

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อพัฒนารูปแบบ และหาประสิทธิภาพของรูปแบบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน วิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนที่ 2 การสร้างแบบสอบถามการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งประกอบด้วย

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อแบบสอบถามการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนที่ 3 การสร้างรูปแบบภาวะผู้นำเหนือผู้นำตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อรูปแบบการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง รอบที่ 1

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อรูปแบบการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง รอบที่ 2

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจากการสนทนากลุ่ม

ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย การลดทอนข้อมูล การแสดงข้อมูล และการสร้างข้อสรุป ได้นำมาพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นได้ของรูปแบบดังกล่าว

ตอนที่ 4 การพัฒนาคู่มือกระบวนการอบรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ในขั้นตอนที่ 5

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล การทดลองใช้ในโรงเรียนและประเมินผลการประเมินผลการฝึกอบรม ก่อนและหลังการอบรม เพื่อประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเหนือผู้นำในขั้นตอนที่ 6

ผลการประเมินผลการฝึกอบรม ใช้การวิเคราะห์เชิงปริมาณ เปรียบเทียบก่อนและหลังการฝึกอบรมรูปแบบการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ดังกล่าว

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนที่ 2 การสร้างแบบสอบถามการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยขั้นตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์คำตอบของผู้ทรงคุณวุฒิในแบบสอบถามการพัฒนภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งมีผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบเครื่องมือ จำนวน 5 คน จำแนกเป็นข้อ 3 กลุ่ม ดังนี้ 1) ผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 1 คน 2) ผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งบริหาร และ/ หรือวิชาการ ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำนวน 3 คน และ 3) ผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งบริหาร และ/ หรือวิชาการ ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำนวน 1 คน

ตารางที่ 6 คำร้อยละของความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ด้านการทำให้เป็นผู้นำตนเอง

ข้อ	รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน	ความคิดเห็น		ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
1	การทำให้เป็นผู้นำตนเอง (Become a Self-Leader)			.92
		91.58	8.42	สอดคล้อง
	1.1 สามารถในการคิด ได้แก่ การคิดรวบยอด การคิดวิเคราะห์ และการสังเคราะห์ภารกิจในการเป็นผู้นำโรงเรียน	80	20	.80 สอดคล้อง
	1.2 พุ่มเวลาให้กับองค์การอย่างเต็มที่ มีส่วนร่วมกับการทำงาน อย่างสม่ำเสมอ สามารถร่วมหัวจมท้ายกับคนในองค์การได้	100	-	1.00 สอดคล้อง
	1.3 สังเกตพฤติกรรมของตนโดยค้นหาจุดแข็ง-จุดอ่อนแล้ว แก้ไขปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนั้น ๆ	100	-	1.00 สอดคล้อง
	1.4 สามารถในการเป็นผู้นำสร้างวัฒนธรรมใหม่ขององค์การ ให้เกิดขึ้น หากวัฒนธรรมขององค์การไม่ดี เช่น สร้างวัฒนธรรมไว้เนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกัน	80	20	.80 สอดคล้อง

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อ	รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน	ความคิดเห็น		ค่าดัชนี
		เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ความ สอดคล้อง (IOC)
1.5	มีความสามารถในการสอนและให้กรอบ แนวคิดในการพัฒนาตนเองแก่ผู้ปฏิบัติงาน	100	-	1.00 สอดคล้อง
1.6	มีศิลปะในการพูดโน้มน้าวจิตใจคนอื่นและ สร้างความประทับใจ ในที่ประชุมได้	80	20	.80 สอดคล้อง
1.7	เน้นความรู้ความเข้าใจและทักษะในการทำงาน ให้แก่ผู้ปฏิบัติ	100	-	1.00 สอดคล้อง
1.8	ให้เข้าใจคุณค่าของการปฏิบัติงานในองค์กร	100	-	1.00 สอดคล้อง
1.9	ให้รู้จักควบคุมตนเองหรือมีวินัยในตนเอง	100	-	1.00 สอดคล้อง
1.10	สนใจและเอาใจใส่ผู้ปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล และดึงความสามารถ ของเขาออกมาใช้	100	-	1.00 สอดคล้อง
1.11	มีความรับผิดชอบและมั่นใจในตนเอง	80	20	.80 สอดคล้อง
1.12	มีความสามารถที่จะให้คนอื่นเป็นผู้นำตนเอง ตามศักยภาพของตนเอง	80	20	.80 สอดคล้อง
1.13	เข้าใจในการเปลี่ยนแปลงและสามารถปรับตัว เองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร	80	20	.80 สอดคล้อง
1.14	สอนแนะให้ใช้วิธีการใหม่ ๆ ที่ท้าทายแทน วิธีการทำงานแบบเดิม ๆ	80	20	.80 สอดคล้อง
1.15	ให้รู้จักประเมิน ทบทวนตนเองเพื่อปรับปรุง พฤติกรรมตนเอง	100	-	1.00 สอดคล้อง

