสำคัญมากให้กับผู้ร่วมงานที่มีความสามารถน้อย และสามารถทำให้เขารู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน	0.81
19	ข้าพเจ้าระมัดระวังในการวางตัว พยายามไม่แสดงออกให้เห็นชัดว่าใครเป็นบุคคลที่ข้าพเจ้าไว้ใจหรือไม่ไว้ใจ	0.81
1	ข้าพเจ้าพยายามกำหนดนิสัยที่ตนที่ทำหาย ทันสมัย แปลกใหม่ ต่างจากคนอื่น	0.80
2	เพื่อชื่อเสียงที่จะได้รับ ข้าพเจ้ามุ่งมั่นทำงานเต็มที่ให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่กำหนด	0.79
4	ข้าพเจ้าไม่ใช้อำนาจสั่งการหรือใช้อารมณ์บังคับให้ผู้ร่วมงานทำงานโดยไม่เต็มใจ	0.79

หมายเหตุ: ผลการสกัดองค์ประกอบได้จำนวน 1 องค์ประกอบ โดยค่าไอเกน = 14.15, % of variance = 70.74

ตารางที่ 4.9 แสดงการกระจายของภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเองและเกณฑ์ปกติวิสัย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.52 ค่ามัธยฐานเท่ากับ 2.70 และค่าฐานนิยมเท่ากับ 3.00 ค่าความเบ้มีค่าเป็นลบ (-0.29) แสดงว่าคนส่วนใหญ่ได้คะแนนสูง และค่าความโด่งเป็นลบ และ น้อยกว่า 1 (-0.85) แสดงว่าคะแนนมีการเกาะกลุ่มค่อนข้างโด่ง คะแนนดังกล่าวได้นำไปใช้ในการสร้างเกณฑ์ปกติวิสัยสำหรับการแปลผลภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเอง โดยใช้การคำนวณค่าคะแนนเปอร์เซ็นต์ไทล์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าคะแนนที่ตรงกับตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 50 มีค่าเท่ากับ 2.70 และคะแนนที่ตรงกับตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 70 เท่ากับ 3.00 ส่วนคะแนนที่ตรงกับตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 90 เท่ากับ 3.45 นั้นหมายความว่าจากคะแนนเต็ม 4 ผู้ที่มีภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเองตั้งแต่ 3.45 ขึ้นไป เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเองสูงมาก เมื่อเทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มนี้ ในการวิจัยนี้จะเรียกกุ่มนี้ว่าเป็นผู้มีภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเองกลุ่มเด่นพิเศษ (P_{90}) รองลงมาคือกลุ่มเด่น (คะแนน 3.00 ตรงกับ P_{70}) กลุ่มปกติ (คะแนน 2.70 ขึ้นไป ตรงกับ P_{50} ขึ้นไป) สำหรับผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า 2.70 จัดอยู่ในกลุ่มต่ำกว่าปกติ (ต่ำกว่า P_{50})

ตาราง 4.9 ค่าการกระจายของภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเองและเกณฑ์ปกติวิสัย (norm)

ค่าสถิติ	ค่า	ตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์	คะแนน	การจัดกลุ่มระดับภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเอง
N	497	10	1.29	กลุ่มต่ำกว่าปกติ (below average)
Min	1	20	1.75	
Max	4	30	2.00	
Median	2.70	40	2.40	กลุ่มปกติ (average)
Mode	3.00	50	2.70	
Mean	2.52	60	2.90	กลุ่มเด่น (distinguished)
SD	0.80	70	3.00	
Skewness	-0.29	80	3.20	กลุ่มเด่นพิเศษ (superior)
Kurtosis	-0.85	90	3.45	

โดยสรุป ผลการวิจัยสามารถกำหนดองค์ประกอบเพื่อวัดภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเองได้ 5 องค์ประกอบ และแต่ละองค์ประกอบมีค่าความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายในสูง รวมทั้งมีความตรงเชิงโครงสร้าง โดยสามารถกำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเองได้ 1 องค์ประกอบ ซึ่งหมายความว่าองค์ประกอบย่อยทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์กันสูงจนกลายเป็นองค์ประกอบเดียว สำหรับแบบประเมินตนเองที่สร้างขึ้นเป็นมาตรฐานประมาณค่า 4 ระดับ มีจำนวน 20 ข้อ มีความตรงเชิงเนื้อหาจากการตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิที่อยู่ในสาขาที่เกี่ยวข้องจำนวน 16 คน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่าง 0.7741-0.8868 ค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.9782 และมีความตรงเชิงโครงสร้างจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ตอนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองและตัวแปรที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัยในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองของผู้บริหาร การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองจำแนกตามภูมิหลังที่ต่างกัน และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองกับตัวแปรที่เกี่ยวข้อง

2.1 ระดับภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองของผู้บริหาร

ตาราง 4.10 แสดงการกระจายของคะแนนภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง จำแนกตามองค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านคุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านพฤติกรรมการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่าทุกองค์ประกอบมีค่าความเบ้ (sk) และค่าความโด่ง (ku) ติดลบ แต่มีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่าคะแนนค่อนข้างกระจายเป็นโค้งปกติ

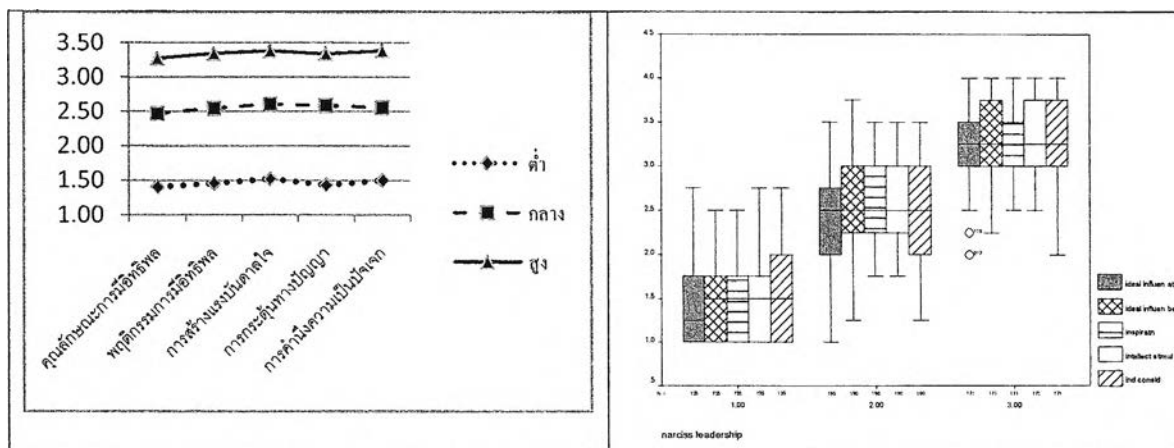
เมื่อนำคะแนนดิบมาแปลงเป็นค่าร้อยละเมื่อแปลผลตามเกณฑ์สัมบูรณ์ (absolute criteria) พบว่ากลุ่มตัวอย่างได้คะแนนเฉลี่ยของภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองเท่ากับ 2.52 (คิดเป็น 63%) ส่วนองค์ประกอบย่อยทั้ง 5 ด้านมีคะแนนเฉลี่ยใกล้เคียงกันคือ อยู่ระหว่าง 2.45-2.57 (61.25%- 64.25%) โดยองค์ประกอบด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าสูงที่สุด (2.57 หรือ 64.25%) และด้านคุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าต่ำที่สุด (2.45 หรือ 61.25%) อย่างไรก็ตาม คะแนนดังกล่าวเป็นการคำนวณโดยอิงเกณฑ์สัมบูรณ์ (absolute criteria) หากใช้เกณฑ์ปกติวิสัย (relative criteria) สำหรับกลุ่มตัวอย่างนี้ จะพบว่าผู้ที่ได้คะแนน 2.52 จะมีตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ต่ำกว่า P_{50} ถือว่าเป็นผู้บริหารในกลุ่มที่มีภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองต่ำกว่าปกติ และหากได้คะแนน 2.70 (67.50%) ขึ้นไปถือว่าอยู่ในกลุ่มปกติ (P_{50} ขึ้นไป) คะแนน 3.00 (75.00%) ขึ้นไปจะเป็นจัดอยู่ในกลุ่มสูงกว่าปกติ (P_{70} ขึ้นไป) และหากได้คะแนน 3.45 (86.25%) ขึ้นไปถือว่าเป็นกลุ่มเด่นพิเศษ (P_{90} ขึ้นไป)

ตาราง 4.10 ระดับคะแนนของภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองจำแนกตามองค์ประกอบย่อย

	รายการ	N	min	max	Mean	SD	Sk	Ku
1	คุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์แบบชื่นชมตนเอง	497	1	4	2.45	0.85	-0.17	-0.95
2	พฤติกรรมการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์แบบชื่นชมตนเอง	497	1	4	2.52	0.85	-0.21	-0.86
3	การสร้างแรงบันดาลใจแบบชื่นชมตนเอง	497	1	4	2.57	0.84	-0.28	-0.87
4	การกระตุ้นทางปัญญาแบบชื่นชมตนเอง	496	1	4	2.53	0.84	-0.26	-0.83
5	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลแบบชื่นชมตนเอง	497	1	4	2.55	0.87	-0.23	-0.91
	ภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองโดยรวม	497	1	4	2.52	0.80	-0.29	-0.85
	<P50=<2.70, P50=2.70, P70=3.00, P90= 3.45							

คะแนนรวมของระดับภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองมีค่าระหว่าง 1-4 ได้นำมาจำแนกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มต่ำ (1-1.99) กลุ่มปานกลาง (2.00-2.99) และกลุ่มสูง (3.00-4.00) และเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของคะแนนในองค์ประกอบย่อย 5 ด้าน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ผลปรากฏในตาราง 4.11 ว่าในทุกองค์ประกอบย่อย กลุ่มที่มีภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองโดยรวมแตกต่างกัน (สูง ปานกลาง ต่ำ) จะมีคะแนนในองค์ประกอบย่อยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยกลุ่มสูง มีคะแนนสูงกว่ากลุ่มปานกลาง และกลุ่มต่ำ ตาราง 4.11 การวิเคราะห์ความแปรปรวนขององค์ประกอบย่อยภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองตามระดับของภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองโดยรวม

องค์ประกอบ	NL	N	Mean	SD	sources	SS	df	MS	F	p	Post-hoc
คุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	1	136	1.40	0.40	Bet Groups	263.70	2	131.85	700.63	0.00	3>2>1
	2	190	2.47	0.47	W/n Groups	92.96	494	0.19			
	3	171	3.27	0.42	รวม	356.66	496				
	รวม	497	2.45	0.85	Levene = 1.25, df1=2, df2=494, p=0.29						
พฤติกรรมกรรมการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	1	136	1.45	0.42	Bet Groups	269.91	2	134.96	731.50	0.00	3>2>1
	2	190	2.54	0.45	W/n Groups	91.14	494	0.18			
	3	171	3.34	0.41	รวม	361.05	496				
	รวม	497	2.52	0.85	Levene = 0.94, df1= 2, df2= 494, p=0.39						
การสร้างแรงบันดาลใจ	1	136	1.52	0.43	Bet Groups	260.97	2	130.48	742.15	0.00	3>2>1
	2	190	2.60	0.45	W/n Groups	86.85	494	0.18			
	3	171	3.38	0.37	รวม	347.82	496				
	รวม	497	2.57	0.84	Levene = 5.29,df1=2, df2= 494, p= 0.01						
การกระตุ้นทางปัญญา	1	135	1.43	0.39	Bet Groups	275.92	2	137.96	885.87	0.00	3>2>1
	2	190	2.58	0.39	W/n Groups	76.78	493	0.16			
	3	171	3.34	0.40	รวม	352.70	495				
	รวม	496	2.53	0.84	Levene =0.37, df1 = 2,df2= 493, p= 0.69						
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	1	136	1.50	0.46	Bet Groups	268.23	2	134.12	632.04	0.00	3>2>1
	2	190	2.55	0.49	W/n Groups	104.83	494	0.21			
	3	171	3.38	0.42	รวม	373.06	496				
	รวม	497	2.55	0.87	Levene = 3.32, df1 = 2,df2 = 494, p=0.04						



รูป 4.1 กราฟเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองตามองค์ประกอบย่อยจำแนกตามระดับของภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองโดยรวม

โดยสรุป ระดับของภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเองโดยรวมมาจากคุณลักษณะตามองค์ประกอบย่อยทั้ง 5 ด้าน โดยคะแนนที่มาจากองค์ประกอบด้านคุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์โดยเฉลี่ยมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าองค์ประกอบด้านอื่น ส่วนองค์ประกอบด้านการสร้างบันดาลใจโดยเฉลี่ยมีค่าสูงสุด ทั้งในกลุ่มสูง ปานกลาง และต่ำ สำหรับผู้ที่มีภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเองในกลุ่มสูง จะมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดในองค์ประกอบด้านการสร้างแรงบันดาลใจและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และมีคะแนนเฉลี่ยในด้านคุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ต่ำกว่าองค์ประกอบอื่น

2.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเองตามภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเองของกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิหลังต่างกัน ซึ่งถือว่าการวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติมอันเป็นผลพลอยได้จากการเก็บข้อมูลเพื่อกำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเอง กรอบความคิดของตัวแปรอิสระที่ใช้ในการเปรียบเทียบไม่มีกำหนดชัดเจน ในการวิจัยนี้จึงนำภูมิหลังที่คิดว่าจะสัมพันธ์กับภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเองเข้ามาศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหาร และขนาดโรงเรียนที่เป็นผู้บริหาร

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลจะจำแนกเป็น 2 ประเภท ส่วนแรกเป็นการวิเคราะห์โดยใช้สถิติพาราเมตริก โดยการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยการทดสอบค่าที (t -test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) เมื่อตัวแปรภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเองมาจากคะแนนเฉลี่ยที่อยู่ในมาตรวัดแบบมาตราช่วง (interval scale) ส่วนที่สองเป็นผลการวิเคราะห์โดยสถิติพาราเมตริก โดยใช้การวิเคราะห์ไขว้ (crosstab analysis) เมื่อตัวแปรภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเองได้รับการจัดกลุ่มใหม่ตามเกณฑ์ปกติวิสัย (norm) ที่กำหนดจากคะแนนเปอร์เซ็นต์ไทล์ เหตุผลที่วิเคราะห์ข้อมูลทั้งสองแบบ เนื่องจากผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติพาราเมตริก จะแสดงระดับภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเองตามเกณฑ์สัมบูรณ์ (absolute criteria) ซึ่งจะสะท้อนระดับของภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเองจากคะแนนเต็มทั้งหมด แต่การวิเคราะห์หลังการจัดกลุ่มตามเกณฑ์ปกติวิสัย จะแสดงให้เห็นถึงสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปรภูมิหลังว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร

2.2.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเองโดยการทดสอบคะแนนเฉลี่ย

ผลการวิจัยต่อไปนี้เป็น การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเองของผู้บริหารตามตัวแปรภูมิหลัง ได้แก่ เพศ และวุฒิการศึกษา ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) ในตาราง 4.12 พบว่าไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ทุกตัวแปร แสดงว่ายังไม่มีหลักฐานเพียงพอที่จะสรุปว่าผู้บริหารที่มีเพศต่างกัน หรือวุฒิการศึกษาต่างกัน จะมีระดับภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 4.12 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองตามตัวแปรภูมิหลังของผู้ตอบ

เพศ	N	Mean	SD	Levene's F	p	t	df	p
ชาย	426	2.54	0.79	0.97	0.33	0.76	493.00	0.45
หญิง	69	2.46	0.84					
วุฒิการศึกษา	N	Mean	SD	Levene's F	p	t	df	p
ปริญญาตรี	131	2.49	0.83	0.11	0.74	-0.46	488.00	0.64
ปริญญาโท-เอก	359	2.53	0.79					

ตาราง 4.13 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองของผู้บริหารตามตัวแปรภูมิหลัง ได้แก่ อายุ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจากการทดสอบค่า F พบว่าไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่ายังไม่มีหลักฐานเพียงพอที่จะสรุปว่าผู้บริหารที่มีอายุต่างกันจะมีระดับภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 4.13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองตามตัวแปรอายุ

	อายุ	N	Mean	SD	Levene's F	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1	< 35 ปี	10	2.61	0.56	1.34	Bet gr.	0.61	3	0.20	0.32	0.81
2	35-44 ปี	46	2.48	0.88	df1=3	W/n gr.	316.99	490	0.65		
3	45-54 ปี	339	2.54	0.80	df2=490	รวม	317.61	493			
4	55 ปี ขึ้นไป	99	2.46	0.79	p=0.26						
	รวม	494	2.52	0.80							

ตาราง 4.14 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองของผู้บริหารตามตัวแปรขนาดโรงเรียนโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจากการทดสอบค่า F พบว่าไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่ายังไม่มีหลักฐานเพียงพอที่จะสรุปว่าผู้บริหารที่บริหารในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันจะมีระดับภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

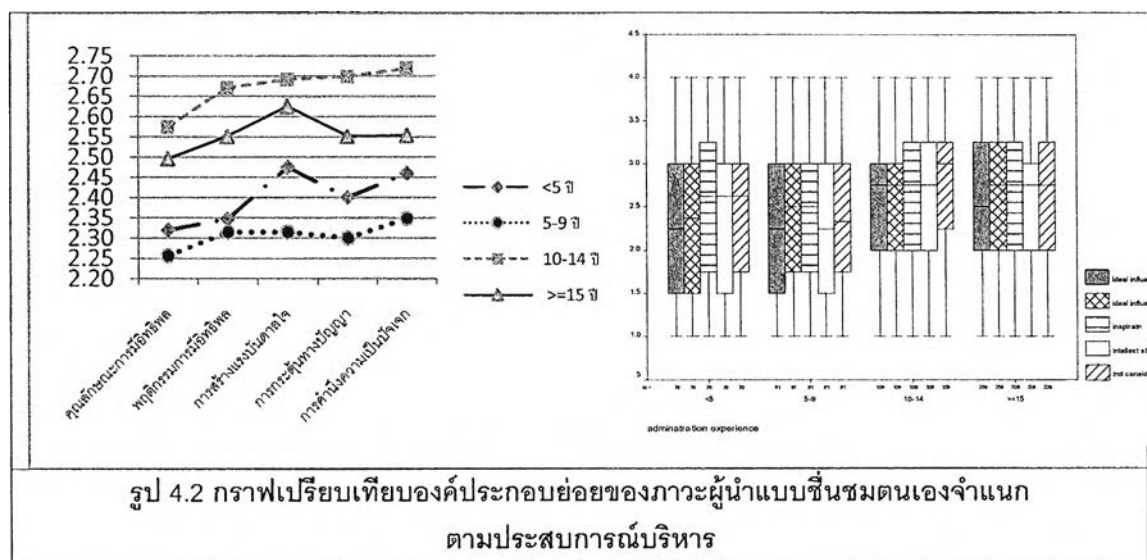
ตาราง 4.14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองตามตัวแปรขนาดโรงเรียน

	ขนาดโรงเรียน	N	Mean	SD	Levene's F	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1	<=300	355	2.53	0.82	2.73	Bet gr.	3.54	3	1.18	1.85	0.14
2	301-999	103	2.42	0.76	df1=3	W/n gr.	313.79	491	0.64		
3	1,000-1,499	12	2.91	0.82	df2=491	รวม	317.33	494			
4	>=1,500	25	2.68	0.57	p=0.043						
	Total	495	2.52	0.80							

ตาราง 4.15 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองของผู้บริหารตามตัวแปรภูมิหลัง ได้แก่ ประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหาร โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจากการทดสอบค่า F พบว่ามีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($F = 4.06, P = .01$) ผลการทดสอบภายหลัง (post-hoc analysis) พบว่าภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองของผู้บริหารที่มีประสบการณ์บริหารระหว่าง 10-14 ปี จะมีค่าเฉลี่ย (2.67) สูงกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ในการบริหารในช่วงอายุ 5-9 ปี

ตาราง 4.15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองตามตัวแปรประสบการณ์บริหาร

ประสบการณ์บริหาร	N	Mean	SD	Levene's F	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p	ผลการทดสอบรายคู่
1 <5 ปี	70	2.40	0.84	2.68	Bet gr.	7.61	3	2.54	4.06	0.01	3>2
2 5-9 ปี	82	2.30	0.82	df1=3	W/n gr.	300.74	482	0.62			
3 10-14 ปี	108	2.67	0.73	df2=482	รวม	308.35	485				
4 >=15 ปี	226	2.56	0.79	p=0.05							
รวม	486	2.52	0.80								



โดยสรุปรวม ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองเมื่อจำแนกตามตัวแปรเพศ วุฒิการศึกษา อายุ ขนาดโรงเรียน ไม่พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่พบว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารระหว่าง 10-14 ปี จะมีภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองสูงกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์บริหารระหว่าง 5-9 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และคะแนนในกลุ่มที่มีภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองโดยรวมสูง โดยเฉลี่ยจะมีคะแนนในองค์ประกอบด้านกราคำนี้ถึงความจำเป็นปัจเจกบุคคลสูงกว่ากลุ่มอื่น และคะแนนในองค์ประกอบคุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด

2.2.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองโดยการวิเคราะห์ไขว้

ข้อมูลที่น่าเสนอต่อไปนี้เป็น การนำตัวแปรภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ เพศ วุฒิ การการศึกษา อายุ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์บริหารมาวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองโดยใช้การวิเคราะห์ไขว้ (cross-tabulation) ด้วยการทดสอบค่าไคสแควร์ ผลการทดสอบค่าไคสแควร์พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับตัวแปรเพศ วุฒิ การการศึกษา อายุ (ดูภาคผนวก) สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์วิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA)

ผลการวิเคราะห์ไขว้ในตาราง 4.16 พบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองกับประสบการณ์การบริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสัดส่วนของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์บริหารประมาณ 10-14 ปี จะมีภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองในระดับ "ต่ำกว่าปกติ" ร้อยละ 41.67 ซึ่งใกล้เคียงกับกลุ่มที่มีประสบการณ์บริหาร 15 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 46.90) ในขณะที่สัดส่วนของกลุ่มที่มีประสบการณ์บริหาร 5-9 ปี จะมีภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองระดับ "ต่ำกว่าปกติ" ร้อยละ 63.41 และกลุ่มที่มีประสบการณ์บริหารไม่ถึง 5 ปี มีภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง "ต่ำกว่าปกติ" ร้อยละ 52.86 โดยสรุป ผู้บริหารกลุ่มที่มีประสบการณ์บริหาร 10 ปี ขึ้นไป จำนวนมากกว่าร้อยละ 50 มีภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองระดับปกติและเด่น ในขณะที่กลุ่มที่มีประสบการณ์บริหารไม่ถึง 10 ปี ผู้ที่มีระดับภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองในระดับปกติหรือระดับเด่น มีไม่ถึงร้อยละ 50

ตาราง 4.16 ระดับภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองจำแนกตามตัวแปรประสบการณ์บริหาร

ระดับภาวะผู้นำ แบบชื่นชมตนเอง	<5 ปี		5-9 ปี		10-14 ปี		≥15 ปี		รวม	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
ต่ำกว่าปกติ	37	52.86	52	63.41	45	41.67	106	46.90	240	49.38
ปกติ	6	8.57	8	9.76	26	24.07	41	18.14	81	16.67
เด่น	21	30.00	17	20.73	23	21.30	56	24.78	117	24.07
เด่นมาก	6	8.57	5	6.10	14	12.96	23	10.18	48	9.88
รวม	70	100	82	100	108	100	226	100	486	100

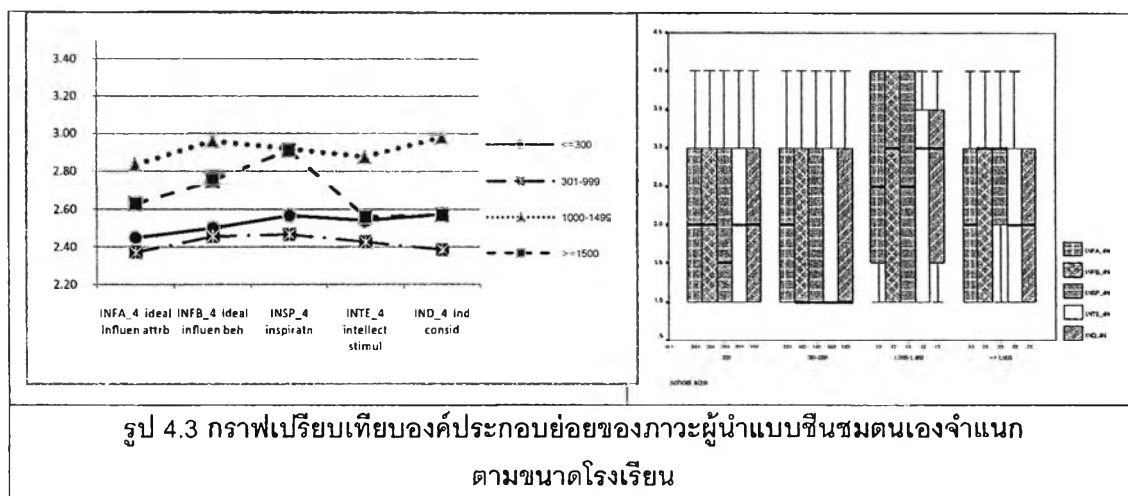
Chi-Square= 18.14, df=9, P=0.03

ผลการวิเคราะห์ไขว้ในตาราง 4.17 พบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างระดับภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองกับตัวแปรขนาดโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดใหญ่ (1,000-1,499 คน) มีภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองในระดับเด่นมากร้อยละ 33.33 และหากรวมผู้ที่มีภาวะผู้นำในระดับเด่นอีกร้อยละ 16.67 จะพบว่ากลุ่มนี้มีถึงร้อยละ 50 . ในขณะที่กลุ่มผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก (ไม่เกิน 300 คน) ซึ่งมีภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองในระดับเด่น/เด่นพิเศษมีเพียงร้อยละ 33.24 ทั้งนี้ ผู้บริหารที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มาก (1,500 คนขึ้นไป) จะมีภาวะผู้นำในระดับต่าง ๆ ค่อนข้างกระจาย ข้อมูลในรูป 4.3 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาด 1,000-1,499 คน มีคะแนนเฉลี่ยในองค์ประกอบด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลสูงกว่าองค์ประกอบอื่น

ตาราง 4.17 ระดับภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองจำแนกตามตัวแปรขนาดโรงเรียน

ระดับภาวะผู้นำ แบบชื่นชมตนเอง	<=300 คน		301-999 คน		1,000-1,499 คน		1,500 คนขึ้นไป		รวม	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
ต่ำกว่าปกติ	176	49.58	56	54.37	4	33.33	8	32.00	244	49.29
ปกติ	61	17.18	11	10.68	2	16.67	8	32.00	82	16.57
เด่น	77	21.69	31	30.10	2	16.67	9	36.00	119	24.04
เด่นมาก	41	11.55	5	4.85	4	33.33	0	0.00	50	10.10
รวม	355	100.00	103	100.00	12	100.00	25	100.00	495	100.00

Chi-Square= 25.14, df=9, P=0.003



โดยสรุป ผลพลอยได้จากการวิจัยเชิงสำรวจ พบว่าภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองของกลุ่มตัวอย่างโดยเฉลี่ยเท่ากับ 2.52 จากคะแนนเต็ม 4 คะแนน ส่วนองค์ประกอบย่อยทั้ง 5 ด้านมีคะแนนเฉลี่ยใกล้เคียงกันคือ อยู่ระหว่าง 2.45-2.57 โดยองค์ประกอบด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าสูงที่สุด (2.57) และด้านคุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าต่ำที่สุด (2.45) ผลการทดสอบความแตกต่างของภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองตามตัวแปรเพศ อายุ วุฒิการศึกษาพบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารระหว่าง 10-14 ปี จะมีภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองสูงกว่ากลุ่มที่ประสบการณ์บริหารระหว่าง 5-9 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่จากผลการวิเคราะห์ไขว้ (crosstab analysis) พบว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์การบริหารไม่เกิน 5 ปี มีภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองระดับเด่น/เด่นมาก คิดเป็นร้อยละ 38.57 ซึ่งสูงกว่ากลุ่มอื่น และยังพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ (1,000-1,499 คน) มีภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองในระดับเด่น/เด่นพิเศษ ประมาณร้อยละ 50 ซึ่งเป็นสัดส่วนที่มากกว่ากลุ่มอื่น เป็นที่น่าสังเกตว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานสูงประมาณ 10-14 ปี และอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่จะมีคะแนนเฉลี่ยในองค์ประกอบด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลสูงกว่าองค์ประกอบอื่น

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองกับตัวแปรอื่น ๆ

เพื่อให้ได้สารสนเทศจากการวิจัยที่มีประโยชน์ยิ่งขึ้น ได้มีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองและตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ความเชื่อในหลักการบริหาร ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ บุคลิกภาพแบบชื่นชมตนเอง ภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง ภาพลักษณ์ของผู้บริหารในมุมมองของผู้ร่วมงาน และผลที่เกิดขึ้น โดยใช้ข้อมูลจากการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร

ผลการวิจัยในตาราง 4.18 - 4.23 แสดงค่าเฉลี่ยของตัวแปรความเชื่อในหลักการบริหาร ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ บุคลิกภาพแบบชื่นชมตนเอง ภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง ภาพลักษณ์ของผู้บริหารในมุมมองของผู้ร่วมงาน และผลที่เกิดขึ้น ตามลำดับ โดยการนำเสนอค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภายใต้แต่ละตัวแปร ได้มีการจำแนกคะแนนตามองค์ประกอบย่อย 5 ประการ ได้แก่ คุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พฤติกรรมการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล

ผลการวิจัยดังปรากฏในตาราง 4.18 พบว่า ภายใต้องค์ประกอบของความเชื่อในหลักการบริหาร ตามองค์ประกอบย่อยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.83-3.05 โดยองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าองค์ประกอบอื่น (3.05)

สำหรับในตาราง 4.19 แสดงระดับของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ผลปรากฏว่า องค์ประกอบด้านย่อยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.74-2.86 โดยองค์ประกอบย่อยด้านการกระตุ้นทางปัญญามีค่าต่ำกว่าข้ออื่น (2.74)

ตาราง 4.20 แสดงระดับภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง พบว่าองค์ประกอบด้านย่อยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.45-2.57 โดยองค์ประกอบย่อยที่มีค่าต่ำสุดคือคุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (2.45)

สำหรับตาราง 4.21 แสดงระดับของบุคลิกภาพแบบชื่นชมตนเอง พบว่าองค์ประกอบย่อยมีค่าระหว่าง 1.58-2.50 โดยองค์ประกอบย่อยด้านคุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าสูงสุด (2.50) องค์ประกอบนี้หากมีค่าต่ำถือว่ามิบุคลิกภาพแบบชื่นชมตนเองทางบวก

ในด้านภาพลักษณ์ของผู้บริหาร ในตาราง 4.22 พบว่าองค์ประกอบย่อยมีค่าระหว่าง 2.59-2.90 โดยองค์ประกอบย่อยด้านคุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าต่ำสุด (2.59) และผลที่เกิดขึ้นในโรงเรียนในตาราง 4.23 พบว่าองค์ประกอบย่อยมีค่าระหว่าง 2.59-2.68 โดยองค์ประกอบด้านการกระตุ้นทางปัญญามีค่าต่ำสุด (2.59)

ตาราง 4.18 ความเชื่อในหลักการบริหารจำแนกตามองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง

ข้อรายการ	N	Mean	SD
11 ผู้นำต้องมีความคิดกว้างไกล วางเป้าหมายการพัฒนาชัดเจน	495	3.05	0.89
12 ผู้นำต้องยึดหลักการ และมีอุดมการณ์ในการทำงานเพื่อส่วนรวม	495	3.02	0.89
13 ผู้นำต้องตั้งใจมุ่งมั่นปรารถนาให้การทำงานประสบความสำเร็จสูง	492	3.11	0.88
14 ผู้นำต้องมีบุคลิกลักษณะและความมั่นคงทางอารมณ์ที่จิตใจให้ผู้ร่วมงานอยากทำงานด้วย	495	3.00	0.91
คุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	496	3.05	0.81
15 บุคลากรในโรงเรียนต้องมีความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดี และยึดมั่นในอุดมการณ์เพื่อประโยชน์ส่วนรวม	496	2.92	0.97
16 บุคลากรในโรงเรียนต้องมีใจหะเยอหะยาน ทำงานโดยมุ่งความเป็นเลิศของโรงเรียน	496	2.74	0.93
17 บุคลากรในโรงเรียนต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่ท้าทาย	496	2.82	0.92
18 บุคลากรในโรงเรียนต้องทำงานอย่างทุ่มเท เต็มศักยภาพ และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม	495	2.84	0.95
พฤติกรรมการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	496	2.83	0.86
19 การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นสิ่งที่บุคลากรในโรงเรียนควรได้รับการพัฒนา	495	2.77	0.94
110 การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้ผู้ร่วมงานเป็นภารกิจสำคัญของการพัฒนาโรงเรียน	492	2.89	0.90
111 ขวัญและกำลังใจดีจากผู้นำทำให้บุคลากรมีใจทำงานเพื่อโรงเรียนด้วยความทุ่มเท	495	3.06	0.88
112 ถ้าทำให้บุคลากรในโรงเรียนมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จที่ตนมีส่วนร่วมสร้าง จะยังทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน	496	3.04	0.92
การสร้างแรงบันดาลใจ	496	2.94	0.82
113 ผู้บริหารต้องให้โอกาสบุคลากรได้แสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางาน	496	3.01	0.88
114 ผู้บริหารคนเดียวไม่สามารถแก้ปัญหาของโรงเรียนได้ ต้องอาศัยความคิดของผู้ร่วมงานด้วย	491	3.09	0.96
115 ไม่มีใครอยากทำงานกับผู้บริหารที่บังคับหรือครอบงำความคิดผู้อื่น	494	2.80	1.04
116 บุคลากรจะไม่หยุดคิด หยุดทำ ถ้าได้รับโอกาสให้แก้ตัวเมื่อทำงานไม่สำเร็จ	491	2.68	0.94
การกระตุ้นทางปัญญา	496	2.90	0.83
117 ผู้บริหารที่ดีต้องรู้จักบริหารคนได้ทุกประเภท	492	3.04	0.93
118 ถ้าบุคลากรได้รับมอบหมายให้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถ จะทำงานได้ดี	494	3.00	0.97
119 ถ้าบุคลากรรู้สึกว่าได้มีโอกาสในการทำงานหรือการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันความขัดแย้งใด ๆ ก็ไม่น่าจะเกิด	495	2.74	0.94
120 ผู้บริหารต้องยอมรับว่าแม้จะมีความแตกต่างระหว่างบุคคลในโรงเรียน แต่สามารถพัฒนาส่งเสริมให้ทำงานร่วมกันได้	496	2.88	0.91
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	496	2.91	0.86
ความเชื่อในหลักการบริหาร	496	2.93	0.77



ตาราง 4.19 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจำแนกตามองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเอง

ข้อรายการ	N	Mean	SD
141 ข้าพเจ้าพัฒนาตนเองให้สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ที่ท้าทายและมีเป้าหมายชัดเจนสำหรับโรงเรียน	492	2.60	0.90
142 ข้าพเจ้ายึดหลักการในการทำงานเต็มศักยภาพ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม	495	2.97	0.86
143 ข้าพเจ้ามุ่งมั่น ตั้งใจทำงาน และมุ่งเอาชนะปัญหาอุปสรรค	496	2.94	0.85
144 ข้าพเจ้ามีบุคลิกภาพที่ทำให้ผู้ร่วมงานเชื่อมั่น ไว้วางใจ และยอมรับในฐานะผู้นำโรงเรียน	495	2.73	0.89
คุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	496	2.81	0.79
145 ข้าพเจ้าแสดงออกถึงความซื่อสัตย์และความจงรักภักดีที่ข้าพเจ้ามีต่อโรงเรียนให้ผู้ร่วมงานเห็นเป็นแบบอย่าง	496	2.97	0.92
146 ข้าพเจ้าประกาศชัดให้ทุกคนในโรงเรียนรับรู้ถึงความมุ่งมั่นในการนำพาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ	495	2.77	0.98
147 ข้าพเจ้าพยายามนำแนวคิดใหม่ ๆ มาทดลองและปรับใช้ในโรงเรียนเพื่อนำสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีกว่า	496	2.71	0.91
148 ข้าพเจ้าทำงานเต็มที่ ไม่ใช่ผู้บริหารที่ใช้วิธีการสั่งการอย่างเดียว โดยตนเองไม่ทำ	496	2.88	0.93
พฤติกรรมกรการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	496	2.83	0.84
149 ข้าพเจ้าพยายามทำให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าในตนเองและมีแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ	496	2.85	0.91
150 ข้าพเจ้าพยายามทำให้ผู้ร่วมงานรู้จักสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน	496	2.78	0.88
151 ข้าพเจ้าพยายามสร้างขวัญ กำลังใจในการทำงานให้ผู้ร่วมงานเพื่อให้เขาทำงานด้วยใจรัก	496	2.90	0.91
152 ข้าพเจ้าพยายามทำให้ผู้ร่วมงานมีความภาคภูมิใจในการทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อโรงเรียน	496	2.91	0.90
การสร้างแรงบันดาลใจ	496	2.86	0.84
153 ข้าพเจ้ากระตุ้นส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพยายามคิดสร้างสรรค์งานของตนเอง	496	2.88	0.89
154 ข้าพเจ้าส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเสนอแนวคิดและร่วมแก้ปัญหาของโรงเรียน	494	2.89	0.87
155 ข้าพเจ้าไม่ขึ้นหน้าหรือบิบบังคับให้ผู้ร่วมงานต้องใช้วิธีการของข้าพเจ้าในการพัฒนา/แก้ปัญหาในโรงเรียน	496	2.49	1.00
156 ข้าพเจ้าให้ผู้ร่วมงานได้ทดลอง คิดใหม่ ทำใหม่ เพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้นตลอดเวลา	495	2.71	0.93
การกระตุ้นทางปัญญา	496	2.74	0.83
157 ข้าพเจ้ารู้จักจุดแข็งจุดอ่อนของผู้ร่วมงาน	494	2.67	0.93
158 ข้าพเจ้าพยายามวางตัวคนให้เหมาะสมกับงานและความสามารถที่เขาจะมี	494	2.79	0.89
159 ข้าพเจ้าให้โอกาสผู้ร่วมงานทุกคนได้มีส่วนร่วมสร้างความสำเร็จแก่โรงเรียน	495	2.91	0.92
160 ข้าพเจ้าให้โอกาสผู้ร่วมงานได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง	495	2.96	0.93
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	496	2.83	0.85
ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ	496	2.81	0.78