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อ	รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน	ความคิดเห็น		ค่าดัชนี ความ สอดคล้อง (IOC)
		เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	
1.16	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยการเป็นกันเองและไม่ รู้สึกเป็นภาระในการเดินทางปราชัยกับผู้ร่วมงาน	100	-	1.00 สอดคล้อง
1.17	ยึดหลักและเหตุผลในการดำเนินงาน โดยไม่มี อคติและสามารถอธิบายถึงเหตุผลที่แสดงพฤติกรรมได้	100	-	1.00 สอดคล้อง
1.18	มีความรู้จริงที่ทำได้และมีข้อมูล ข้อเท็จจริงที่ถูกต้อง มาประกอบในการคิด การตัดสินใจโดยคำนึง ประโยชน์ต่อส่วนรวมให้มาก	100	-	1.00 สอดคล้อง
1.19	เมื่อเกิดการตัดสินใจผิดพลาด ต้องกล้าที่จะ ยอมรับผิดและหาสาเหตุแห่งการผิดพลาดนั้น เพื่อใช้ เป็นข้อมูลในการ พัฒนาตนเอง และพัฒนางานในครั้ง ต่อไปไม่ให้เกิดการผิดพลาดซ้ำอีก	80	20	.80 สอดคล้อง

จากตารางที่ 6 แสดงว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน
อาชีวศึกษาเอกชน ในด้านการทำให้เป็นผู้นำตนเอง (Become a Self-Leader) จำนวนข้อที่
ผู้ทรงคุณวุฒิ เห็นด้วยร้อยละ 91.58 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 8.42 แยกตามเกณฑ์ร้อยละ 100 มีจำนวน
11 ข้อ ร้อยละ 80 มีจำนวน 8 ข้อ จากจำนวนทั้งหมด 19 ข้อ โดยมีข้อที่ 1.4, 1.14 เป็นข้อที่
ผู้ทรงคุณวุฒิให้การเสนอแนะคือข้อ 1.4 ให้ย้ายไปอยู่ข้อ 7 ใหญ่ และข้อ 1.14 ย้ายไปอยู่ข้อ 1.4
และมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ทุกข้อ ขณะที่ผลรวมรายด้าน เท่ากับ .92

ตารางที่ 7 คำร้อยละของความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือ
ผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ด้านผู้นำแสดงเป็นแบบฉบับที่เป็นผู้นำ
ตนเอง

ข้อ	รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน	ความคิดเห็น		ค่าดัชนี ความ สอดคล้อง (IOC)
		เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	
2	ผู้นำแสดงเป็นแบบฉบับที่เป็นผู้นำตนเอง (Model Self-Leadership)			.85
	2.1 เคารพตนเอง โดยการประพฤติตนเป็นแบบอย่าง ที่ดีทั้งใน เรื่องส่วนตัวและการทำงานตามแนวทาง หรือค่านิยมที่กำหนดไว้	84.62	15.38	สอดคล้อง
	2.2 ผู้ร่วมงานนำแบบอย่างของการเป็นผู้นำที่ดีมาใช้ กับตนเอง	80	20	สอดคล้อง
	2.3 ผู้นำเลือกพฤติกรรมที่คาดหวังให้ผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติตาม	80	20	สอดคล้อง
	2.4 ผู้นำให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจเห็นคุณค่าระหว่างการ เปลี่ยนแปลง พฤติกรรมกับความสำเร็จของงาน	80	20	สอดคล้อง
	2.5 ผู้นำเข้าใจการต่อสู้กับการแข่งขันที่รุนแรง ขณะเดียวกัน เปิดโอกาสให้คนเข้ามามีส่วนร่วมใน การตัดสินใจมากขึ้น	80	20	สอดคล้อง
	2.6 ผู้นำเป็นแม่แบบในการทำงานด้วยความ ขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์ ยุติธรรมและมีคุณภาพ	100	-	สอดคล้อง
	2.7 ผู้นำแสดงบทบาทตัวอย่างโดยการแสดง พฤติกรรมที่เหมาะสม และผลักดันให้เกิดการพัฒนา องค์กร	100	-	สอดคล้อง
	2.8 ผู้นำแสดงพฤติกรรมเด่นให้ปรากฏแก่ผู้ร่วมงาน เกี่ยวกับบุคลิกภาพสุขภาพจิต และสุขภาพกาย สติปัญญา	100	-	สอดคล้อง

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อ	รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน	ความคิดเห็น		ค่าดัชนีความ สอดคล้อง (IOC)
		เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	
2.9	ผู้นำมีความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่กลัวการ สูญเสียอำนาจให้กับทีมงาน	100	-	1.00 สอดคล้อง
2.10	ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานได้ฝึกคิด สร้างสรรค์ งานที่รับผิดชอบ	100	-	1.00 สอดคล้อง
2.11	ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานคิดวิธีการแก้ปัญหา เรียนรู้และแก้ปัญหด้วยตนเอง	100	-	1.00 สอดคล้อง
2.12	มีศิลปะในการพูดโน้มน้าวจิตใจคนอื่นและ สร้างความประทับใจในที่ประชุมได้	40	60	0.40 ไม่สอดคล้อง
2.13	ทุ่มเทเวลาให้กับองค์การอย่างเต็มที่ มีส่วน ร่วมกับการทำงานอย่างสม่ำเสมอ สามารถร่วมหัว จมท้ายกับคนในองค์การได้	60	40	0.60 สอดคล้อง