ตาราง 4.20 ภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองจำแนกตามองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง

ข้อรายการ	N	Mean	SD
161 ข้าพเจ้าพยายามกำหนดวิสัยทัศน์ที่ท้าทาย ทันท่วงที แปรเปลี่ยนใหม่ ต่างจากคนอื่น	495	2.38	0.93
162 เพื่อชื่อเสียงที่จะได้รับ ข้าพเจ้ามุ่งมั่นทำงานเต็มที่ให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่กำหนด	494	2.49	0.97
163 ข้าพเจ้าสามารถรับมือกับการทำงานที่กดดันได้ โดยไม่รู้สึกเครียด ทุกซัปดาห์ หรือหมอดก่าลังใจ	496	2.44	0.97
164 ข้าพเจ้าไม่ใช้อำนาจสั่งการหรือใช้อารมณ์บังคับให้ผู้ร่วมงานทำงานโดยไม่เต็มใจ	494	2.51	1.05
คุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	497	2.45	0.85
165 ข้าพเจ้ามีทักษะในการจูงใจให้ผู้ร่วมงานยึดมั่นในอุดมการณ์ของการทำงาน	495	2.55	0.94
166 ข้าพเจ้าสามารถปลุกใจให้ผู้ร่วมงานร่วมแรงร่วมใจในการทำงานร่วมกับข้าพเจ้า	497	2.55	0.92
167 ข้าพเจ้าแสดงออกถึงความเชื่อใจและเชื่อมั่นในตัวผู้ร่วมงานว่าพวกเขาสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนได้	496	2.61	0.91
168 ข้าพเจ้ามีฝีมือในการโน้มน้าวจิตใจของผู้ร่วมงานให้อุทิศตนทำงานเพื่อโรงเรียนอย่างทุ่มเท	495	2.37	0.93
พฤติกรรมการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	497	2.52	0.85
169 ข้าพเจ้ามีทักษะในการกระตุ้นให้คนเฉื่อยชา หรือขาดความมั่นใจในตนเอง คิดอยากทำอะไรเพื่อโรงเรียนได้	495	2.36	0.92
170 ข้าพเจ้ามีวิธีทำให้แรงบันดาลใจของผู้ร่วมงานเป็นไปในทิศทางที่เสริมการทำงานของโรงเรียน	495	2.45	0.89
171 ข้าพเจ้าพยายามฝึกตนเองให้เข้มแข็งหรือยกย่องผู้ร่วมงาน เมื่อเขาทำสิ่งดี ๆ แก่โรงเรียน	497	2.63	0.96
172 แม้ผลงานของโรงเรียนเกิดจากฝีมือของผู้บริหาร แต่ข้าพเจ้าแสดงออกให้เห็นว่าความสำเร็จเกิดจากผลงานร่วมของทุกคน โดยไม่คุยโอ้อวดว่าเป็นฝีมือของข้าพเจ้า	496	2.86	0.99
การสร้างแรงบันดาลใจ	497	2.57	0.84
173 เมื่อมีความต่างทางความคิด ข้าพเจ้าตัดสินใจเด็ดขาด และสามารถโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานยอมรับความคิดเห็นที่ข้าพเจ้าเห็นว่าเหมาะสมที่สุดไปปฏิบัติด้วยความเต็มใจ	495	2.44	0.96
174 ข้าพเจ้าสามารถประสานความร่วมมือกับทุกฝ่ายในการแก้ไขปัญหาของโรงเรียนและทำให้ทุกคนยอมรับในผลของการตัดสินใจร่วมกัน	496	2.67	0.94
175 ข้าพเจ้าสามารถชักจูงให้ผู้ร่วมงานคล้อยตามความคิดของข้าพเจ้าด้วยวิธีแยบยล หากคิดว่าวิธีของข้าพเจ้าเหมาะสมกว่า	494	2.46	0.92
176 หากวิธีคิดของผู้ร่วมงานไม่ประสบความสำเร็จ ข้าพเจ้าไม่กล่าวโทษตำหนิให้เสียกำลังใจ แต่ข้าพเจ้าจะมีการจัดการความเสี่ยง โดยมีแผนสำรองพร้อมแก้ไขได้ทันที	496	2.55	0.94
การกระตุ้นทางปัญญา	496	2.53	0.84
177 ข้าพเจ้าพยายามทำให้ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และถือว่าการพัฒนาคนที่มีจุดอ่อนเป็นงานที่ท้าทายสำหรับผู้บริหาร	495	2.65	0.94
178 ข้าพเจ้ามอบหมายงานที่ไม่ค่อยสำคัญมากให้กับผู้ร่วมงานที่มีความสามารถน้อย และสามารถทำให้เขารู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน	497	2.44	0.97
179 ข้าพเจ้าระมัดระวังในการวางตัว พยายามไม่แสดงออกให้เห็นชัดว่าใครเป็นบุคคลที่ข้าพเจ้าไว้ใจหรือไม่ไว้ใจ	497	2.56	1.00
180 ข้าพเจ้ายอมเสียเวลา และทำใจให้อดทนรอได้กับการพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานบางคนซึ่งใช้เวลาในการเรียนรู้นานกว่าคนอื่น	497	2.54	0.96
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	497	2.55	0.87
ภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง	497	2.52	0.80

ตาราง 4.21 บุคลิกภาพแบบขึ้นชมตนเองจำแนกตามองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเอง

ข้อรายการ	N	Mean	SD
121 ข้าพเจ้าเชื่อมั่นในความคิดและความสามารถของตนเองว่าจะพัฒนาโรงเรียนได้ดี	495	2.75	0.89
122 ข้าพเจ้ามุ่งหวังจะได้ชื่อเสียงและความก้าวหน้าจากผลงานของโรงเรียน	494	2.56	0.99
123 ข้าพเจ้าสามารถทำให้ยอมรับได้หากสิ่งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนไม่เป็นไปตามคาดและพร้อมสู้ใหม่	494	2.57	0.97
124 ข้าพเจ้าเป็นคนใจร้อน อยากให้ทุกสิ่งที่ต้องการสมหวัง ได้ตั้งใจ และเสร็จเร็ว	495	2.13	1.00
คุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	495	2.50	0.80
125 ข้าพเจ้าอยากให้ทุกคนมีอุดมการณ์ในการทำงานร่วมกับข้าพเจ้า	492	2.70	0.98
126 ข้าพเจ้ายอมรับว่าตนเองจะประสบความสำเร็จได้ ต้องทำให้ผู้ร่วมงานมีใจมุ่งความสำเร็จด้วย	495	2.85	0.94
127 ข้าพเจ้าไม่ค่อยมั่นใจว่าผู้ร่วมงานจะสามารถเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อทำสิ่งใหม่ที่ท้าทายได้	492	2.04	0.95
128 ข้าพเจ้าอยากให้ทุกคนทำงานเพื่อโรงเรียนเต็มที่ เพื่อข้าพเจ้าจะได้มีผลงานเป็นที่ยอมรับยกย่อง	494	2.03	1.00
พฤติกรรมการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	495	2.41	0.78
129 โดยนิสัยส่วนตัว ข้าพเจ้าจะไม่สนใจคนที่ทำงานเฉื่อยชา หรือหมดไฟในการทำงาน เพราะไม่ได้ช่วยส่งเสริมการทำงานของข้าพเจ้า	494	1.85	0.92
130 ข้าพเจ้าอยากให้ทุกคนทำงานตามความคิดของข้าพเจ้าเพื่อให้ฝันของข้าพเจ้าเป็นจริง	493	1.82	0.89
131 โดยนิสัยส่วนตัวของข้าพเจ้า ข้าพเจ้าไม่ค่อยชมเชยใคร	493	1.54	0.83
132 ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณผลงานของโรงเรียนส่วนใหญ่เกิดจากความคิดและมีมือของข้าพเจ้า	488	1.56	0.83
การสร้างแรงบันดาลใจ	495	1.69	0.74
133 ข้าพเจ้าอยากให้ผู้ร่วมงานทำตามความคิดของข้าพเจ้าเลย ไม่ต้องคิดทำสิ่งใหม่ให้เสียเวลา	493	1.48	0.81
134 ด้วยความสามารถที่มี ข้าพเจ้าเชื่อว่าความคิดของตนเองสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาของโรงเรียนได้เป็นส่วนใหญ่	494	1.91	0.91
135 ข้าพเจ้าไม่ยอมให้ใครโต้แย้งความคิดที่ข้าพเจ้าคิดมาดีแล้ว	493	1.46	0.80
136 ข้าพเจ้าไม่ค่อยไว้ใจให้ใครคิดทำอะไรใหม่ ๆ เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการทำงาน	493	1.45	0.78
การกระตุ้นทางปัญญา	494	1.58	0.74
137 ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อที่ต้องทำงานกับคนไม่เก่งในโรงเรียน	494	1.53	0.82
138 ข้าพเจ้ามอบหมายงานให้เฉพาะคนที่ข้าพเจ้าคิดว่ามีความสามารถ	493	1.71	0.87
139 ข้าพเจ้าเลือกใช้ผู้ร่วมงานเฉพาะคนใกล้ชิดที่ข้าพเจ้าไว้ใจ		1.53	0.81
140 ข้าพเจ้าไม่เสียเวลาพัฒนาคนที่ข้าพเจ้าคิดว่าพัฒนายาก	494	1.52	0.82
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	494	1.57	0.75
บุคลิกภาพแบบขึ้นชมตนเอง	495	1.95	0.66

ข้อความที่มีคะแนนน้อยแสดงว่ามีบุคลิกภาพแบบขึ้นชมตนเองทางบวก แต่ถ้าได้คะแนนสูงแสดงว่ามีบุคลิกภาพแบบขึ้นชมตนเองทางลบ (หลงตนเอง)

ตาราง 4.22 ภาพลักษณ์ของผู้บริหารจำแนกตามองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง

ข้อรายการ	N	Mean	SD
181 ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์เด่นกว่าผู้นำอื่น ๆ	495	2.37	0.91
182 ผู้นำที่มีอุดมการณ์ ยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง	495	2.70	0.92
183 ผู้นำที่มีความมุ่งมั่นสูง	495	2.72	0.97
184 ผู้นำที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีบารมี เป็นที่ศรัทธา	495	2.56	0.96
คุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	495	2.59	0.86
185 ผู้นำที่เป็นแบบอย่างด้านความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดีต่อโรงเรียน	495	2.90	0.97
186 ผู้นำที่ทำงานแบบมุ่งความเป็นเลิศ	493	2.66	0.96
187 ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	494	2.70	0.97
188 ผู้นำที่มีทักษะการโน้มน้าวจิตใจ	495	2.55	0.94
พฤติกรรมการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	495	2.70	0.88
189 ผู้นำที่มีทักษะในการทำให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าในตนเอง	494	2.63	0.91
190 ผู้นำที่มีทักษะการสร้างแรงบันดาลใจ	494	2.55	0.93
191 ผู้นำที่รู้จักการสร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ร่วมงาน	493	2.72	0.95
192 ผู้นำที่ให้เกียรติยกย่องผู้ร่วมงาน	494	2.82	0.92
การสร้างแรงบันดาลใจ	495	2.68	0.87
193 ผู้นำที่สนับสนุนให้โอกาสคนได้สร้างผลงาน	493	2.87	0.96
194 ผู้นำที่ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม	494	2.99	0.93
195 ผู้นำที่ไม่เผด็จการทางความคิด	495	2.77	0.97
196 ผู้นำที่ทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานแบบกัลยาณมิตร	494	2.98	0.94
การกระตุ้นทางปัญญา	495	2.90	0.88
197 ผู้นำที่รู้จักและเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์	493	2.82	0.94
198 ผู้นำที่เห็นคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์	494	2.85	0.94
199 ผู้นำที่มีความเป็นธรรม	494	2.91	0.93
1100 ผู้นำที่รู้จักสร้างคน	493	2.75	0.94
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	495	2.83	0.88
ภาพลักษณ์ของผู้บริหาร	495	2.74	0.83

ตาราง 4.23 ผลที่เกิดขึ้นในโรงเรียนจำแนกตามองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง

ข้อรายการ	N	Mean	SD
I101 ผู้ร่วมงานยอมรับในวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร	495	2.59	0.89
I102 ผู้ร่วมงานยอมรับว่าผู้บริหารมีอุดมการณ์เพื่อส่วนรวมชัดเจน	496	2.67	0.91
I103 ผู้ร่วมงานรับรู้ถึงความมุ่งมั่นในการทำงานของผู้บริหาร	493	2.73	0.92
I104 ผู้ร่วมงานมั่นใจ ไว้วางใจในการทำงานภายใต้แนวคิดและการดำเนินงานของผู้บริหาร	495	2.69	0.89
คุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	496	2.67	0.85
I105 ผู้ร่วมงานมีความซื่อสัตย์ ทำงานโดยยึดประโยชน์ของผู้เรียนและโรงเรียนเต็มที่	494	2.73	0.94
I106 ผู้ร่วมงานมีพลังมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ	496	2.71	0.94
I107 ผู้ร่วมงานยอมรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ที่ท้าทาย	495	2.60	0.91
I108 ผู้ร่วมงานขยันขันแข็งและทุ่มเทในการทำงานเพื่อโรงเรียน	493	2.65	0.92
พฤติกรรมการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	496	2.67	0.87
I109 ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าในตนเอง และมีแรงจูงใจในการทำงาน	495	2.61	0.90
I110 ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจในการทำงานเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน	495	2.64	0.90
I111 ผู้ร่วมงานมีขวัญและกำลังใจดี เต็มใจทำงานโดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย	496	2.56	0.92
I112 ผู้ร่วมงานรัก และภูมิใจในโรงเรียน ทำงานอย่างกระตือรือร้น	495	2.64	0.91
การสร้างแรงบันดาลใจ	496	2.61	0.86
I113 โรงเรียนมีผลงานที่เกิดจากความคิดใหม่ ๆ ของผู้ร่วมงาน เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป	496	2.56	0.97
I114 ปัญหาของโรงเรียนไม่ค่อยมีหรือแก้ไขได้เร็ว เพราะผู้ร่วมงานรู้จักคิด และร่วมแก้ปัญหา	494	2.56	0.95
I115 บรรยากาศของการทำงานในโรงเรียนให้อิสระผู้ร่วมงานในการคิดพัฒนางานใหม่ๆ	494	2.73	0.94
I116 ผู้ร่วมงานเชื่อในประสิทธิภาพของตนเองว่าสามารถทำสิ่งท้าทายได้โดยไม่กลัวความผิดพลาด	493	2.51	0.92
การกระตุ้นทางปัญญา	496	2.59	0.86
I117 ผู้ร่วมงานประทับใจที่ผู้บริหารรู้จักผู้ร่วมงานและให้การยอมรับทุกคนเป็นอย่างดี	495	2.65	0.92
I118 ผู้ร่วมงานมีความสุขที่มีโอกาสได้ทำงานตามความสามารถ และได้แสดงฝีมือในการทำงาน	495	2.68	0.89
I119 ผู้ร่วมงานมีความรักใคร่ สามัคคี ร่วมมือรวมพลังในการทำงาน ทำงานเป็นทีม	495	2.73	0.93
I120 ผู้ร่วมงานได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งถึง เท่าเทียม มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	496	2.66	0.92
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	496	2.68	0.85
ผลที่เกิดขึ้นในโรงเรียน	496	2.64	0.82

ข้อมูลจากตาราง 4.18 - 4.23 นำมาสรุปรวมในตาราง 4.24 แสดงการกระจายของคะแนนภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองและตัวแปรที่เกี่ยวข้องทั้ง 5 ตัวแปร ตัวแปรทั้งหมดวัดจากข้อรายการ 20 ข้อ โดยอิงองค์ประกอบย่อย 5 ด้าน คะแนนเฉลี่ยมีค่าระหว่าง 1-4 ผลปรากฏว่าค่าเฉลี่ยของความเชื่อด้านการบริหารเท่ากับ 2.93 ด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ เท่ากับ 2.81 ส่วนคะแนนบุคลิกภาพด้านภาวะชื่นชมตนเอง จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.95 (มีภาวะชื่นชมตนเองทางบวก) สำหรับคะแนนภาพลักษณ์ของผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 ส่วนผลที่เกิดขึ้นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.64 ทุกตัวแปรมีค่าความเบ้และค่าความโด่งเข้าใกล้ 0 แสดงว่าตัวแปรมีการกระจายเข้าใกล้โค้งปกติ

ตาราง 4.24 การกระจายของตัวแปรต่าง ๆ และปกติวิสัยของตัวแปร

	องค์ประกอบ	N	min	max	Mean	SD	sk	Ku	NORM			
									<P50	P50	P70	P90
1	ภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง	497	1	4	2.52	0.80	-0.29	-0.85	<2.70	2.70	3.00	3.45
2	ความเชื่อในการบริหาร	496	1	4	2.93	0.77	-0.67	-0.47	<3.10	3.10	3.45	3.85
3	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ	496	1	4	2.81	0.78	-0.61	-0.36	<3.00	3.00	3.30	3.75
4	บุคลิกภาพ*	495	1	4	1.95	0.66	0.90	0.55	<1.80	1.80	2.20	2.90
5	ภาพลักษณ์ของผู้บริหาร	495	1	4	2.74	0.83	-0.54	-0.62	<2.95	2.95	3.25	3.75
6	ผลที่เกิดขึ้น	496	1	4	2.64	0.82	-0.43	-0.68	<2.90	2.90	3.10	3.60

* ข้อความทางลบ ถ้าได้คะแนนสูงมาก แสดงว่ามีภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองทางลบ (ภาวะหลงตนเอง) ถ้าได้คะแนนน้อย แสดงว่ามีภาวะแบบชื่นชมตนเองทางบวก

ในการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองตามตัวแปรที่เกี่ยวข้องได้ใช้เกณฑ์ปกติวิสัยที่นำเสนอในตาราง 4.24 มาแบ่งกลุ่มผู้บริหารเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มต่ำกว่าปกติ กลุ่มปกติ กลุ่มสูงกว่าปกติ (เด่น) และกลุ่มเด่นมาก ตามตัวแปรความเชื่อที่ใช้ในการบริหาร ระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และบุคลิกภาพแบบชื่นชมตนเอง

ตาราง 4.25 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองของผู้บริหารตามตัวแปรความเชื่อในการบริหารโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจากการทดสอบค่า F พบว่ามีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($F = 133.15, P = .00$) ผลการทดสอบภายหลัง (post-hoc analysis) พบว่าผู้บริหารที่มีความเชื่อในการบริหารต่างกันจะมีระดับแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีความเชื่อในหลักการบริหารเด่นมาก (กลุ่ม 4) จะมีภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง (3.34) สูงกว่ากลุ่มอื่น (กลุ่ม 1, 2, 3) และกลุ่มที่มีความเชื่อในระดับปกติ (กลุ่ม 2)

และกลุ่มที่มีความเชื่อเด่น (กลุ่ม 3) เด่น จะมีภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเอง (2.86 และ 3.07) สูงกว่ากลุ่มต่ำกว่าปกติ (กลุ่ม 1) ซึ่งมีคะแนนน้อยที่สุด (2.00)

ตาราง 4.25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเองตามตัวแปรความเชื่อในหลักการบริหาร

	ความเชื่อในหลักการบริหาร	N	Mean	SD	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p	ผลการทดสอบรายคู่
1	ต่ำกว่าปกติ	246	2.00	0.67	Bet gr.	142.32	3	47.44	133.15	0.00	2,3>1
2	ปกติ	100	2.86	0.47	W/n gr.	175.29	492	0.36			4>1,2,3
3	เด่น	100	3.07	0.50	รวม	317.61	495				2=3
4	เด่นมาก	50	3.34	0.62							
	รวม	496	2.52	0.80	Levene's test = 12.89, df1=3, 492, p=0.01						

ตาราง 4.26 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเองของผู้บริหารตามตัวแปรภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจากการทดสอบค่า F พบว่ามีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($F = 211.79$, $P = .00$) ผลการทดสอบภายหลัง (post-hoc analysis) พบว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเชื่อเด่นมาก (กลุ่ม 4) จะมีภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเอง (3.47) สูงกว่ากลุ่มอื่น (กลุ่ม 3, 2, 1)

ตาราง 4.26 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเองตามตัวแปรภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ	N	Mean	SD	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p	ผลการทดสอบรายคู่
1	ต่ำกว่าปกติ	242	1.94	0.62	Bet gr.	179.12	3	59.71	211.79	0.00	4>3>2>1
2	ปกติ	105	2.83	0.44	W/n gr.	138.70	492	0.28			
3	เด่น	88	3.12	0.35	รวม	317.82	495				
4	เด่นมาก	61	3.47	0.49							
	รวม	496	2.52	0.80	Levene's test = 20.07, df1=3, 492, p=.01						

ตาราง 4.27 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเองของผู้บริหารตามตัวแปรบุคลิกภาพแบบขึ้นชมตนเอง โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจากการทดสอบค่า F พบว่ามีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($F = 127.84$, $P = .00$) ผลการทดสอบภายหลัง (post-hoc analysis) พบว่าผู้บริหารที่มีภาวะขึ้นชมตนเองเด่นมาก (กลุ่ม 4) จะมีภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเอง (3.37) สูงกว่ากลุ่มอื่น (กลุ่ม 1,2,3) และกลุ่มที่มีภาวะขึ้นชมตนเองในระดับปกติหรือเด่น (กลุ่ม 2,3) จะมีภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเองสูงกว่ากลุ่มที่มีระดับต่ำกว่าปกติ (1.99)

ตาราง 4.27 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองตามตัวแปรบุคลิกภาพแบบชื่นชมตนเอง

	ภาวะชื่นชมตนเอง	N	Mean	SD	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p	ผลการทดสอบรายคู่
1	ต่ำกว่าปกติ	238	1.99	0.69	Bet gr.	139.17	3	46.39	127.84	0.00	2,3>1
2	ปกติ	104	2.82	0.59	W/n gr.	178.17	491	0.36			4>1,2,3
3	เด่น	101	3.03	0.46	รวม	317.33	494				2=3
4	เด่นมาก	52	3.37	0.39							
	รวม	495	2.52	0.80	Levene's test = 13.29, df1=3, 491, p=0.01						

ข้อมูลที่น่าเสนอต่อไปนี้เป็นผลการเปรียบเทียบภาพลักษณ์ของผู้บริหารและผลที่เกิดขึ้นในโรงเรียนของผู้บริหารเมื่อมีระดับภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองแตกต่างกัน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA)

ตาราง 4.28 เป็นผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของภาพลักษณ์ของผู้บริหารเมื่อมีระดับภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองแตกต่างกัน จากผลการทดสอบค่า F (F-test) พบว่ามีความสำคัญที่ระดับ .05 ($F = 251.34$, $P = .00$) ผลการทดสอบภายหลัง (post-hoc analysis) พบว่าผู้บริหารที่มีภาวะชื่นชมตนเองเด่นมาก (กลุ่ม 4) จะมีภาพลักษณ์ของผู้บริหาร (3.53) สูงกว่ากลุ่มที่มีภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองน้อยกว่า (กลุ่ม 3, 2, 1)

ตาราง 4.28 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของภาพลักษณ์ของผู้บริหารตามตัวแปรภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง

	ภาพลักษณ์ผู้บริหาร	N	Mean	SD	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p	ผลการทดสอบรายคู่
1	ต่ำกว่าปกติ	242	1.91	0.62	Bet gr.	192.19	3.00	64.06	251.34	0.00	4>3>2>1
2	ปกติ	101	2.91	0.32	W/n gr.	125.15	491.00	0.25			
3	เด่น	102	3.12	0.37	รวม	317.33	494.00				
4	เด่นมาก	50	3.53	0.44							
	รวม	495	2.53	0.80	Levene's test = 27.45, df1=3, 494, p=0.00						

ตาราง 4.29 เป็นผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของผลที่เกิดขึ้นในโรงเรียนของผู้บริหาร เมื่อมีระดับภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองแตกต่างกัน จากผลการทดสอบค่า F (F-test) พบว่ามีความสำคัญที่ระดับ .05 ($F = 230.48$, $P = .00$) ผลการทดสอบภายหลัง (post-hoc analysis) พบว่าผู้บริหารที่มีภาวะชื่นชมตนเองเด่นมาก (กลุ่ม 4) จะมีผลที่เกิดขึ้นในโรงเรียน (3.47) สูงกว่ากลุ่มที่มีภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองน้อยกว่า

ตาราง 4.29 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของผลที่เกิดขึ้นในโรงเรียนของผู้บริหารตามตัวแปรภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง

	ภาพลักษณ์ผู้บริหาร	N	Mean	SD	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p	ผลการทดสอบรายคู่
1	ต่ำกว่าปกติ	244	1.93	0.62	Bet gr.	185.51	3.00	61.84	230.48	0.00	4>3>2>1
2	ปกติ	92	2.84	0.38	W/n gr.	132.00	492.00	0.27			
3	เด่น	105	3.14	0.35	รวม	317.50	495.00				
4	เด่นมาก	55	3.47	0.45							
	รวม	496	2.52	0.80	Levene's test = 24.94, df1=3, 492, p=0.00						

โดยสรุป ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองระหว่างตัวแปรภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่างพบว่าภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองมีความแตกต่างกันตามตัวแปรประสบการณ์การบริหาร นอกจากนี้ยังพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเชื่อในหลักการบริหารสูง หรือมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพสูง หรือมีบุคลิกภาพแบบชื่นชมตนเองสูง ส่วนใหญ่จะมีภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองสูง และสำหรับผู้ที่มิมีภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองสูง ส่วนใหญ่มีแนวโน้มจะมีภาพลักษณ์ของผู้บริหารที่ดี และมีผลที่เกิดขึ้นในโรงเรียนดี

ตอนที่ 3 วิธีการพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง

ผลการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง สามารถกำหนดวิธีการพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองสำหรับผู้บริหารโดยใช้แนวคิดการควบคุมตนเอง การบริหารจัดการตนเอง และการกำกับตนเอง ผลการวิจัยในตอนนี้นำประกอบด้วยแนวคิดหลักที่ใช้ในการประเมินและพัฒนาตนเอง และขั้นตอนการประเมินและพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา

3.1 แนวคิดหลักและขั้นตอนของการพัฒนาตนเอง

ผลการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองทำให้สามารถกำหนดแนวคิดการพัฒนาตนเองตามหลักการกำกับตนเองของ Bandura (1986) และเมื่อศึกษาเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง (Heider, 1985; Pierce & Cheney, 2004; Reckless (อ้างถึงใน Taylor, 2001) สามารถขึ้นขั้นตอนการพัฒนาตนเองดังปรากฏในตาราง 4.30

ตาราง 4.30 ขั้นตอนการพัฒนาตนเอง

ขั้นตอนการพัฒนาตนเอง	
1	การรู้จักตนเอง
1.1	การสังเกต/สำรวจตนเอง
2	การวางแผนพัฒนาตนเอง
2.1	การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาตนเอง
2.2	การเลือกวิธีการพัฒนาตนเอง
3	การควบคุมกำกับการพัฒนาตนเอง
3.1	การควบคุม/การบริหารจัดการ/การพัฒนาตนเอง
3.2	การตัดสินผลการพัฒนาตนเอง
3.2	การสนองตอบต่อผลการพัฒนาตนเอง

3.2 วิธีการพัฒนาตนเอง

ในขั้นตอนของการพัฒนาตนเอง ต้องกำหนดวิธีการที่ทำให้ผู้บริหารมีข้อมูลเกี่ยวกับตนเอง นักวิชาการ Yaffe (2003) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการสะท้อนผล (reflection) เพื่อใช้ในการประเมินและพัฒนาตนเอง เป็นวิธีการที่ทำให้ผู้ประเมินตนเองสามารถมีข้อมูลสารสนเทศที่ทำให้รู้จักตนเองและเห็นการเปลี่ยนแปลงของตนเองได้ง่าย จากผลการสังเคราะห์เอกสารพบว่าการสะท้อนผลตนเอง (self reflection) สามารถกระทำได้ง่ายด้วยวิธีการบันทึกอนุทิน (diary method) ซึ่งเสนอโดย Markham และ Couldry (2007) Bolger, Davis, และ Rafaeli (2003) Almeida (2005) และ Smith (2006) (อ้างถึงใน อรุมา เจริญสุข, 2551)

ผู้วิจัยได้ออกแบบสมุดบันทึกประจำวันสำหรับให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้บันทึกพฤติกรรมของตนเองในแต่ละวัน โดยการสะท้อนตนเอง (self-reflection) ตามวิธีการบันทึกอนุทิน (diary method) หลักการของการพัฒนาตนเอง คือ การทำให้ผู้ต้องการพัฒนาตนเอง (ผู้บริหาร) รู้จักตนเอง วิเคราะห์ตนเองเป็น และกำหนดเป้าหมายการพัฒนาตนเอง โดยมีการควบคุมกำกับตนเอง จากการบันทึกพฤติกรรม และพิจารณาผลการปฏิบัติตนว่าบรรลุเป้าหมายมากน้อยเพียงใด

สมุดบันทึกประจำวัน กำหนดให้ผู้บริหารตอบเขียนบรรยายเหตุการณ์หรือความรู้สึกลงในแบบฟอร์ม แสดงข้อมูลการเปลี่ยนแปลงของตนเองตลอดช่วงเวลาที่บันทึก และข้อมูลแสดงสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงภายในบุคคล และกำหนดแนวทางการพัฒนาตนเอง ลักษณะของแบบฟอร์มที่ใช้ในการบันทึกปรากฏในรูป 4.4

โดยสรุป การวิจัยนี้กำหนดให้ผู้บริหารพัฒนาตนเองโดยใช้วิธีการกำหนดตนเอง และทำการบันทึกข้อมูลสะท้อนพฤติกรรมตนเองด้วยวิธีการบันทึกอนุทิน วิธีการดังกล่าวถือว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการควบคุมกำกับตนเองตามเป้าหมายการพัฒนาที่ได้กำหนดในแบบฟอร์มสำหรับแนวทางการพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองให้สูงขึ้นนั้น ผู้บริหารให้อิสระกับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดหรือตัดสินใจเลือกเอง

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ประเมินภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง ได้นำเสนอในภาคผนวก เครื่องมือดังกล่าวสร้างขึ้นโดยมีการชี้แจงวิธีการตอบ เกณฑ์การให้คะแนน และการแปลผล (ดูภาคผนวก) ส่วนแนวทางการพัฒนาตนเองได้เสนอตัวอย่างให้ผู้บริหารใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจเลือกวิธีการที่เหมาะสมกับตนเอง

ตาราง 4.30 แสดงประเด็นหรือคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารต้องการพัฒนา เช่น การสร้างวิสัยทัศน์การบริหาร การพัฒนาทักษะการบริหารบุคคล การควบคุมอารมณ์ การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง หรือการควบคุมตนเองไม่ให้เห็นอกถึงความเชื่อมั่นมากเกินไปจนส่งผลกระทบต่อการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน และตัวอย่างของแนวทางการพัฒนาสำหรับคุณลักษณะที่ต้องการพัฒนา

ตาราง 4.31 ตัวอย่างแนวทางการพัฒนาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่นำเสนอในคู่มือการประเมินและพัฒนาตนเอง

	ประเด็นที่ต้องการพัฒนา	ตัวอย่างแนวทางการพัฒนาตนเอง
1	การสร้างวิสัยทัศน์ในการบริหารโรงเรียน	อ่านหนังสือที่เกี่ยวข้องให้มาก ปรึกษาผู้รู้
2	การพัฒนาทักษะการบริหารบุคลากร	พบปะพูดคุยกับผู้รู้ ศึกษาดูงานกรณีปฏิบัติดี เข้าร่วมประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้
3	การควบคุมอารมณ์ใจร้อน เครียด วิตกกังวล	ฝึกตน ฝึกสติ (ฝึกสมาธิ) หาวิธีการจัดการอารมณ์
4	การควบคุมความเชื่อมั่นในตนเองที่สูงเกิน	ลดอัตตา พัฒนาจิตใจ ฝึกคิดมองหาจุดอ่อนของตนเอง ตัวเราเองยังมีจุดที่ต้องพัฒนาอีกมาก
5	การพัฒนาจิตใจให้เป็นคนใจกว้าง ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว	พยายามคิดบวก ร่วมแบ่งปันความรู้ รู้จักให้
6	การควบคุมตนเอง ไม่ให้แสดงอาการดูถูกคนอื่น (แม้จะไม่ชัดเจน)	เอาใจเขามาใส่ใจเรา ไม่มีใครสมบูรณ์ ไม่มีใครเก่งทุกเรื่อง แม้แต่ตัวเรา
7	การพัฒนาตนเองด้านความกล้าแสดงออก	สร้างความมั่นใจในตนเอง ไม่มีใครเก่งมาตั้งแต่เกิด ทุกอย่างเป็นบทเรียน ผิดพลาดกันได้
8	การฝึกตนให้รู้จักไว้ใจคน	ฝึกตนให้รู้จักไว้ใจคนให้มากขึ้น การทำงานคนเดียวรู้หลายคนไม่ได้ ต้องมีคนอื่นช่วยคิดช่วยทำ การให้โอกาสคนได้ทำงาน ช่วยสร้างคนด้วย

ตอนที่ 4 คู่มือการประเมินและพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง

ผลการวิจัยในตอนนี้เป็นกรนำเสนอผลการพัฒนาคู่มือการประเมินและพัฒนาตนเองที่พัฒนาขึ้นจากแนวคิดของการประเมินและพัฒนาตนเองที่นำได้จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกรณีศึกษานำไปใช้ในการพัฒนาตนเอง การนำเสนอผลการวิจัยในส่วนนี้จะแยกออกเป็นส่วนของคู่มือและคุณภาพของคู่มือในมุมมองของผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้บริหารที่เป็นกรณีศึกษา และผลการทดลองใช้กับกรณีศึกษาที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา

4.1 ลักษณะและคุณภาพของคู่มือการประเมินและพัฒนาตนเอง

สาระในคู่มือมีเนื้อหาประกอบด้วยจุดมุ่งหมายของคู่มือ ความสำคัญของภาวะผู้นำ ความจำเป็นของการพัฒนาตนเอง หลักการของการพัฒนาตนเอง เครื่องมือประเมินตนเอง วิธีใช้และการแปลความหมาย ซึ่งจะชี้ให้เห็นจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง และแบบฟอร์มสำหรับบันทึกข้อมูลประจำวันเพื่อใช้ในการพัฒนาตนเองดังแบบฟอร์มที่นำเสนอในรูป 4.1 รายละเอียดคู่มือคู่มือที่ภาคผนวก ผู้บริหารที่เป็นกรณีศึกษาจะมีการประเมินตนเองก่อนและหลังการพัฒนาตนเองเดียวกันสำหรับให้เพื่อนร่วมงานในโรงเรียนพฤติกรรมของผู้บริหารด้วย เพื่อนำผลการประเมินของครูอาจารย์มาเปรียบเทียบกับผลการประเมินตนเอง มีการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของตนเอง กำหนดคุณลักษณะที่ต้องการปรับปรุงพัฒนา บันทึกข้อมูลประจำวันเพื่อปรับพฤติกรรมตนเอง วิเคราะห์การเปลี่ยนแปลง และผลที่เกิดขึ้น