จากตารางที่ 7 แสดงว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในด้านผู้นำแสดงเป็นแบบฉบับที่เป็นผู้นำตนเอง (Model Self-Leadership) จำนวนข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิ เห็นด้วย ร้อยละ 84.62 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 15.38 แยกตามเกณฑ์ร้อยละ 100 มีจำนวน 6 ข้อ ร้อยละ 80 มีจำนวน 5 ข้อ ร้อยละ 60 มี 1 ข้อ ร้อยละ 40 มี 1 ข้อ จากจำนวนทั้งหมด 13 ข้อ โดยมีข้อที่ 2.1, 2.12, 2.13 เป็นข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิให้การเสนอแนะ คือ ข้อ 2.1 ย้ายไปข้อ 1 ใหญ่ ข้อ 2.12 ซ้ำกับข้อ 2.4 ควรย้ายไปข้อ 3 ใหญ่ และข้อ 2.13 ซ้ำกับข้อ 2.2 ดัดออก และมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ทุกข้อ ยกเว้น ข้อ 2.12 ที่ไม่สอดคล้อง ขณะที่ผลรวมรายด้าน เท่ากับ .85

ตารางที่ 8 คำร้อยละของความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ด้านการกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง

ข้อ	รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน	ความคิดเห็น		ค่าดัชนี ความ สอดคล้อง (IOC)
		เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	
3	การกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (Self-Set Goals)			.91
		91.43	8.57	สอดคล้อง
3.1	ผู้นำแสวงหาทิศทางให้คนในองค์กรมีเป้าหมายที่ สอดคล้อง กับเป้าหมายขององค์กร	100	-	1.00 สอดคล้อง
3.2	มีการเปลี่ยนกระบวนการทำงานโดยริเริ่มการ กำหนด เป้าหมายจากระดับผู้ปฏิบัติ	80	20	.80 สอดคล้อง
3.3	การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อกำหนดเป้าหมายของ องค์กร	100	-	1.00 สอดคล้อง
3.4	วางแผนจัดเตรียมหรือทบทวนกิจกรรมการ ปฏิบัติงานที่ได้เตรียมไว้ล่วงหน้า	100	-	1.00 สอดคล้อง
3.5	ผู้นำและผู้ปฏิบัติงานร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาของ องค์กรและ ช่วยกันกำหนดทิศทางการพัฒนา	100	-	1.00 สอดคล้อง
3.6	ผู้นำให้การสนับสนุน ช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงาน ตั้งเป้าหมาย ด้วยตนเอง	100	-	1.00 สอดคล้อง
3.7	ผู้นำและผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถในการ ควบคุมเป้าหมายของงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาว	100	-	1.00 สอดคล้อง
3.8	การตั้งเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ผู้ร่วมงานมีส่วน ร่วมทุกขั้นตอน	80	20	.80 สอดคล้อง
3.9	ผู้ปฏิบัติงานกำหนดจุดมุ่งหมายและกระบวนการ เปลี่ยนแปลง การปฏิบัติงาน	100	-	1.00 สอดคล้อง

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ข้อ	รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน	ความคิดเห็น		ค่าดัชนี
		เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ความ สอดคล้อง (IOC)
3.10	ผู้นำฝึกอบรมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความ เข้าใจและสามารถในการวางแผนและตั้งเป้าหมาย ในชีวิตการทำงานของตนเองได้	100	-	1.00 สอดคล้อง
3.11	ผู้นำชี้ให้เห็นความสำคัญและความสำเร็จใน การตั้งเป้าหมาย ของตนเองให้สอดคล้องกับ เป้าหมายที่ตั้งไว้	80	20	.80 สอดคล้อง
3.12	ผู้นำฝึกให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถในการ ทบทวนและประเมินผลงานเปรียบเทียบกับ เป้าหมายที่ตั้งไว้	80	20	.80 สอดคล้อง
3.13	ผู้นำมีการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานอุทิศแรงกาย แรงใจเพื่อนำสู่เป้าหมายร่วมกัน	80	20	.80 สอดคล้อง
3.14	ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความเชื่อมั่น ต่อศักยภาพของตนเองในการกำหนดเป้าหมายการ ปฏิบัติงาน	80	20	.80 สอดคล้อง

จากตารางที่ 8 แสดงว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในด้านการกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (Self-set Goals) จำนวนข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิ เห็นด้วยร้อยละ 91.43 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 8.57 แยกตามเกณฑ์ร้อยละ 100 มีจำนวน 8 ข้อ ร้อยละ 80 มีจำนวน 6 ข้อ จากจำนวนทั้งหมด 14 ข้อ โดยมีข้อที่ 3.8, 3.11, 3.14 เป็นข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิให้การเสนอแนะ คือ ข้อ 3.8, 3.11, 3.14 เป็นข้อที่ซ้ำกับข้ออื่น ๆ เสนอให้ตัดทิ้ง และมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ทุกข้อ ขณะที่ผลรวมรายด้าน เท่ากับ .85

ตารางที่ 9 คำร้อยละของความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือ
ผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก

ข้อ	รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน	ความคิดเห็น		ค่าดัชนี ความ สอดคล้อง (IOC)
		เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	
4	การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก (Create Positive Thought Patterns)			.96
4.1	สร้างความคิดเป็นระบบและฝึกให้เกิดความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ	95.71	4.29	สอดคล้อง
4.2	มีความเชื่อมั่นกับความสามารถของคนใน องค์กร	100	-	สอดคล้อง
4.3	ให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดเห็นที่เป็นระบบ และปลูกฝังนิสัยให้เกิดขึ้น	100	-	สอดคล้อง
4.4	เปลี่ยนแปลงแนวคิดเดิม ๆ เป็นแนวคิดเชิงเหตุผล	80	20	.80
4.5	ลดการมองโลกในแง่ลบให้น้อยที่สุด	80	20	สอดคล้อง
4.6	ละเว้นการวิพากษ์วิจารณ์/ตำหนิผู้ร่วมงาน	100	-	สอดคล้อง
4.7	ให้รู้จักรับข้อมูลข่าวสารได้รวดเร็วอย่างพินิจ พิเคราะห์ด้วยเหตุผล	100	-	สอดคล้อง
4.8	สามารถวินิจฉัยปัญหาและแก้ปัญหาได้ดี	100	-	สอดคล้อง
4.9	ปรับเปลี่ยนวิธีการคิด และค้นหาศักยภาพตัวตน ในงานที่รับผิดชอบอย่างอิสระ	100	-	สอดคล้อง
4.10	กระตุ้นผู้ร่วมงานให้คิดอย่างสร้างสรรค์	100	-	สอดคล้อง

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ข้อ	รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน	ความคิดเห็น		ค่าดัชนี
		เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ความ สอดคล้อง (IOC)
4.11	ใช้วิธีการพูดเชิงบวกที่สร้างสรรค์สิ่งดี ๆ เกี่ยวกับ ตนเอง	80	20	.80 สอดคล้อง
4.12	เชื่อมั่นในตนเองและทีมงานให้โอกาสผู้ร่วมงาน ทำงานด้วยตนเอง	80	20	.80 สอดคล้อง
4.13	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวโน้มของการ เปลี่ยนแปลงในอนาคต	100	-	1.00 สอดคล้อง
4.14	สามารถพลิกปัญหาให้เป็นโอกาสได้ โดยการใช้ ปัญหาเป็นตัวนำในการแสวงหาวิธีการคิดแบบใหม่ ๆ	100	-	1.00 สอดคล้อง

จากตารางที่ 9 แสดงว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก (Create Positive Thought Patterns) จำนวนข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิ เห็นด้วยร้อยละ 95.71 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 4.29 แยกตามเกณฑ์ร้อยละ 100 มีจำนวน 11 ข้อ ร้อยละ 80 มีจำนวน 3 ข้อ จากจำนวนทั้งหมด 14 ข้อ โดยมีข้อที่ 4.3, 4.11, 4.12 เป็นข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิให้การเสนอแนะ คือ 4.3, 4.12 ให้ตัดออก ข้อ 4.11 ให้รวมกับข้อ 4.5 และมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ทุกข้อ ขณะที่ผลรวมรายด้าน เท่ากับ .96

ตารางที่ 10 คำร้อยละของความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือ
ผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะ
ผู้นำตนเอง โดยการให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์

ข้อ	รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน	ความคิดเห็น		ค่าดัชนี ความ สอดคล้อง (IOC)
		เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	
5	การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการ ให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ (Facilitate Self Leadership through Reward and Constructive Reprimand)	93.68	6.32	.94 สอดคล้อง
	5.1 ผู้นำสร้างระบบการให้ผลตอบแทนที่ชัดเจน ทุก คนสามารถ รับรู้ได้โดยเท่าเทียมกัน โดยเฉพาะ ผลตอบแทนด้านรูปธรรม โดยใช้วิธีการบริหารตาม ผลงาน	80	20	.80 สอดคล้อง
	5.2 กระตุ้นให้เขามีความคาดหวังในชีวิต โดยการชี้ให้ บุคคล เห็นถึงความก้าวหน้าของตนเอง	100	-	1.00 สอดคล้อง
	5.3 ให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ของเขา	100	-	1.00 สอดคล้อง
	5.4 มีศิลปะในการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	100	-	1.00 สอดคล้อง
	5.5 สนับสนุนให้รางวัลตนเอง เพื่อให้เกิดกำลังใจใน การปฏิบัติงาน	60	40	.60 สอดคล้อง
	5.6 สนับสนุนให้มีการวิพากษ์วิจารณ์อย่างมีเหตุผล	100	-	1.00 สอดคล้อง
	5.7 ประเมินผลการปฏิบัติงานและให้รางวัล/ชมเชยใน ผลงานที่ประสบความสำเร็จ	100	-	1.00 สอดคล้อง