การประเมินคุณภาพของคู่มือ ได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบตามเกณฑ์การประเมิน 10 ข้อ ได้แก่ (1) เนื้อหาในคู่มือครบถ้วนตามหัวข้อที่จำเป็นที่คู่มือควรมี (2) ความชัดเจนของการอธิบายจุดมุ่งหมายของการใช้คู่มือ (3) ความถูกต้องของมโนทัศน์เกี่ยวกับภาวะผู้นำที่อธิบายในคู่มือ (4) ประโยชน์ของคู่มือในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา (5) ความชัดเจนของการนำเสนอขั้นตอนการใช้คู่มือ (6) ความชัดเจนของคำชี้แจงการใช้เครื่องมือการประเมินตนเอง (7) ความชัดเจนของคำชี้แจงการใช้เครื่องมือการพัฒนาตนเอง (8) การใช้ภาษาในการอธิบายเข้าใจง่ายเป็นรูปธรรม (9) รูปแบบการจัดทำคู่มือสวยงาม น่าอ่าน (10) มีความเป็นไปได้ที่จะนำคู่มือไปใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาทั่วไป โดยไม่ต้องมีการอธิบายหรือชี้แจงข้อมูลเพิ่มเติม

โดยภาพรวมผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 4.32 แสดงให้เห็นว่าผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าคู่มือการประเมินและพัฒนาตนเองฯ มีความเหมาะสมระดับมาก (คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.46) โดยข้อที่มีคะแนนสูงสุด คือ “เนื้อหาในคู่มือครบถ้วนตามหัวข้อที่จำเป็นที่คู่มือควรมี” (4.60) สำหรับข้อที่ต่ำสุดคือข้อ 3 (แต่ยังมีคุณภาพระดับมาก) “ความถูกต้องของมโนทัศน์เกี่ยวกับภาวะผู้นำที่อธิบายในคู่มือ” (คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.8) สำหรับกลุ่มผู้บริหารที่เป็นกรณีศึกษาเห็นว่าคู่มือการประเมินและพัฒนาตนเองฯ มีความเหมาะสมระดับมาก (คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.81) และมีผลการประเมินสอดคล้องกับกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ คือข้อที่มีคะแนนสูงสุด คือ “เนื้อหาในคู่มือครบถ้วนตามหัวข้อที่จำเป็นที่คู่มือควรมี” (4.25) แต่ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ “มีความเป็นไปได้ที่จะนำคู่มือไปใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาทั่วไป โดยไม่ต้องมีการอธิบายหรือชี้แจงข้อมูลเพิ่มเติม” (3.57)

ตาราง 4.32 คุณภาพของคู่มือตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิและกรณีศึกษา

	ข้อรายการ	ผู้ทรงคุณวุฒิ		กรณีศึกษา	
		Mean	SD	Mean	SD
1	เนื้อหาในคู่มือครบถ้วนตามหัวข้อที่จำเป็นที่คู่มือควรมี	5.00	0.00	3.75	0.46
2	ความชัดเจนของการอธิบายจุดมุ่งหมายของการใช้คู่มือ	4.60	0.55	3.75	1.04
3	ความถูกต้องของมโนทัศน์เกี่ยวกับภาวะผู้นำที่อธิบายในคู่มือ	3.80	0.45	3.88	0.64
4	ประโยชน์ของคู่มือในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา	4.60	0.55	3.75	0.89
5	ความชัดเจนของการนำเสนอขั้นตอนการใช้คู่มือ	4.40	0.55	3.63	0.74
6	ความชัดเจนของคำชี้แจงการใช้เครื่องมือการประเมินตนเอง	4.40	0.55	3.88	0.64
7	ความชัดเจนของคำชี้แจงการใช้เครื่องมือการพัฒนาตนเอง	4.40	0.55	3.88	0.83
8	การใช้ภาษาในการอธิบายเข้าใจง่าย เป็นรูปธรรม	4.40	0.55	3.75	0.89
9	รูปแบบการจัดทำคู่มือสวยงาม น่าอ่าน	4.60	0.55	4.25	0.89
10	มีความเป็นไปได้ที่จะนำคู่มือไปใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา ทั่วไป โดยไม่ต้องมีการอธิบายหรือชี้แจงข้อมูลเพิ่มเติม	4.40	0.55	3.57	0.98
	เฉลี่ยรวม	4.46	0.30	3.81	0.19

จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน จำนวนกรณีศึกษา 8 คน

เกณฑ์การแปลผล 1-1.49 = น้อยที่สุด 1.50-2.49 = น้อย 2.50-3.49 = มาก
3.50-4.49 = มาก 4.50-5.00 = มากที่สุด

4.2 ผลการบันทึกข้อมูลเพื่อพัฒนาตนเองของกรณีศึกษา

ในการวิจัยนี้ได้นำคู่มือไปทดลองใช้กับกรณีศึกษาจำนวน 8 คน กระจายทั้งเพศหญิงและชาย ทั้งผู้บริหารที่มีประสบการณ์บริหารไม่เกิน 5 ปี และที่เกิน 5 ปี กำหนดให้กรณีศึกษาทำการประเมินตนเองและพัฒนาตนเองประมาณ 1-2 เดือน และรายงานข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ตาราง 4.33 แสดงภูมิหลังของกรณีศึกษาจำนวน 8 คน เป็นผู้บริหารเพศชายจำนวน 6 คน เพศหญิง 2 คน อายุตั้งแต่ 39 – 55 ปี สถานภาพส่วนใหญ่สมรสแล้ว สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทจำนวน 7 คน และปริญญาเอก 1 คน จากสาขาการบริหารศึกษาจำนวน 5 คน มีประสบการณ์ในทำงาน 16-32 ปี เป็นผู้บริหารสถานศึกษา 3-14 ปี โดยผู้ที่เป็นผู้บริหารน้อยกว่า 5 ปี มีจำนวน 3 คน และที่เป็นผู้บริหาร 6-9 ปี มีจำนวน 5 ปี ที่เหลือ 1 คน เป็นผู้บริหารมากกว่า 10 ปี

ตาราง 4.33 ภูมิหลังของกรณีศึกษา

ID	อายุ	เพศ	สถานภาพสมรส	ระดับการศึกษา	สาขา	ประสบการณ์ทำงาน	ประสบการณ์บริหาร
1	39	ชาย	สมรส	ป.โท	อื่น ๆ	16	3
2	49	ชาย	สมรส	ป.เอก	บริหารการศึกษา	30	6
3	48	ชาย	สมรส	ป.โท	บริหารการศึกษา	26	3
4	50	ชาย	สมรส	ป.โท	บริหารการศึกษา	29	9
5	48	ชาย	สมรส	ป.โท	บริหารการศึกษา	21	14
6	52	ชาย	สมรส	ป.โท	อื่น ๆ	31	8
7	53	หญิง	หม้าย	ป.โท	อื่น ๆ	30	8
8	55	หญิง	สมรส	ป.โท	บริหารการศึกษา	32	6

ตาราง 4.34 แสดงให้เห็นภูมิหลังของกรณีศึกษาเกี่ยวกับลักษณะของโรงเรียนที่บริหารเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในกรุงเทพมหานคร และต่างจังหวัด มาจากโรงเรียนที่อยู่ในเขตเทศบาล (5 โรงเรียน) และนอกเขตเทศบาล (3 โรงเรียน) ส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารในโรงเรียนที่สอนระดับประถมศึกษา (5 โรงเรียน) ระดับมัธยมศึกษา (2 โรงเรียน) และที่เป็นโรงเรียนขยายโอกาส สอนทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา จำนวน 1 โรงเรียน กรณีศึกษามาจากโรงเรียนที่มีครูน้อยกว่า 15 คน มีจำนวน 4 โรงเรียน กรณีศึกษาที่มาจากโรงเรียนที่มีครูจำนวน 15 คนขึ้นไปมีจำนวน 4 โรงเรียน ในกลุ่มนี้มีกรณีศึกษาที่มาจากโรงเรียนที่มีครูจำนวนมาก (63 คน) จำนวน 1 คน

ตาราง 4.34 ภูมิหลังของโรงเรียนที่ใช้เป็นกรณีศึกษา

ID	ภาค	ที่ตั้ง	ระดับการศึกษาที่ให้บริการ	จำนวนครู	จำนวน นร.
1	เหนือ	นอกเขตเทศบาล	ประถม	5	70
2	กลาง	ในเขตเทศบาล	ประถม	22	360
3	กลาง	ในเขตเทศบาล	ประถม	39	938
4	เหนือ	นอกเขตเทศบาล	ประถม-มัธยม	14	148
5	กลาง	นอกเขตเทศบาล	ประถม	8	117
6	อีสาน	ในเขตเทศบาล	มัธยม	63	1,342
7	กลาง	ในเขตเทศบาล	ประถม	6	108
8	อีสาน	ในเขตเทศบาล	มัธยม	25	549

หมายเหตุ โรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษาดังอยู่ที่จังหวัดตาก กทม. สุโขทัย สุพรรณบุรี อำนาจเจริญ ปทุมธานี อำนาจเจริญ เพื่อจรรยาบรรณของการวิจัย จะไม่เปิดเผยข้อมูลว่าเป็นของโรงเรียนใด การกำหนดรหัสเป็นไปอย่างสุ่ม ไม่ได้เรียงอย่างเป็นระบบ

ตาราง 4.35 แสดงคุณภาพของสถานศึกษาที่นำมาเป็นกรณีศึกษาครั้งนี้ พบว่าเป็นโรงเรียนที่มีผลการประเมินภายนอกหลากหลาย มีทั้งระดับปรับปรุงในบางด้าน ระดับดี และดีมาก จำนวนครึ่งหนึ่งเคยได้รับรางวัลยกย่องด้านต่าง ๆ เป็นโรงเรียนต้นแบบจำนวน 2 โรงเรียน

ตาราง 4.35 คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนที่ใช้เป็นกรณีศึกษา

ID	คุณภาพการศึกษา					ชื่อเสียงโรงเรียน		
	ครู (การเรียนการสอน)	ผู้บริหาร	นักเรียน (ดี)	นักเรียน (เก่ง)	นักเรียน (สุข)	รร.นารอง	รร.ต้นแบบ	ได้รางวัล
1	ดี	-	ดี	ปรับปรุง	ดี	ใช่	ไม่ใช่	ใช่
2	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก	ไม่ใช่	ใช่	ใช่
3	พอใช้	ปรับปรุง	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก	ไม่ใช่	ไม่ใช่	ใช่
4	ดีมาก	ดีมาก	ดี	ดี	ดี	ไม่ใช่	ไม่ใช่	ไม่ใช่
5	ดี	ดี	ดี	ดี	ดี	ไม่ใช่	ไม่ใช่	ไม่ใช่
6	ดี	ดี	ดี	พอใช้	ดี	ใช่	ไม่ใช่	ไม่ใช่
7	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก	ดี	ดีมาก	ไม่ใช่	ไม่ใช่	ไม่ใช่
8	ดี	ดี	-	ปรับปรุง	ดี	ใช่	ใช่	ใช่

การวิจัยนี้กำหนดให้ผู้บริหารที่เป็นกรณีศึกษาทำการพัฒนาตนเองโดยใช้วิธีการกำกับตนเองด้วยการบันทึกข้อมูลประจำวัน ตามแบบฟอร์มที่กำหนด ทั้งนี้กรณีศึกษาอาจไม่ได้บันทึกข้อมูลเป็นรายวันทุกวันก็ได้ แล้วแต่ความเหมาะสมของกรณีศึกษา การนำเสนอข้อมูลต่อไปนี้จะนำเสนอตัวอย่างการบันทึกข้อมูลของมานำเสนอตามลักษณะของข้อมูลที่บันทึก แต่จะนำเสนอผลการบันทึกพฤติกรรมโดยสรุปรวมก่อนดังตาราง 4.36 ซึ่งพบว่ากรณีศึกษากำหนดเป้าหมายการพัฒนากว้างเป็นภาวะผู้นำแบบองค์รวม และคิดว่าเห็นผลการเปลี่ยนแปลงในเชิงการบรรลุเป้าหมายปานกลางขึ้นไปจนถึงระดับมาก โดยสิ่งที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงคือความพยายามพัฒนาตนเองหลังทราบผลการประเมินตนเอง มีกรณีศึกษา 1 คนที่รายงานว่าเป็นผลจากการบันทึกพฤติกรรมตนเอง

ตาราง 4.36 พฤติกรรมและเป้าหมายการพัฒนาของกรณีศึกษา

ID	พฤติกรรมที่เป็นเป้าหมาย	การบรรลุเป้าหมาย	สิ่งที่ทำให้เปลี่ยนแปลง
1	-	-	ความพยายามพัฒนา
2	ภาวะผู้นำโดยรวม	ปานกลาง	ความพยายามพัฒนา
3	การควบคุมอารมณ์	มาก	การใช้วิธีการบันทึกประจำวัน
4	ภาวะผู้นำโดยรวม	ปานกลาง	ความพยายามพัฒนา
5	ภาวะผู้นำโดยรวม	ปานกลาง	ความพยายามพัฒนา
6	ภาวะผู้นำโดยรวม	มาก	การประเมินของครู
7	ภาวะผู้นำโดยรวม	มาก	ความพยายามพัฒนา
8	การควบคุมอารมณ์	มาก	ความพยายามพัฒนา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปนี้เป็นข้อความที่นำมาจากสมุดบันทึกพฤติกรรมของผู้บริหารที่เป็นกรณีศึกษาจากการใช้วิธีการบันทึกประจำวัน (diary method) และเป้าหมายการพัฒนาที่ผู้บริหารกำหนด รวมทั้งความสำเร็จของการควบคุมตนเองให้แสดงพฤติกรรมที่ควรกระทำ เพื่อแก้ไขจุดที่ควรพัฒนาของตนเอง

ตาราง 4.37 เป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากสมุดบันทึกข้อมูลของกรณีศึกษาจำนวน 7 กรณี โดยกรณีศึกษาที่ 7 ไม่ได้ส่งสมุดบันทึกประจำวันให้ มีแต่ข้อมูลที่เป็นผลจากการเข้าร่วมการวิจัย ผลการวิเคราะห์สมุดบันทึกข้อมูลประจำวัน พบว่ากรณีศึกษาเริ่มมีการบันทึกพฤติกรรมตนเองระหว่างเดือนธันวาคม 2552 บางคนหยุดการบันทึกในเดือนมกราคม 2553 แต่บางคนหยุดการบันทึกในเดือนกุมภาพันธ์ 2553 (ข้อมูลการบันทึกปรากฏในภาคผนวก) กรณีศึกษามีการบันทึกข้อมูลประมาณ 6-16 ครั้ง

เมื่อวิเคราะห์ข้อความในสมุดบันทึกพบว่ากรณีศึกษาจำนวน 5 ใน 7 กรณี มีการบันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน ยกเว้นกรณีศึกษาที่ 2 และ 7 ที่ไม่ได้บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นสำหรับกรณีศึกษาที่ 2 จะบันทึกแบบสะท้อนความรู้สึกของตนเองตามองค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง และมีการนำหลักการบริหารมาใช้เป็นเหตุผลประกอบการแสดงพฤติกรรมของตนเอง กรณีศึกษาที่ 6 ไม่ได้บันทึกพฤติกรรมหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นประจำวันในโรงเรียน ประกอบ บันทึกแต่ประเด็นที่ต้องการแสดงพฤติกรรมของตนเอง ส่วนกรณีศึกษาที่ 8 บันทึกผลงานของโรงเรียนที่เกิดขึ้น และความรู้สึกของตนเอง แต่ผลที่เกิดขึ้นในโรงเรียนไม่ได้สะท้อนพฤติกรรมที่ตนเองแสดงต่อบุคลากรในโรงเรียน ทุกกรณีศึกษาจะสะท้อนความรู้สึกต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน โดยเฉพาะกรณีศึกษาที่ 1, 2, 5 มีการบันทึกความรู้สึกของตนเองต่อการปฏิบัติงาน และบันทึกลักษณะของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับตนเองมากกว่ากรณีศึกษาอื่น

ตาราง 4.37 การวิเคราะห์ลักษณะของการบันทึกประจำวันของกรณีศึกษา

	ประเด็น	1	2	3	4	5	6	8
1	จำนวนครั้งที่บันทึก	6	11	16	7	12	7	7
2	ลักษณะของสิ่งที่บันทึก							
2.1	การบันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน	✓		✓	✓	✓		✓
2.2	การสะท้อนความรู้สึกต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2.3	การสะท้อนการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมของตนเองและของผู้ร่วมงาน	✓	✓			✓		
2.4	การเลือกบันทึกเหตุการณ์หรือพฤติกรรมตามองค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง		✓					
2.5	การเลือกบันทึกเฉพาะเหตุการณ์สำคัญของโรงเรียน							✓
2.6	การบันทึกแต่เป้าหมายการพัฒนาในแต่ละครั้ง (ไม่บันทึกเหตุการณ์ประจำวัน)						✓	

หมายเหตุ กรณีศึกษาที่ 7 ไม่ให้ข้อมูลผลการบันทึกประจำวัน

ตาราง 4.38 แสดงพฤติกรรมหรือคุณลักษณะที่กรณีศึกษาต้องการพัฒนาตนเอง เมื่อนำองค์ประกอบย่อย 5 ด้านของภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเอง มาใช้เป็นกรอบในการสังเคราะห์ผลการวิจัยพบว่ากรณีศึกษาทุกคนกำหนดเป้าหมายการพัฒนาเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ การควบคุมอารมณ์ ให้มีความมั่นคง มองคนทางบวก และควบคุมความเครียด กรณีศึกษาที่ 5 กำหนดเป้าหมายการพัฒนาหลายประเด็น ทั้งการปรับบุคลิกภาพให้เป็นผู้หน้าที่ดูภูมิฐาน น่าเชื่อถือ ความเด็ดขาดในการตัดสินใจ การพัฒนาระบบการประสานงานใหม่ การพัฒนาวิธีการสื่อสารกับผู้ร่วมงาน สำหรับองค์ประกอบด้านพฤติกรรมการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์นั้น กรณีศึกษาที่ 5 บันทึกหลายครั้งว่าจะไม่ตำหนิผู้ร่วมงานต่อหน้าผู้อื่น ส่วนองค์ประกอบด้านการสร้างแรงบันดาลใจ กรณีศึกษา 3 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านการไว้วางใจผู้ร่วมงาน ให้โอกาสผู้ร่วมงาน เห็นคุณค่าของผู้ร่วมงาน นอกนั้นเป็นเรื่องการสร้างขวัญกำลังใจ การให้เกียรติยกย่องผู้ร่วมงาน ส่วนองค์ประกอบด้านการกระตุ้นทางปัญญา ทุกกรณีศึกษาเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม และองค์ประกอบด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล กรณีศึกษาที่ 2 และ 5 ให้ความสำคัญกับการมอบหมายงานตามศักยภาพ หรือความสามารถ

ตาราง 4.38 การวิเคราะห์เป้าหมายการพัฒนาที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเองของกรณีศึกษา

	เป้าหมายการพัฒนา	1	2	3	4	5	6	8
1	คุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์							
1.1	ความมั่นคงทางอารมณ์ การควบคุมอารมณ์ การมองคนทางบวก การควบคุมความเครียด	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
1.2	ความเด็ดขาดในการตัดสินใจ มีความสามารถการอธิบายเหตุผล					✓		
1.3	การปรับบุคลิกภาพให้ดูภูมิฐาน (ปรับการแต่งกาย)					✓		
1.4	การพัฒนาระบบการประสานการทำงาน					✓		
1.5	การพัฒนาวิธีการสื่อสารกับผู้ร่วมงาน					✓	✓	
2	พฤติกรรมการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์							
2.1	การปรับปรุงการแสดงออกถึงการสื่อสาร ระวังคำพูดจา ไม่ตำหนิผู้ร่วมงานต่อหน้าผู้อื่น			✓		✓		
3	การสร้างแรงบันดาลใจ							
3.1	การไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน การเห็นคุณค่าของผู้ร่วมงาน การให้โอกาสผู้ร่วมงานได้ทำงาน การมองโลกในแง่ดี และมองเพื่อนร่วมงานเป็นมิตร	✓	✓			✓		
3.2	การสร้างขวัญและแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงาน		✓			✓		
3.3	การยกย่องให้กำลังใจในการทำงาน การให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน	✓						
3.4	ไม่ใช้อำนาจในการสั่งการจนเกินขอบเขต		✓					
3.5	การตรวจเยี่ยมการทำงานของบุคลากร และการซักถามปัญหาในการทำงาน ให้กำลังใจ	✓				✓		
3.6	การให้ครูรู้สึกผ่อนคลาย ไม่รู้สึกถูกจับผิด					✓		

เป้าหมายการพัฒนา		1	2	3	4	5	6	8
4	การกระตุ้นทางปัญญา							
4.1	การสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
5	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล							
5.1	การมอบหมายงานให้ครูทำตามความสามารถ การมอบหมายงานไม่ให้เกินกำลังของผู้ร่วมงาน รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา	✓				✓		

หมายเหตุ กรณีศึกษาที่ 7 ไม่ให้ข้อมูลผลการบันทึกประจำวัน

ตาราง 4.39 แสดงผลการวิเคราะห์วิธีการพัฒนาตนเองของกรณีศึกษาตามองค์ประกอบย่อย 5 ด้านของภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง พบว่าในองค์ประกอบคุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ กรณีศึกษาเน้นการฝึกควบคุมอารมณ์ สติ หัดมองโลกในแง่ดี และบางคนฝึกนั่งสมาธิ เน้นการใช้ทมะ อดทน รับฟังข้อวิจารณ์ของผู้ร่วมงาน พัฒนาทักษะภาวะผู้นำ พัฒนาความรู้ด้านการวิจัย การทำวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีความระมัดระวังในการพูดจา คิดก่อนพูด หมั่นตั้งเตือนตนเองให้ยึดมั่นในทางสายกลางในการบริหารโรงเรียน เข้าใจว่าครูต้องมีอิสระในการทำงาน ไม่ค่อยจ้องจับผิด ด้านองค์ประกอบด้านพฤติกรรมการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์นั้น พยายามทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี หมั่นพูดคุยซักถามปัญหาของผู้ร่วมงาน สร้างความเป็นกันเอง ส่วนองค์ประกอบด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมขวัญกำลังใจ ให้โอกาสได้ทำงาน พัฒนาตนเองให้เข้าใจความรู้สึกของคนอื่นมากขึ้น สำหรับองค์ประกอบด้านการกระตุ้นทางปัญญา บางกรณีศึกษามีการสร้างภาวะผู้นำ ให้ผู้ร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ส่วนองค์ประกอบด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล บางกรณีศึกษาให้ความสำคัญกับการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับผู้ร่วมงาน เพื่อใช้ในการพัฒนา และมอบหมายงาน

ตาราง 4.39 การวิเคราะห์วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาตนเองของกรณีศึกษา

วิธีการพัฒนาตนเอง		1	2	3	4	5	6	8
1	คุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์							
1.1	ฝึกควบคุมอารมณ์ นั่งสมาธิ การควบคุมสติ หัดมองโลกในแง่ดี	✓	✓			✓		
1.2	พยายามข่มใจ(ทมะ) การอดทน ไม่ตอบโต้ นิ่ง รับฟังคนอื่น วิชาทวารวดี พิจารณาทบทวนตนเองตามข้อวิจารณ์ของเพื่อน					✓	✓	✓
1.3	พัฒนาทักษะภาวะผู้นำของตนเอง				✓			
1.4	ระมัดระวังการพูด คิดก่อนพูด ไม่พยายามตำหนิใครต่อหน้า	✓		✓		✓		
1.5	หมั่นตั้งเตือนตนเอง ให้ยึดการทำงานสายกลางในการปฏิบัติงาน					✓		
1.6	การทำวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ				✓			
1.7	การพัฒนาตนเองด้านการวิจัย สอบถามผู้เชี่ยวชาญ ศึกษางานวิจัย				✓			
1.8	เก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการตัดสินใจ รับผิดชอบต่อการตัดสินใจ ทำความเข้าใจถึงสาเหตุของการตัดสินใจ						✓	
1.9	ใช้วิธีการประเมินตนเองโดยการให้สะท้อนตนเองโดยวิธีการสนทนากลุ่ม (FGD)				✓			
1.10	การให้ครูบันทึกบทเรียน เพื่อให้มีส่วนร่วมในการติดตามการดำเนินงานของโรงเรียน				✓			

วิธีการพัฒนาตนเอง		1	2	3	4	5	6	8
1.11	การปรับระบบประสานงาน การจัดทำปฏิทินปฏิบัติงาน				✓	✓		
1.12	การส่งงาน พุดข่าว ๗ การเขียน script งานให้ชัดเจน สื่อสารตาม script งาน ให้ผู้ร่วมงานทบทวนการสื่อสาร						✓	
1.13	ปรับบุคลิกภาพ (การแต่งกาย) ให้ดูภูมิฐาน					✓		
2	พฤติกรรมการณ์มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์							
2.1	ตรวจเยี่ยม ติดตามงาน พุดคุยตามไถ่เรื่องการทำงาน และซักถาม ปัญหาในการทำงานของผู้ร่วมงานตลอดเวลา เดินรอบโรงเรียน	✓			✓	✓	✓	
2.2	การวางตนและประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้พบเห็นทุกคน		✓					
3	การสร้างแรงบันดาลใจ							
3.1	ส่งเสริม เสริมแรง สร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ร่วมงานมากขึ้น		✓			✓	✓	
3.2	ให้โอกาสในการทำงานกับเพื่อนครู ให้ความไว้วางใจผู้อื่นในการ ปฏิบัติงานได้	✓	✓			✓		
3.3	การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับ ความรู้สึกของผู้ร่วมงาน	✓	✓			✓		
4	การกระตุ้นทางปัญญา							
4.1	การสร้างภาวะผู้นำให้เพื่อนครู สามารถดำเนินงานได้โดยไม่ต้อง อาศัยผู้บริหารคอยกำกับ				✓			
4.2	การทำให้ผู้ร่วมงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้มาก ติดตาม/ดูงาน พุดคุย กับผู้ร่วมงานสม่ำเสมอ				✓			
5	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล							
5.1	จัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน เป็นรายบุคคล		✓				✓	

หมายเหตุ กรณีศึกษาที่ 7 ไม่ให้ข้อมูลผลการบันทึกประจำวัน

ตาราง 4.40 แสดงผลการพัฒนาตนเองของกรณีศึกษาตามองค์ประกอบย่อย 5 ด้านของ ภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง พบว่าผู้บริหารที่เป็นกรณีศึกษาส่วนใหญ่จะรายงานผลด้าน องค์ประกอบคุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เกี่ยวกับการฝึกควบคุมอารมณ์ สติ หัด มองโลกในแง่ดี ส่วนใหญ่ให้ข้อมูลว่ามีการควบคุมอารมณ์ได้ดีขึ้น รู้จักตนเองมากขึ้น รู้จุดแข็ง จุดอ่อนในตนเอง และเข้าใจผู้อื่นมากขึ้น บางกรณีรายงานว่าเริ่มใช้ทางสายกลางในการบริหาร บุคคล สำหรับองค์ประกอบด้านพฤติกรรมการณ์มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์นั้น พบว่ากรณีศึกษา พยายามทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และวางกลยุทธ์ให้ทุกคนทำงานได้ตามแผน ส่วนองค์ประกอบ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่ามีความไว้วางใจในกลุ่มผู้ร่วมงานมากขึ้น องค์ประกอบด้าน การกระตุ้นทางปัญญา พบว่าครูได้รับอิสระในการทำงานตามความรู้ความสามารถของตนเองมาก ขึ้น และผู้บริหารยอมรับผลการดำเนินงานของผู้ร่วมงาน ไม่ใช่มาตรฐานสูงเกินไปของผู้บริหารเข้าไปจับ ส่วนองค์ประกอบด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่าผู้บริหารบางกรณีศึกษา เริ่มเห็นศักยภาพของผู้ร่วมงาน รับรู้ถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และให้โอกาสได้ทำงานมากขึ้น มีการส่งเสริมศักยภาพของผู้ร่วมงาน

ตาราง 4.40 การวิเคราะห์ผลการพัฒนาภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเองของกรณีศึกษา

ผลการพัฒนา		1	2	3	4	5	6	8
1	คุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์							
1.1	สามารถควบคุมอารมณ์ได้มากขึ้นอารมณ์สงบนิ่งมากขึ้น จิตใจแจ่มใส ไม่ขุ่นมัว มีความเห็นใจผู้อื่นมากขึ้น	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
1.2	รู้สึกว่าคุณเองอาจจะมีใจในการตัดสินใจมากขึ้น	✓				✓	✓	
1.3	เกิดวินัยในการทำงานของตนเอง		✓					
1.4	รู้จักตนเองมากขึ้น ยอมรับจุดแข็งจุดอ่อนของตนเอง				✓			
1.5	มีเหตุมีผลมากขึ้น	✓						
1.6	มีความรอบคอบในการทำงานมากขึ้น	✓						
1.7	มีจุดยืนและแนวทางการบริหารของตนเองที่ชัดเจน ให้ ผู้ร่วมงานนำไปปฏิบัติ		✓					
1.8	กล้าและยอมรับในผลที่จะเกิดขึ้นอย่างกล้าหาญ ถึงแม้อาจ ทำให้เกิดผลเสียกับชีวิตตนเอง แต่ต้องไม่หวั่นไหว		✓			✓		
1.9	เริ่มรู้สึกว่าควรใช้ทางสายกลางในการบริหารบุคลากร เป็น ผู้บริหารที่รู้จักผ่อนสั้น ผ่อนยาว					✓		
2	พฤติกรรมกรมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์							
2.1	เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ร่วมงาน		✓					
2.2	สามารถทำให้ทุกคนทำงานตามแผนกลยุทธ์ที่วางไว้				✓	✓		
3	การสร้างแรงบันดาลใจ							
3.1	เกิดความไว้วางใจเชื่อใจผู้ร่วมงาน เห็นคุณค่าของผู้ร่วมงาน มากขึ้น ให้โอกาสผู้ร่วมงานมากขึ้น	✓	✓			✓		
3.2	งานบรรลุผลสำเร็จตามเวลาที่กำหนดไว้ ทันเวลากับความ ต้องการและหน่วยงานต้นสังกัด		✓			✓	✓	✓
4	การกระตุ้นทางปัญญา							
4.1	สามารถทำให้ครูมีอิสระในการทำงานตามความรู้ ความสามารถของตนเอง				✓	✓		
4.2	ยอมรับคุณภาพงาน และของบุคลากรมากขึ้น ไม่เอา มาตรฐานสูงของตนไปบังคับให้ผู้ร่วมงานต้องปฏิบัติให้ได้		✓					
5	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล							
5.1	เริ่มเห็นศักยภาพที่แต่ละคนพึงมี หรือพึงกระทำได้ เข้าใจ ผู้ร่วมงานมากขึ้นว่ามีความแตกต่างระหว่างบุคคล	✓	✓				✓	
5.2	เข้าใจผู้ร่วมงาน และพยายามส่งเสริมให้บุคคลเหล่านั้นมี คุณภาพมากขึ้น เท่าเทียมกัน เพื่อร่วมกันสร้างงาน		✓					

หมายเหตุ กรณีศึกษาที่ 7 ไม่ให้ข้อมูลผลการบันทึกประจำวัน

โดยสรุปผลที่เกิดขึ้นกับกรณีศึกษาจากวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเองโดยกา
บันทึกประจำวัน พบว่าส่วนใหญ่รับรู้จุดอ่อนของตนเอง และเน้นการพัฒนาและการควบคุม
อารมณ์ของตนเอง เข้าใจผู้ร่วมงานมากขึ้น ให้โอกาสผู้ร่วมงานได้ทำงานตามศักยภาพ ผลที่
เกิดขึ้นภายในช่วงระยะเวลาประมาณ 1-2 เดือน พบว่าส่วนใหญ่เป็นการพัฒนาตนเองตาม
องค์ประกอบด้านคุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

4.3 ผลการพัฒนาดตนเองเป็นรายกรณี

ข้อมูลในส่วนนี้เป็นผลการวิเคราะห์ตนเองของกรณีศึกษาด้านภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง (หมายเลขไม่ได้เรียงอย่างเป็นระบบ) จำแนกตามองค์ประกอบย่อย 5 ด้าน ผลการวิจัยในตาราง 4.41 พบว่าข้อมูลจากการรายงานตนเองของกรณีศึกษาแสดงให้เห็นการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่สูงขึ้นหรือเท่าเดิมในทุกองค์ประกอบและทุกกรณีศึกษา โดยภาพรวมการเปลี่ยนแปลงมีค่าระหว่าง 0.25-1.40 โดยกรณีศึกษาที่ 7 เห็นการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด (1.40) ที่น้อยที่สุด คือ การเปลี่ยนแปลงในกรณีศึกษาที่ 4 (0.00)

ตาราง 4.41 ภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองของกรณีศึกษาก่อนและหลังการพัฒนาดตนเอง

กรณีศึกษา	1	2	3	4	5	6	7	8
คุณลักษณะการมีอิทธิพล								
อย่างมีอุดมการณ์								
ก่อน	3.00	2.75	2.00	3.00	2.50	2.50	1.75	3.50
หลัง	3.50	3.75	2.50	3.00	2.50	.	3.25	4.00
ระดับการเปลี่ยนแปลง	0.50	1.00	0.50	0.00	0.00	-	1.50	0.50
พฤติกรรมการมีอิทธิพล								
อย่างมีอุดมการณ์								
ก่อน	1.00	2.25	2.00	3.00	2.50	2.75	1.75	4.00
หลัง	2.00	3.25	2.00	3.00	3.00	.	3.00	4.00
ระดับการเปลี่ยนแปลง	1.00	1.00	0.00	0.00	0.50	-	1.25	0.00
การสร้างแรงบันดาลใจ								
ก่อน	1.25	2.75	2.00	3.00	2.50	2.50	1.75	4.00
หลัง	2.00	3.50	2.00	3.00	3.00	.	3.50	4.00
ระดับการเปลี่ยนแปลง	0.75	0.75	0.00	0.00	0.50	-	1.75	0.00
การกระตุ้นทางปัญญา								
ก่อน	1.00	2.75	2.00	3.00	2.25	2.50	1.50	3.75
หลัง	1.50	3.75	2.25	3.00	3.00	.	2.75	4.00
ระดับการเปลี่ยนแปลง	0.50	1.00	0.25	0.00	0.75	-	1.25	0.25
การดำรงถึงความเป็น								
ปัจเจกบุคคล								
ก่อน	1.50	2.50	2.00	3.00	2.00	2.75	2.00	3.50
หลัง	2.00	3.50	2.50	3.00	2.25	.	3.25	4.00
ระดับการเปลี่ยนแปลง	0.50	1.00	0.50	0.00	0.25	-	1.25	0.50
ภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง								
ก่อน	1.55	2.60	2.00	3.00	2.35	2.60	1.75	3.75
การแปลผล	ต่ำกว่าปกติ	ต่ำกว่าปกติ	ต่ำกว่าปกติ	เด่น	ต่ำกว่าปกติ	ต่ำกว่าปกติ	ต่ำกว่าปกติ	เด่นพิเศษ
หลัง	2.20	3.55	2.25	3.00	2.75	.	3.15	4.00
การแปลผล	ต่ำกว่าปกติ	เด่นพิเศษ	ต่ำกว่าปกติ	เด่น	ปกติ	-	เด่น	เด่นพิเศษ
ระดับการเปลี่ยนแปลง	0.65	0.95	0.25	0.00	0.40	-	1.40	0.25

หมายเหตุ กรณีศึกษาที่ 6 ไม่ได้ให้ข้อมูลการประเมินตนเองหลังเข้าร่วมการวิจัย

<P50=<2.70, P50=2.70, P70=3.00, P90= 3.45

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 4.42 แสดงให้เห็นการเปลี่ยนแปลงของผลที่เกิดขึ้นในโรงเรียนของกรณีศึกษาในทิศทางที่เท่าเดิมหรือสูงขึ้นกว่าเดิมในทุกองค์ประกอบและทุกกรณีศึกษา โดยสรุปรวมการเปลี่ยนแปลงมีค่าระหว่าง 0.25-1.05 โดยกรณีศึกษาที่ 7 เห็นการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด (1.20) ที่น้อยที่สุด คือ การเปลี่ยนแปลงในกรณีศึกษาที่ 4 (0.00)