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ข้อ	รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน	ความคิดเห็น		ค่าดัชนี
		เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ความ สอดคล้อง (IOC)
5.8	ยอมรับความผิดพลาดของตนเองและพร้อมที่จะ ปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น	100	-	1.00 สอดคล้อง
5.9	มีการจัดการที่ดีเพื่อเอื้ออำนวยต่อสภาพแวดล้อม การทำงาน	100	-	1.00 สอดคล้อง
5.10	กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความสามารถของตน ตามเกณฑ์มาตรฐาน	100	-	1.00 สอดคล้อง
5.11	สร้างแรงจูงใจและดึงดูดในงานในสิ่งที่เขาไม่ ชอบ	80	20	.80 สอดคล้อง
5.12	แสดงความยินดีต่อตนเองและเสริมแรงให้กับ ทีมงาน เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ	100	-	1.00 สอดคล้อง
5.13	ให้รู้จักภูมิใจในตนเองเมื่อประสบความสำเร็จกับ งาน	100	-	1.00 สอดคล้อง
5.14	ไม่เน้นรูปแบบการควบคุมจากภายนอกแต่ให้ เน้นการควบคุมตนเอง	80	20	.80 สอดคล้อง
5.15	มีกระบวนการเสริมแรงด้วยการให้รางวัล ทีม ดีเด่น ผลงานดีเด่นผู้ปฏิบัติงานยอดเยี่ยม	100	-	1.00 สอดคล้อง
5.16	ดำเนินแบบสร้างสรรค์ และวิพากษ์วิจารณ์ตนเอง กรณีไม่สามารถปฏิบัติตามที่ต้องการได้	100	-	1.00 สอดคล้อง
5.17	ไม่ใช้วิธีตำหนิตนเองหรือผู้อื่นอย่างไม่มีเหตุผล อันควร	80	20	.80 สอดคล้อง
5.18	ให้ความยุติธรรมกับทุกคน ทั้งในเรื่องของการให้ ความดี ความชอบ การยกย่องส่งเสริมคนทำความดี หรือแม้แต่การลงโทษบุคคลที่ได้กระทำผิด	100	-	1.00 สอดคล้อง

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ข้อ	รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ ผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน	ความคิดเห็น		ค่าดัชนี
		เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ความ สอดคล้อง (IOC)
5.19	ให้ความเชื่อถือให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานได้ แสดงออกซึ่งความสามารถและเป็นผู้อำนวยความสะดวก สะดวกให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น อีกทั้ง ส่งเสริมให้ผลงานของเขาเป็นที่ประจักษ์ต่อ สาธารณชน	100	-	1.00 สอดคล้อง

จากตารางที่ 10 แสดงว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ (Facilitate Self Leadership through Reward and Constructive Reprimand) จำนวนข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิ เห็นด้วย ร้อยละ 93.68 "ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 6.32 แยกตามเกณฑ์ร้อยละ 100 มีจำนวน 14 ข้อ ร้อยละ 80 มีจำนวน 4 ข้อ ร้อยละ 60 มีจำนวน 1 ข้อ จากจำนวนทั้งหมด 19 ข้อ โดยมีข้อที่ 5.1, 5.5, 5.11, 5.14, 5.17, 5.19 เป็นข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิให้การเสนอแนะ คือ 5.1, 5.5, 5.11, 5.14, 5.17 ให้ตัดออก ข้อ 5.19 ให้แยกเป็น 2 ข้อ และมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ทุกข้อ ขณะที่ผลรวมรายด้าน เท่ากับ .94

ตารางที่ 11 ค่าร้อยละของความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือ
ผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ด้านการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเอง
โดยการสร้างทีมงาน

ข้อ	รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน	ความคิดเห็น		ค่าดัชนีความ สอดคล้อง (IOC)
		เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	
6	การสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน (Promote Self-Leadership through Teamwork)	98.75	1.25	.99 สอดคล้อง
6.1	ยึดหลักการทำงานเป็นคณะที่ทำให้องค์กร ประสบความสำเร็จ	100	-	1.00 สอดคล้อง
6.2	ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้าง โอกาสให้ทุกคนสามารถนำกลุ่มได้	100	-	1.00 สอดคล้อง
6.3	เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงถึงความสามารถ ของตนในการปฏิบัติงาน	100	-	1.00 สอดคล้อง
6.4	ฝึกให้สามารถแก้ปัญหาหรือจัดการในการ ทำงานเป็นทีมได้	100	-	1.00 สอดคล้อง
6.5	ฝึกให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจถึงวิธีการระดมความคิด เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันและสรุป ให้เป็นข้อยุติของกลุ่ม	80	20	.80 สอดคล้อง
6.6	ผู้ร่วมงานมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานอย่าง อิสระ	100	-	1.00 สอดคล้อง
6.7	ผู้ร่วมงานมีความเข้าใจเป้าหมายอย่างเด่นชัดเต็ม ใจที่ผูกพันเพื่อให้เกิดความสำเร็จในเป้าหมายที่ตั้งไว้	100	-	1.00 สอดคล้อง
6.8	ผู้ร่วมงานอาศัยข้อเท็จจริงและการตัดสินใจจาก ข้อมูลที่สมบูรณ์มากที่สุดในการแก้ไขปัญหา	100	-	1.00 สอดคล้อง
6.9	ผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์อย่างเปิดเผย ซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมากล้าเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหการทำงาน ร่วมกัน	100	-	1.00 สอดคล้อง

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ข้อ	รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน	ความคิดเห็น		ค่าดัชนี ความ สอดคล้อง (IOC)
		เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	
6.10	ผู้ร่วมงานได้รับการพัฒนาตามความชำนาญของ บุคคล ทำให้การทำงานในทีมมีประสิทธิภาพมากขึ้น	100	-	1.00 สอดคล้อง
6.11	ผู้นำลดความขัดแย้งระหว่างบุคคล สมาชิกได้ เรียนรู้ซึ่งกัน และกันพร้อมที่จะปฏิบัติงานมากขึ้น	100	-	1.00 สอดคล้อง
6.12	ผู้ร่วมงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์ ของตนเอง กับผู้อื่นพร้อมที่จะรับและให้ความ ช่วยเหลือด้วยความจริงใจ	100	-	1.00 สอดคล้อง
6.13	สร้างทีมงานที่เข้มแข็งและยึดมั่นในคุณธรรมเป็น พื้นฐานของการดำเนินงาน โดยมีความคิดที่ถูกต้อง สอดคล้องไปด้วยกันได้	100	-	1.00 สอดคล้อง
6.14	สามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทุกคนเข้ามามีส่วน ร่วมในการดำเนินงาน ร่วมแสดงความคิดเห็นได้และ ต้องให้เกียรติแก่ทุกคน โดยไม่มีการดูถูกความคิดเห็น ของเขา	100	-	1.00 สอดคล้อง
6.15	มุ่งมั่นการทำงานเป็นกลุ่ม คือมีการร่วมคิดร่วมทำ ร่วมรับผลโดยร่วมกันอย่างเท่าเทียม ทุกคนมี ความสำคัญในโรงเรียน แม้จะมีบทบาทต่างกัน	100	-	1.00 สอดคล้อง
6.16	มีการสร้างทีมงานที่ดี มีความสามารถในการ ดำเนินงานติดตามประเมินผลและมีผลการดำเนินงานที่ ชัดเจนต่อเนื่อง มีการรายงานผล	100	-	1.00 สอดคล้อง

จากตารางที่ 11 แสดงว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน
อาชีวศึกษาเอกชน ในด้านการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน (Promote Self-
Leadership through Teamwork) จำนวนข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิ เห็นด้วยร้อยละ 98.75 ไม่เห็นด้วย

ร้อยละ 1.25 แยกตามเกณฑ์ร้อยละ 100 มีจำนวน 15 ข้อ ร้อยละ 80 มีจำนวน 1 ข้อ จากจำนวนทั้งหมด 16 ข้อ โดยมีข้อที่ 6.5 เป็นข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิให้การเสนอแนะ คือ ให้ตัดออก และมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ทุกข้อ ขณะที่ผลรวมรายด้าน เท่ากับ .99

ตารางที่ 12 ค่าร้อยละของความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรม ของผู้นำตนเอง

ข้อ	รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน	ความคิดเห็น		ค่าดัชนี ความ สอดคล้อง (IOC)
		เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	
7	การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำ ตนเอง (Facilitate Self-Leadership Culture)	95.38	4.62	.95 สอดคล้อง
7.1	ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานวางแนวปฏิบัติร่วมกันและ ทำงานให้เกิดการประสานกันมากขึ้น	100	-	1.00 สอดคล้อง
7.2	สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ทุกคนในองค์กร	100	-	1.00 สอดคล้อง
7.3	มีการใช้ข้อมูลข่าวสารในองค์กรร่วมกันและ เปิดเผย	100	-	1.00 สอดคล้อง
7.4	ความเชื่อในแนวคิดการทำงานของตนมีผลต่อ ความสำเร็จ และความล้มเหลวขององค์กร	80	20	.80 สอดคล้อง
7.5	ช่วยกันระดมความคิดในการแก้ไขปัญหา	80	20	.80 สอดคล้อง
7.6	ยึดมั่นในอุดมการณ์ที่จะทำให้องค์กรไปสู่ เป้าหมายร่วมกัน	100	-	1.00 สอดคล้อง
7.7	สร้างจรรยาบรรณควบคู่กับความมีประสิทธิภาพ	100	-	1.00 สอดคล้อง
7.8	การตัดสินใจของผู้ร่วมงานมีการใช้ข้อเท็จจริงจาก ข้อมูลที่ตรวจสอบได้	100	-	1.00 สอดคล้อง