ตาราง 4.42 ผลที่เกิดขึ้นในโรงเรียนของกรณีศึกษาก่อนและหลังการพัฒนาตนเอง

กรณีศึกษา	1	2	3	4	5	6	7	8
คุณลักษณะการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์								
ก่อน	1.50	2.75	2.00	3.00	2.75	2.75	2.00	3.75
หลัง	2.50	3.75	2.00	3.00	3.00	.	3.25	4.00
ระดับการเปลี่ยนแปลง	1.00	1.00	0.00	0.00	0.25	-	1.25	0.25
พฤติกรรมกรมการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์								
ก่อน	1.00	2.75	2.00	3.00	2.00	2.50	1.75	3.50
หลัง	2.00	3.50	2.50	3.00	2.75	.	3.00	4.00
ระดับการเปลี่ยนแปลง	1.00	0.75	0.50	0.00	0.75	-	1.25	0.50
การสร้างแรงบันดาลใจ								
ก่อน	1.00	2.00	2.00	3.00	2.75	2.75	2.00	3.75
หลัง	2.00	3.00	2.25	3.00	3.00	.	3.50	4.00
ระดับการเปลี่ยนแปลง	1.00	1.00	0.25	0.00	0.25	-	1.50	0.25
การกระตุ้นทางปัญญา								
ก่อน	1.00	2.50	2.00	3.00	2.25	2.00	2.00	4.00
หลัง	2.25	3.25	2.75	3.00	3.00	.	3.00	4.00
ระดับการเปลี่ยนแปลง	1.25	0.75	0.75	0.00	0.75	-	1.00	0.00
การคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล								
ก่อน	1.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.75	2.00	3.75
หลัง	2.00	3.00	2.50	3.00	2.50	.	3.00	4.00
ระดับการเปลี่ยนแปลง	1.00	1.00	0.50	0.00	0.50	-	1.00	0.25
ภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง								
ก่อน	1.10	2.40	2.00	3.00	2.35	2.55	1.95	3.75
การแปลผล	ต่ำกว่า ปกติ	ต่ำกว่า ปกติ	ต่ำกว่า ปกติ	เด่น	ต่ำกว่า ปกติ	ต่ำกว่า ปกติ	ต่ำกว่า ปกติ	เด่นพิเศษ
หลัง	2.15	3.30	2.40	3.00	2.85	.	3.15	4.00
การแปลผล	ต่ำกว่า ปกติ	เด่น	ต่ำกว่า ปกติ	เด่น	ปกติ	ต่ำกว่า ปกติ	เด่น	เด่นพิเศษ
ระดับการเปลี่ยนแปลง	1.05	0.90	0.40	0.00	0.50	-	1.20	0.25

หมายเหตุ กรณีศึกษาที่ 6 ไม่ได้ให้ข้อมูลการประเมินตนเองหลังเข้าร่วมการวิจัย

<P50=<2.70, P50=2.70, P70=3.00, P90= 3.45

4.4 ผลการพัฒนาดตนเองของกรณีศึกษาโดยภาพรวม

ผลการพัฒนาดตนเองของกรณีศึกษาในส่วนนี้เป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวม หลังจากทีกรณีศึกษามีการทดลองใช้คู่มือการประเมินและพัฒนาดตนเองโดยสรุปรวมจากกรณีศึกษาทั้งหมด โดยจะมีข้อมูลเกี่ยวกับผลการเปรียบเทียบความสอดคล้องของภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองที่ประเมินโดยผู้บริหารและโดยเพื่อนร่วมงาน การเปลี่ยนแปลงของภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองก่อนและหลังการพัฒนาด ผลที่เกิดขึ้นในโรงเรียนก่อนและหลังการพัฒนาด และตอนสุดท้ายเป็นความคิดเห็นของกรณีศึกษาจากการเข้าร่วมเป็นกรณีศึกษาในการวิจัย

4.4.1 ความสอดคล้องของผลการประเมินภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองโดยผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน

ตาราง 4.43 แสดงความสอดคล้องของผลการประเมินภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองโดยผู้บริหารซึ่งเป็นกรณีศึกษา กับผลการประเมินโดยครูในโรงเรียนก่อนเข้าร่วมการวิจัย ผลปรากฏว่าโดยภาพรวมภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง (2.36) เมื่อประเมินโดยผู้บริหารจะต่ำกว่าผลประเมินของครู (3.27) เมื่อวิเคราะห์จำแนกตามรายองค์ประกอบย่อยพบว่า ในทุกองค์ประกอบย่อย ผลการประเมินตนเองของผู้บริหารจะต่ำกว่าของครู เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า มีผลการประเมินแตกต่างกันมากที่สุด ในองค์ประกอบด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (1.19) องค์ประกอบที่มีผลการประเมินแตกต่างกันน้อยที่สุด คือ ด้านคุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (0.69)

ตาราง 4.43 ความสอดคล้องของผลการประเมินภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองโดยผู้บริหารและครูในโรงเรียนก่อนเข้าร่วมการวิจัย

	ผลการประเมินโดยผู้บริหาร	Mean	SD	ผลการประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน	Mean	SD	การเปลี่ยนแปลง
1	ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์เด่นกว่าผู้นำอื่น ๆ	2.43	0.79	ข้าพเจ้าเห็นด้วยกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายการพัฒนาของโรงเรียน	3.07	0.46	0.64
2	ผู้นำที่มีอุดมการณ์ ยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง	2.71	0.76	ผู้บริหารคนนี้ทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	2.85	0.52	0.14
3	ผู้นำที่มีความมุ่งมั่นสูง	2.71	0.76	ผู้บริหารคนนี้มุ่งมั่นในการทำงาน ไม่กลัวปัญหาอุปสรรค	3.59	0.38	0.88
4	ผู้นำที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีบารมี เป็นที่ศรัทธา	2.29	0.95	ข้าพเจ้าเชื่อมั่นและศรัทธาในตัวผู้บริหารคนนี้	3.42	0.62	1.13
	คุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	2.54	0.76	คุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.23	0.40	0.69

	ผลการประเมินโดย ผู้บริหาร	Mean	SD	ผลการประเมินโดยเพื่อน ร่วมงาน	Mean	SD	การเปลี่ยนแปลง
5	ผู้นำที่เป็นแบบอย่างด้าน ความซื่อสัตย์ ความ จงรักภักดีต่อโรงเรียน	2.43	0.98	ข้าพเจ้าเห็นแบบอย่างการ ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ของ ผู้บริหาร	2.97	0.60	0.54
6	ผู้นำที่ทำงานแบบมุ่ง ความเป็นเลิศ	2.29	0.95	ข้าพเจ้ารับรู้ในแนวทางการ พัฒนาโรงเรียนของผู้บริหาร	3.16	0.47	0.87
7	ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	2.14	0.90	ผู้บริหารคนนี้กล้าคิด กล้าทำ สิ่งใหม่ ๆ ในโรงเรียนมากมาย	3.54	0.41	1.40
8	ผู้นำที่มีทักษะการโน้มน้าว จิตใจ	2.29	0.95	ผู้บริหารคนนี้ร่วมทำงานกับ ผู้ร่วมงาน ไม่ใช่สั่งการอย่าง เดียว	3.24	0.54	0.95
	พฤติกรรมการมี อิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	2.29	0.85	พฤติกรรมการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์	3.23	0.46	0.94
9	ผู้นำที่มีทักษะในการทำให้ ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่า ในตนเอง	2.43	0.98	ผู้บริหารคนนี้ทำให้ข้าพเจ้ารู้สึก อยากทำงานให้โรงเรียนด้วย ความเต็มใจ	3.30	0.51	0.87
10	ผู้นำที่มีทักษะการสร้าง แรงบันดาลใจ	2.29	0.76	ผู้บริหารคนนี้ทำให้ข้าพเจ้าเกิด แรงบันดาลใจในการทำงาน	3.09	0.46	0.8
11	ผู้นำที่รู้จักการสร้างขวัญ กำลังใจให้ผู้ร่วมงาน	2.29	0.95	ผู้บริหารคนนี้ทำให้ข้าพเจ้ามี ขวัญกำลังใจในการทำงานดี มาก	2.93	0.52	0.64
12	ผู้นำที่ให้เกียรติยกย่อง ผู้ร่วมงาน	2.43	0.98	ผู้บริหารคนนี้ทำให้ข้าพเจ้า กระตือรือร้นในการทำงานเพื่อ โรงเรียนตลอดเวลา	3.24	0.47	0.81
	การสร้าง แรงบันดาลใจ	2.36	0.89	การสร้าง แรงบันดาลใจ	3.14	0.43	0.78
13	ผู้นำที่สนับสนุนให้โอกาส คนได้สร้างผลงาน	2.43	0.98	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าไม่ถูกปิดกั้น ความคิด	3.44	0.41	1.01
14	ผู้นำที่ใช้หลักการบริหาร แบบมีส่วนร่วม	2.29	0.95	ข้าพเจ้าได้ทดลองทำในสิ่งที่ ข้าพเจ้าคิดอยากทำ	3.14	0.49	0.85
15	ผู้นำที่ไม่เผด็จการทาง ความคิด	2.43	0.98	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าผลงานของ โรงเรียนเกิดจากความคิด สร้างสรรค์ของข้าพเจ้าด้วย	3.31	0.44	0.88
16	ผู้นำที่ทำงานร่วมกับ ผู้ร่วมงานแบบ กัลยาณมิตร	2.43	0.98	ผู้บริหารไม่แสดงอารมณ์โกรธ โมโห หรือดูถูกข้าพเจ้า	3.38	0.44	0.95
	การกระตุ้นทาง ปัญญา	2.39	0.93	การกระตุ้นทางปัญญา	3.32	0.40	0.93

	ผลการประเมินโดย ผู้บริหาร	Mean	SD	ผลการประเมินโดยเพื่อน ร่วมงาน	Mean	SD	การเปลี่ยนแปลง
17	ผู้นำที่รู้จักและเข้าใจ ธรรมชาติของมนุษย์	2.14	0.69	ผู้บริหารคนนี้รู้ว่าข้าพเจ้ามีจุด แข็งจุดอ่อนในเรื่องอะไร	3.28	0.41	1.14
18	ผู้นำที่เห็นคุณค่าของ ทรัพยากรมนุษย์	2.29	0.95	ผู้บริหารมอบหมายงานให้ ข้าพเจ้าทำเหมาะสม	3.03	0.52	0.74
19	ผู้นำที่มีความเป็นธรรม	2.29	0.95	ข้าพเจ้าได้รับโอกาสพัฒนา สามารถ	3.35	0.49	1.06
20	ผู้นำที่รู้จักสร้างคน	2.29	0.95	ข้าพเจ้าได้รับโอกาสแก้ตัว เมื่อ ทำงานผิดพลาด	4.09	0.95	1.80
	การคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	2.25	0.88	การคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	3.44	0.36	1.19
	ภาวะผู้นำแบบชื่นชม ตนเอง	2.36	0.84	ภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง	3.27	0.37	0.91
	การแปลผล	ต่ำกว่าปกติ		การแปลผล	เด่น		

<P50=<2.70, P50=2.70, P70=3.00, P90= 3.45

ตาราง 4.44 แสดงความสอดคล้องของผลการประเมินตนเองโดยผู้บริหารกับผลการประเมินโดยครูในโรงเรียนหลังเข้าร่วมการวิจัย โดยภาพรวมภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง (2.98) เมื่อประเมินโดยผู้บริหารจะต่ำกว่าของครู (3.61) เมื่อวิเคราะห์จำแนกตามรายองค์ประกอบย่อยพบว่า ในทุกองค์ประกอบย่อย ผลการประเมินตนเองของผู้บริหารจะต่ำกว่าของครู เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า มีผลการประเมินแตกต่างกันมากที่สุด ในองค์ประกอบด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (0.85) องค์ประกอบที่มีผลการประเมินแตกต่างกันน้อยที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (0.49)

ตาราง 4.44 ความสอดคล้องของผลการประเมินภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองโดยผู้บริหารและครูในโรงเรียนหลังเข้าร่วมการวิจัย

	ผลการประเมินโดยผู้บริหาร	Mean	SD	ผลการประเมินโดยเพื่อน ร่วมงาน	Mean	SD	การ เปลี่ยน แปลง
1	ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์เด่นกว่าผู้นำอื่น ๗	3.00	0.82	ข้าพเจ้าเห็นด้วยกับวิสัยทัศน์และ เป้าหมายการพัฒนาของโรงเรียน	3.61	0.41	0.61
2	ผู้นำที่มีอุดมการณ์ ยึดประโยชน์ ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง	3.14	0.69	ผู้บริหารทำงานเพื่อประโยชน์ ส่วนรวม	3.33	0.38	0.19
3	ผู้นำที่มีความมุ่งมั่นสูง	3.29	0.76	ผู้บริหารมุ่งมั่นในการทำงาน ไม่ กลัวปัญหาอุปสรรค	3.81	0.26	0.52
4	ผู้นำที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีอารมณ์ เป็นที่ศรัทธา	2.86	0.69	ข้าพเจ้าเชื่อมั่นและศรัทธาในตัว ผู้บริหาร	3.71	0.46	0.85
	คุณลักษณะการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์	3.07	0.69	คุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่าง มีอุดมการณ์	3.61	0.25	0.54
5	ผู้นำที่เป็นแบบอย่างด้านความ ซื่อสัตย์ ความจริงรักภักดีต่อ โรงเรียน	2.86	0.90	ข้าพเจ้าเห็นแบบอย่างการทำงาน ด้วยความซื่อสัตย์ของผู้บริหาร	3.57	0.60	0.71

	ผลการประเมินโดยผู้บริหาร	Mean	SD	ผลการประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน	Mean	SD	การเปลี่ยนแปลง
6	ผู้นำที่ทำงานแบบมุ่งความเป็นเลิศ	3.00	0.58	ข้าพเจ้ารับรู้ในแนวทางการพัฒนาโรงเรียนของผู้บริหาร	3.65	0.31	0.65
7	ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.00	0.82	ผู้บริหารกล้าคิด กล้าทำสิ่งใหม่ ๆ ในโรงเรียนมากมาย	3.85	0.26	0.85
8	ผู้นำที่มีทักษะการโน้มน้าวจิตใจ	3.00	0.58	ผู้บริหารร่วมทำงานกับผู้ร่วมงาน ไม่ใช่สั่งการอย่างเดียว	3.60	0.37	0.6
	พฤติกรรมกรรมการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	2.96	0.65	พฤติกรรมกรรมการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.67	0.27	0.71
9	ผู้นำที่มีทักษะในการทำให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าในตนเอง	2.86	0.69	ผู้บริหารทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกอยากทำงานให้โรงเรียนด้วยความเต็มใจ	3.68	0.39	0.82
10	ผู้นำที่มีทักษะการสร้างแรงบันดาลใจ	3.14	0.69	ผู้บริหารทำให้ข้าพเจ้าเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน	3.37	0.37	0.23
11	ผู้นำที่รู้จักการสร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ร่วมงาน	3.00	0.82	ผู้บริหารทำให้ข้าพเจ้ามีขวัญกำลังใจในการทำงานดีมาก	3.35	0.36	0.35
12	ผู้นำที่ให้เกิดรอยยิ้มของผู้ร่วมงาน	2.86	0.69	ผู้บริหารทำให้ข้าพเจ้ากระตือรือร้นในการทำงานเพื่อโรงเรียนตลอดเวลา	3.39	0.36	0.53
	การสร้างแรงบันดาลใจ	2.96	0.68	การสร้างแรงบันดาลใจ	3.45	0.35	0.49
13	ผู้นำที่สนับสนุนให้โอกาสคนได้สร้างผลงาน	3.00	0.58	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าจะไม่ถูกปิดกั้นความคิด	3.63	0.40	0.63
14	ผู้นำที่ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม	3.00	0.58	ข้าพเจ้าได้ทดลองทำในสิ่งที่ข้าพเจ้าคิดอยากทำ	3.55	0.27	0.55
15	ผู้นำที่ไม่เผด็จการทางความคิด	3.14	0.69	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการผลงานของโรงเรียนเกิดจากความคิดสร้างสรรค์ของข้าพเจ้าด้วย	3.62	0.28	0.48
16	ผู้นำที่ทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานแบบกัลยาณมิตร	3.00	0.82	ผู้บริหารไม่แสดงอารมณ์โกรธโมโห หรือดูถูกข้าพเจ้า	3.63	0.34	0.63
	การกระตุ้นทางปัญญา	3.04	0.53	การกระตุ้นทางปัญญา	3.61	0.29	0.57
17	ผู้นำที่รู้จักและเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์	2.71	0.76	ผู้บริหารรู้ว่าข้าพเจ้ามีจุดแข็งจุดอ่อนในเรื่องอะไร	3.60	0.41	0.89
18	ผู้นำที่เห็นคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์	2.86	0.69	ผู้บริหารมอบหมายงานให้ข้าพเจ้าทำเหมาะสม	3.28	0.35	0.42
19	ผู้นำที่มีความเป็นธรรม	3.00	0.58	ข้าพเจ้าได้รับโอกาสพัฒนาสามารถ	3.68	0.36	0.68
20	ผู้นำที่รู้จักสร้างคน	2.86	0.69	ข้าพเจ้าได้รับโอกาสแก้ตัว เมื่อทำงานผิดพลาด	4.29	0.93	1.43
	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	2.86	0.63	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.71	0.26	0.85
	ภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง	2.98	0.61	ภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง	3.61	0.24	0.63
	การแปลผล	ปกติ		การแปลผล	เด่นพิเศษ		

<P50=<2.70, P50=2.70, P70=3.00, P90= 3.45

4.4.2 การเปลี่ยนแปลงของกรณีศึกษาหลังการพัฒนาตนเอง

ตาราง 4.45 นำเสนอการเปลี่ยนแปลงของกรณีศึกษาด้านภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง โดยจำแนกเป็นรายองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า โดยเฉลี่ยกรณีศึกษามีการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบด้านการกระตุ้นทางปัญญามากที่สุด (ร้อยละ 24.57) รองลงมาคือ องค์ประกอบด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (ร้อยละ 24.15) องค์ประกอบด้านพฤติกรรมการณ์มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (ร้อยละ 22.46) องค์ประกอบด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (ร้อยละ 21.95) และองค์ประกอบด้านคุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (ร้อยละ 21.59) โดยภาพรวมภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองมีการเปลี่ยนแปลง เพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ 23.05

ตาราง 4.45 ภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองก่อนและหลังการพัฒนาตนเองของกรณีศึกษา

	ข้อรายการ	ก่อน		หลัง		% เปลี่ยนแปลง
		Mean	SD	Mean	SD	
1	ข้าพเจ้าพยายามกำหนดวิสัยทัศน์ที่ท้าทาย ทันสมัย แปลกใหม่ ต่างจากคนอื่น	2.86	0.90	3.29	0.76	15.03
2	เพื่อชื่อเสียงที่จะได้รับ ข้าพเจ้ามุ่งมั่นทำงานเต็มที่ให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่กำหนด	3.00	0.82	3.43	0.79	14.33
3	ข้าพเจ้าสามารถรับมือกับการทำงานที่กดดันได้ โดยไม่รู้สึกเครียด ทุกข์ร้อน หรือหมดกำลังใจ	2.43	0.79	3.29	0.49	35.39
4	ข้าพเจ้าไม่ใช้อำนาจสั่งการหรือใช้อารมณ์บังคับให้ผู้ร่วมงานทำงานโดยไม่เต็มใจ	2.29	0.76	2.86	1.07	24.89
	คุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	2.64	0.61	3.21	0.59	21.59
5	ข้าพเจ้ามีทักษะในการจูงใจให้ผู้ร่วมงานยึดมั่นในอุดมการณ์ของการทำงาน	2.43	0.98	2.86	0.69	17.70
6	ข้าพเจ้าสามารถปลุกใจให้ผู้ร่วมงานร่วมแรงร่วมใจในการทำงานร่วมกับข้าพเจ้า	2.29	0.95	2.86	0.69	24.89
7	ข้าพเจ้าแสดงออกถึงความเชื่อใจและเชื่อมั่นในตัวผู้ร่วมงานว่าพวกเขาสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนได้	2.57	0.98	3.00	0.82	16.73
8	ข้าพเจ้ามีฝีมือในการโน้มน้าวจิตใจของผู้ร่วมงานให้อุทิศตนทำงานเพื่อโรงเรียนอย่างทุ่มเท	2.14	1.07	2.86	0.69	33.64
	พฤติกรรมการณ์มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	2.36	0.96	2.89	0.70	22.46
9	ข้าพเจ้ามีทักษะในการกระตุ้นให้คนเฉื่อยชา หรือขาดความมั่นใจในตนเอง คิดอยากทำอะไรเพื่อโรงเรียนได้	2.14	1.07	2.71	0.95	26.64
10	ข้าพเจ้ามีวิธีทำให้แรงบันดาลใจของผู้ร่วมงานเป็นไปในทิศทางที่เสริมการทำงานของโรงเรียน	2.29	0.95	2.86	0.69	24.89
11	ข้าพเจ้าพยายามฝึกตนเองให้ชมเชยหรือยกย่องผู้ร่วมงาน เมื่อเขาทำสิ่งดี ๆ แก่โรงเรียน	2.71	0.76	3.29	0.76	21.40