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ข้อ	รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน	ความคิดเห็น		ค่าดัชนี ความ สอดคล้อง (IOC)
		เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	
7.9	มีการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในหน่วยงานอย่าง มีประสิทธิภาพ	100	-	1.00 สอดคล้อง
7.10	มีการกำหนดวัฒนธรรมร่วมกัน ตรงตามที่ องค์การกำหนดให้ทุกคนปฏิบัติจนเคยชินเป็นนิสัย เช่น การมาทำงานตามเวลา	80	20	.80 สอดคล้อง
7.11	การสร้างค่านิยมร่วมกัน เช่น การตัดสินใจของ ผู้ร่วมงาน ยึดตามเป้าหมายขององค์การ	100	-	1.00 สอดคล้อง
7.12	การสร้างแรงจูงใจในงานที่ผูกพันร่วมกันของ ผู้ร่วมงานในองค์การ	100	-	1.00 สอดคล้อง
7.13	การสร้างวัฒนธรรมความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ขององค์การ	100	-	1.00 สอดคล้อง

จากตารางที่ 12 แสดงว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (Facilitate Self-Leadership Culture) จำนวนข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิ เห็นด้วยร้อยละ 95.38 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 4.62 แยกตามเกณฑ์ร้อยละ 100 มีจำนวน 10 ข้อ ร้อยละ 80 มีจำนวน 3 ข้อ จากจำนวนทั้งหมด 13 ข้อ โดยมีข้อที่ 7.4, 7.10 เป็นข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิให้การเสนอแนะ คือ ข้อ 7.4, 7.10 ให้ตัดออก และมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ทุกข้อ ขณะที่ผลรวมรายด้าน เท่ากับ .95

ผลการวิเคราะห์ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) รวมทั้ง 7 องค์ประกอบ ปรากฏค่า IOC เท่ากับ .92 ในการพิจารณา ถ้าได้ค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ .50 ถือว่ามีความสอดคล้อง ไม่ต้องทำการปรับปรุง ถ้าค่าดัชนีความสอดคล้องน้อยกว่า .50 ดำเนินการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนที่ 3 การสร้างรูปแบบภาวะผู้นำเหนือผู้นำตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

1. การวิเคราะห์คำตอบของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1

การวิเคราะห์คำตอบในรอบที่ 1 เป็นการวิเคราะห์คำตอบของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาค่ามัธยฐาน (Median: Mdn) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range: I.R.) ที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 13 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของคำตอบของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ด้านการทำให้เป็นผู้นำตนเอง รอบที่ 1

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	Mdn.	I.R.	ระดับความเหมาะสม
1	การทำให้เป็นผู้นำตนเอง	4.82	.97	เหมาะสม
	1.1 สามารถในการคิดและวิเคราะห์ การกึ่งในการเป็นผู้บริหาร	5.00	1.00	เหมาะสม
	1.2 สามารถในการคิดและสังเคราะห์การกึ่งในการเป็นผู้บริหาร โรงเรียน	5.00	.50	เหมาะสม
	1.3 ท่วมทเวลาให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ มีส่วนร่วมกับการทำงานอย่างสม่ำเสมอ สามารถร่วมหัวจมท้ายกับคนในองค์กรได้	4.38	1.00	เหมาะสม
	1.4 สามารถพลิกปัญหาให้เป็นโอกาสได้โดยการใช้ปัญหาเป็นตัวนำในการแสวงหาวิธีการคิดแบบใหม่ ๆ	5.00	1.00	เหมาะสม
	1.5 สังเกตพฤติกรรมของคน โดยค้นหาจุดแข็ง-จุดอ่อนแล้วแก้ไขปรับพฤติกรรมนั้น ๆ ได้อย่างเหมาะสม	5.00	1.00	เหมาะสม
	1.6 มีการพัฒนาตนเองและเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	5.00	1.00	เหมาะสม
	1.7 เน้นความรู้ความเข้าใจคุณค่าของการปฏิบัติงานในองค์กร	4.00	1.00	เหมาะสม
	1.8 กระตุ้นให้ผู้ตามเข้าใจคุณค่าของการปฏิบัติงานในองค์กร	5.00	1.00	เหมาะสม
	1.9 ส่งเสริมให้ผู้ตามมีวินัยในตนเอง	5.00	1.50	เหมาะสม