	ข้อรายการ	ก่อน		หลัง		% เปลี่ยนแปลง
		Mean	SD	Mean	SD	
12	แม้ผลงานของโรงเรียนเกิดจากฝีมือของผู้บริหาร แต่ข้าพเจ้าแสดงออกให้เห็นว่าความสำเร็จเกิดจากผลงานร่วมของทุกคน โดยไม่คุยโอ้อวดว่าเป็นฝีมือของข้าพเจ้า	2.71	1.11	3.14	0.90	15.87
	การสร้างแรงบันดาลใจ	2.46	0.91	3.00	0.76	21.95
13	เมื่อมีความต่างทางความคิด ข้าพเจ้าตัดสินใจเด็ดขาด และสามารถโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานยอมรับความคิดเห็นที่ข้าพเจ้าเห็นว่าเหมาะสมที่สุดไปปฏิบัติด้วยความเต็มใจ	2.14	0.90	3.00	0.82	40.19
14	ข้าพเจ้าสามารถประสานความร่วมมือกับทุกฝ่ายในการแก้ไขปัญหาของโรงเรียนและทำให้ทุกคนยอมรับในผลของการตัดสินใจร่วมกัน	2.43	0.98	3.14	0.69	29.22
15	ข้าพเจ้าสามารถชักจูงให้ผู้ร่วมงานคล้อยตามความคิดของข้าพเจ้าด้วยวิธีแยบยล หากคิดว่าวิธีของข้าพเจ้าเหมาะสมกว่า	2.29	1.11	2.71	1.11	18.34
16	หากวิธีคิดของผู้ร่วมงานไม่ประสบความสำเร็จ ข้าพเจ้าไม่กล่าวโทษตำหนิให้เสียกำลังใจ แต่ข้าพเจ้าจะมีการจัดการความเสี่ยง โดยมีแผนสำรองพร้อมแก้ไขได้ทันที	2.43	0.98	2.71	1.11	11.52
	การกระตุ้นทางปัญญา	2.32	0.93	2.89	0.85	24.57
17	ข้าพเจ้าพยายามทำใจให้ยอมรับความเป็นปัจเจกบุคคล และถือว่าการพัฒนาคนที่มีจุดอ่อนเป็นงานที่ท้าทายสำหรับผู้บริหาร	2.29	0.76	3.00	0.82	31.00
18	ข้าพเจ้ามอบหมายงานที่ไม่ค่อยสำคัญมากให้กับผู้ร่วมงานที่มีความสามารถน้อย และสามารถทำให้เขารู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน	2.29	0.49	2.71	0.76	18.34
19	ข้าพเจ้าระมัดระวังในการวางตัว พยายามไม่แสดงออกให้เห็นชัดว่าใครเป็นบุคคลที่ข้าพเจ้าไว้ใจหรือไม่ไว้ใจ	2.43	0.79	3.00	0.58	23.46
20	ข้าพเจ้ายอมเสียเวลา และทำให้ถอดถอนใจได้กับการพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานบางคนซึ่งใช้เวลาในการเรียนรู้มากกว่าคนอื่น	2.43	0.98	3.00	1.00	23.46
	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	2.36	0.69	2.93	0.72	24.15
	ภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง (โดยรวม)	2.43	0.77	2.99	0.66	23.05
	การแปลผล	ต่ำกว่าปกติ		ปกติ		

<P50=<2.70, P50=2.70, P70=3.00, P90= 3.45

ตาราง 4.46 นำเสนอการเปลี่ยนแปลงของกรณีศึกษาด้านผลที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองหลังมีการพัฒนาตนเอง โดยจำแนกเป็นรายองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ผลการ

วิเคราะห์ข้อมูลพบว่า โดยเฉลี่ยกรณีศึกษามีการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบด้านพฤติกรรมกรรมมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (ร้อยละ 29.26) รองลงมาเป็นองค์ประกอบด้านการกระตุ้นทางปัญญา มากที่สุด (ร้อยละ 27.20) องค์ประกอบด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (ร้อยละ 27.11) องค์ประกอบด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (ร้อยละ 25.42) และองค์ประกอบด้านคุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (ร้อยละ 20.87) โดยภาพรวมภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเองมีการเปลี่ยนแปลง เพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ 26.27

ตาราง 4.46 ผลที่เกิดขึ้นกับโรงเรียนของกรณีศึกษาก่อนและหลังการพัฒนาตนเอง

	ข้อรายการ	ก่อน		หลัง		% เปลี่ยนแปลง
		Mean	SD	Mean	SD	
1	ผู้ร่วมงานยอมรับในวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร	2.43	0.79	3.00	0.82	23.46
2	ผู้ร่วมงานยอมรับว่าผู้บริหารมีอุดมการณ์เพื่อส่วนรวมชัดเจน	2.71	0.76	3.14	0.69	15.87
3	ผู้ร่วมงานรับรู้ถึงความมุ่งมั่นในการทำงานของผู้บริหาร	2.71	0.76	3.29	0.76	21.40
4	ผู้ร่วมงานมั่นใจ ไว้วางใจในการทำงานภายใต้แนวคิดและการดำเนินงานของผู้บริหาร	2.29	0.95	2.86	0.69	24.89
	คุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	2.54	0.76	3.07	0.69	20.87
5	ผู้ร่วมงานมีความซื่อสัตย์ ทำงานโดยยึดประโยชน์ของผู้เรียนและโรงเรียนเต็มที่	2.43	0.98	2.86	0.90	17.70
6	ผู้ร่วมงานมีพลังมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ	2.29	0.95	3.00	0.58	31.00
7	ผู้ร่วมงานยอมรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ที่ทำทนาย	2.14	0.90	3.00	0.82	40.19
8	ผู้ร่วมงานขยันขันแข็งและทุ่มเทในการทำงานเพื่อโรงเรียน	2.29	0.95	3.00	0.58	31.00
	พฤติกรรมกรรมมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	2.29	0.85	2.96	0.65	29.26
9	ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าในตนเอง และมีแรงจูงใจในการทำงาน	2.43	0.98	2.86	0.69	17.70
10	ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจในการทำงานเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน	2.29	0.76	3.14	0.69	37.12
11	ผู้ร่วมงานมีขวัญและกำลังใจดี เต็มใจทำงานโดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย	2.29	0.95	3.00	0.82	31.00
12	ผู้ร่วมงานรัก และภูมิใจในโรงเรียน ทำงานอย่างกระตือรือร้น	2.43	0.98	2.86	0.69	17.70
	การสร้างแรงบันดาลใจ	2.36	0.89	2.96	0.68	25.42

	ข้อรายการ	ก่อน		หลัง		% เปลี่ยนแปลง
		Mean	SD	Mean	SD	
13	โรงเรียนมีผลงานที่เกิดจากความคิดใหม่ ๆ ของผู้ร่วมงาน เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป	2.43	0.98	3.00	0.58	23.46
14	ปัญหาของโรงเรียนไม่ค่อยมีหรือแก้ไขได้เร็ว เพราะผู้ร่วมงานรู้จักคิด และร่วมแก้ปัญหา	2.29	0.95	3.00	0.58	31.00
15	บรรยากาศของการทำงานในโรงเรียนให้อิสระผู้ร่วมงานในการคิดพัฒนางานใหม่ๆ	2.43	0.98	3.14	0.69	29.22
16	ผู้ร่วมงานเชื่อในประสิทธิภาพของตนเองว่าสามารถทำสิ่งท้าทายได้โดยไม่กลัวความผิดพลาด	2.43	0.98	3.00	0.82	23.46
	การกระตุ้นทางปัญญา	2.39	0.93	3.04	0.53	27.20
17	ผู้ร่วมงานประทับใจที่ผู้บริหารรู้จักผู้ร่วมงานและให้การยอมรับทุกคนเป็นอย่างดี	2.14	0.69	2.71	0.76	26.64
18	ผู้ร่วมงานมีความสุขที่มีโอกาสได้ทำงานตามความสามารถ และได้แสดงฝีมือในการทำงาน	2.29	0.95	2.86	0.69	24.89
19	ผู้ร่วมงานมีความรักใคร่ สามัคคี ร่วมมือร่วมพลังในการทำงาน ทำงานเป็นทีม	2.29	0.95	3.00	0.58	31.00
20	ผู้ร่วมงานได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งถึง เท่าเทียม มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	2.29	0.95	2.86	0.69	24.89
	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	2.25	0.88	2.86	0.63	27.11
	ภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง (โดยรวม)	2.36	0.84	2.98	0.61	26.27
	การแปลผล	ต่ำกว่าปกติ		ปกติ		

<P50=<2.70, P50=2.70, P70=3.00, P90= 3.45

4.5 ความคิดเห็นของกรณีศึกษาต่อคู่มือ

ตาราง 4.47 แสดงความคิดเห็นของกรณีศึกษาต่อการประเมินและพัฒนาตนเอง ในประเด็นเกี่ยวกับการให้ผู้ร่วมงานประเมินพฤติกรรมของผู้บริหาร ซึ่งกรณีศึกษาเห็นด้วยระดับมาก สำหรับประเด็นที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง (ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพผสมกับภาวะชื่นชมตนเอง) ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่ผู้บริหารพึงมีความเห็นด้วยในระดับมากเช่นกัน ในด้านความเชื่อถือหรือยอมรับข้อมูลจากมุมมองของผู้ร่วมงาน การใช้คู่มือที่พัฒนาขึ้นไปช่วยในการปรับปรุงพฤติกรรมของผู้บริหาร และการบันทึกข้อมูลพฤติกรรมตนเองทำให้ผู้บริหารบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด ก็มีมุมมองที่เห็นด้วยในระดับมากในทุกประเด็น อย่างไรก็ตาม สำหรับประเด็นด้านความเหมาะสมของการนำคู่มือการประเมินและพัฒนาไปเผยแพร่ให้ผู้บริหารสถานศึกษาอื่นใช้นั้น กรณีศึกษาเห็นด้วยในระดับปานกลาง

ตาราง 4.47 ความคิดเห็นต่อการประเมินและพัฒนาตนเอง

ความคิดเห็นต่อการประเมินตนเอง	N	Min	Max	Mean	SD	ความหมาย
1. การเห็นด้วยที่จะให้ผู้ร่วมงานประเมินผู้บริหาร	8	3	5	4.00	0.53	มาก
2. การเห็นด้วยกับการพัฒนาภาวะผู้นำแบบขึ้น ชมตนเอง	8	3	4	3.88	0.35	มาก
3. ความเชื่อถือในผลประเมินของผู้ร่วมงาน	8	3	4	3.75	0.46	มาก
4. คู่มือช่วยในการปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำแบบ ขึ้นชมตนเอง	7	3	4	3.71	0.49	มาก
5. การบรรลุเป้าหมายการพัฒนา	7	3	4	3.57	0.53	มาก
6. การนำคู่มือไปเผยแพร่ให้ผู้บริหารอื่นใช้	8	3	4	3.43	0.53	ปานกลาง

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน(จากมาตรฐานค่า 5 ระดับ)

1-1.49 = น้อยที่สุด 1.50-2.49 = น้อย 2.50-3.49 = ปานกลาง 3.50-4.49 = มาก 4.50-5.00 = มากที่สุด

ตาราง 4.48 แสดงความคิดเห็นของการประเมินและพัฒนาตนเองจากการเข้าร่วมการวิจัย พบว่ากรณีศึกษาจำนวนร้อยละ 75 เห็นว่าผลการประเมินสอดคล้องกับสภาพที่รับรู้ แต่มีจำนวนประเภทละ 1 คนที่เห็นว่าต่ำกว่าหรือสูงกว่าที่รับรู้ และประมาณร้อยละ 75 เห็นว่าการที่ตนเองมีการเปลี่ยนแปลงเกิดจากความพยายามในการพัฒนาตนเอง ในมุมมองของความเชื่อถือแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินพฤติกรรมของผู้บริหาร กรณีศึกษามากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 62.5) เห็นว่าควรใช้ข้อมูลทั้งจากการประเมินตนเองและโดยผู้ร่วมงาน

ตาราง 4.48 ความคิดเห็นของกรณีศึกษาต่อการประเมินและพัฒนาตนเองจากการเข้าร่วมการวิจัย

ความสอดคล้องของผลประเมินกับสภาพจริง	N	ร้อยละ
1. สอดคล้องกับที่รับรู้	6	75.0
2. ต่ำกว่าที่รับรู้	1	12.5
3. สูงกว่าที่รับรู้	1	12.5
รวม	8	100.0
ความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงของตนเอง	N	ร้อยละ
1. เกิดจากความพยายามต้องการพัฒนาตนเอง	6	75.0
2. เกิดจากการรู้ผลการประเมินของครู	1	12.5
3. เกิดจากการบันทึกพฤติกรรม (diary method)	1	12.5
รวม	8	100.0
ความเชื่อถือในแหล่งข้อมูลประเมิน	N	ร้อยละ
1. การประเมินตนเองตนเอง	-	-
2. การประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน	3	37.5
3. การประเมินจากทั้งสองแหล่ง	5	62.5
รวม	8	100.0

ตาราง 4.49 แสดงให้เห็นว่ากรณีศึกษาทุกคนให้ข้อมูลว่าคู่มือการประเมินและพัฒนาตนเองที่จัดทำขึ้นทำให้เห็นจุดแข็งจุดอ่อนของผู้บริหาร ทำให้รู้ระดับภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง ทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับตนเองที่เป็นระบบ อย่างไรก็ตาม กรณีศึกษาประมาณร้อยละ 42.86 ไม่ถึงครึ่งหนึ่งที่เห็นว่าการพัฒนาภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองควรใช้การพัฒนาตนเอง โดยประมาณร้อยละ 28.57 เห็นว่าควรใช้การฝึกอบรม หรือใช้ทั้งอบรมและพัฒนาตนเองในสัดส่วนที่เท่ากัน (ร้อยละ 28.57)

ตาราง 4.49 ความคิดเห็นของกรณีศึกษาต่อคู่มือการประเมินและพัฒนาตนเอง

คู่มือทำให้รู้จุดแข็งจุดอ่อน	N	ร้อยละ
1. ใช่	7	100.0
2. ไม่ใช่	-	0.0
รวม	7	100.0
คู่มือทำให้รู้ระดับภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง	N	ร้อยละ
1. ใช่	6	100.0
2. ไม่ใช่	-	0.0
รวม	6	100.0
ทำให้ได้รู้ข้อมูลการประเมินตนเองที่เป็นระบบ	N	ร้อยละ
1. ใช่	7	100.0
2. ไม่ใช่	-	0.0
รวม	7	100.0
แนวคิดเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง	N	ร้อยละ
1. การฝึกอบรม	2	28.57
2. การพัฒนาตนเอง	3	42.86
3. การฝึกอบรมและพัฒนาตนเอง	2	28.57
รวม	7	100.0

โดยสรุป ผลการทดลองใช้คู่มือการประเมินและพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง พบว่ากรณีศึกษามีการบันทึกข้อมูลประมาณ 6-16 ครั้งในรอบ 1-2 เดือนของการทดลอง ส่วนใหญ่รับรู้จุดอ่อนของตนเองจากผลการประเมินตนเอง จุดที่กรณีศึกษากำหนดเป้าหมายการพัฒนา ส่วนใหญ่เป็นเรื่องของการพัฒนาและการควบคุมอารมณ์ ของตนเอง เข้าใจผู้ร่วมงานมากขึ้น ให้โอกาสผู้ร่วมงานได้ทำงานตามศักยภาพ ผลที่เกิดขึ้นภายในช่วงระยะเวลาประมาณ 1-2 เดือน

กรณีศึกษาส่วนใหญ่เห็นว่าเครื่องมือประเมินให้ข้อมูลที่สอดคล้องกับการรับรู้ของตนเอง แต่ผลการประเมินตนเองของผู้บริหารส่วนใหญ่จะต่ำกว่าของผู้ร่วมงาน ผลการพัฒนาตนเองส่งผลให้ผู้บริหารที่เป็นกรณีศึกษามีการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่สูงขึ้นกว่าเดิมทั้งด้านภาวะผู้นำ

แบบชื่นชมตนเอง และด้านผลที่เกิดขึ้นในโรงเรียน สำหรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น กรณีศึกษาส่วนใหญ่ให้ข้อมูลว่าเกิดจากความพยายามในการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวม กรณีศึกษาสามารถพัฒนาตนเองได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด และมีทัศนคติที่ดีต่อการประเมินตนเองและการประเมินจากผู้ร่วมงาน และเห็นว่าคู่มือการประเมินและพัฒนาตนเองช่วยชี้จุดแข็งจุดอ่อน และบอกระดับภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองได้ แต่อย่างไรก็ตาม ยังไม่สามารถสรุปได้ชัดเจนเกี่ยวกับแนวคิดในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองของผู้บริหาร เนื่องจากกรณีศึกษามีความเห็นค่อนข้างกระจาย แม้ว่าสัดส่วนของผู้ที่เห็นว่าการพัฒนาตนเองจะเป็นแนวคิดที่ควรใช้ แต่ก็พบไม่ถึงครึ่งของจำนวนกรณีศึกษาทั้งหมดที่เข้าร่วมในการวิจัย บางส่วนเห็นว่าควรใช้การฝึกอบรมร่วมด้วย หรือใช้วิธีการอบรมเพียงวิธีเดียว และยังพบว่าการนำคู่มือการประเมินและพัฒนาตนเองไปเผยแพร่ให้ผู้บริหารสถานศึกษาอื่นใช้อยู่ระดับปานกลาง