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	Mdn.	I.R.	ระดับความเหมาะสม
1.10	สนใจและเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล	4.00	2.00*	ไม่เหมาะสม
1.11	ตั้งศักยภาพหรือความสามารถของทีมงานออกมาใช้ประโยชน์ในองค์กร	5.00	1.00	เหมาะสม
1.12	มีความรับผิดชอบและมั่นใจในตนเอง	5.00	.50	เหมาะสม
1.13	มีความสามารถที่จะให้คนอื่นเป็นผู้นำตนเองตามศักยภาพของตนเอง	4.00	.50	เหมาะสม
1.14	เข้าใจการเปลี่ยนแปลงและสามารถปรับตัวเองได้อย่างเหมาะสม	5.00	1.00	เหมาะสม
1.15	รู้จักประเมิน ทบทวนตนเองเพื่อปรับปรุงพฤติกรรมตนเอง	5.00	1.00	เหมาะสม
1.16	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยการเป็นกันเองและไม่รู้สึกเป็นภาระในการเดินทางทักทายปราศรัยกับผู้ร่วมงาน	4.50	1.00	เหมาะสม
1.17	ยึดหลักและเหตุผลในการดำเนินงาน โดยไม่มีอคติ และสามารถอธิบายถึงเหตุผลที่แสดงพฤติกรรมได้	5.00	1.00	เหมาะสม
1.18	มีความรู้จริงในเรื่องที่ทำและมีข้อมูล ข้อเท็จจริงที่ถูกต้องมาประกอบในการคิด การตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อส่วนรวม	5.00	1.00	เหมาะสม
1.19	กล้าที่จะยอมรับผิดและหาสาเหตุแห่งการผิดพลาดเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานในครั้งต่อไป ไม่ให้เกิดการผิดพลาดซ้ำอีก	5.00	1.00	เหมาะสม

จากตารางที่ 13 พบว่า ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างคลอไทล์ ของคำตอบของผู้เชี่ยวชาญ ในองค์ประกอบด้านการทำให้เป็นผู้นำตนเอง มีค่ามัธยฐาน เท่ากับ 4.82 ค่าพิสัยระหว่างคลอไทล์ เท่ากับ .97 และมีระดับความเหมาะสม ยกเว้นข้อที่ไม่เหมาะสม ได้แก่ ข้อ 1.10 สนใจและเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล มีค่าพิสัยระหว่างคลอไทล์ (I.R.) เท่ากับ 2.00 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ น้อยกว่า 1.50

ตารางที่ 14 คำมัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอเตอร์ ของคำตอบของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบ
การพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ด้านผู้นำแสดงเป็นแบบฉบับที่เป็นผู้นำตนเองรอบที่ 1

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	Mdn.	I.R.	ระดับความเหมาะสม
2	ผู้นำแสดงเป็นแบบฉบับที่เป็นผู้นำตนเอง	4.59	1.09	เหมาะสม
2.1	ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในเรื่องส่วนตัว และการทำงานตามแนวทางหรือค่านิยมที่กำหนดไว้	5.00	0.00	เหมาะสม
2.2	เลือกพฤติกรรมที่คาดหวังให้ผู้ตามปฏิบัติตาม	4.00	1.00	เหมาะสม
2.3	ส่งเสริมให้ผู้ตามเข้าใจ/เห็นใจคุณค่าระหว่าง การเลียนแบบพฤติกรรมกับความสำเร็จของงาน	3.50	2.00*	ไม่เหมาะสม
2.4	เปิดโอกาสให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ	4.00	1.00	เหมาะสม
2.5	เป็นแม่แบบในการทำงานด้วยความ ขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์ ยุติธรรมและมีคุณภาพ	5.00	1.00	เหมาะสม
2.6	แสดงบทบาทตัวอย่างโดยการแสดงพฤติกรรมที่ เหมาะสมและผลักดันให้เกิดการพัฒนา	5.00	1.00	เหมาะสม
2.7	แสดงพฤติกรรมเด่นให้ปรากฏแก่ผู้ตามเกี่ยวกับ บุคลิกภาพ สุขภาพจิต และสุขภาพกาย สติปัญญา	4.00	1.00	เหมาะสม
2.8	มีความเชื่อมั่นในตนเองและไม่กลัวการสูญเสีย อำนาจให้กับผู้ตาม	5.00	1.00	เหมาะสม
2.9	กระตุ้นให้ผู้ตามได้ฝึกคิด สร้างสรรค์งานที่ รับผิดชอบ	5.00	1.00	เหมาะสม
2.10	กระตุ้นให้ผู้ตามคิดวิธีการแก้ปัญหา เรียนรู้และ แก้ปัญหาด้วยตนเอง	5.00	1.00	เหมาะสม
2.11	มีศิลปะในการพูด โน้มน้าวจิตใจคนอื่นและสร้าง ความประทับใจในที่ประชุมได้	5.00	1.00	เหมาะสม

จากตารางที่ 14 พบว่า ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างคลอไทล์ ของคำตอบของผู้เชี่ยวชาญ ในองค์ประกอบด้านผู้นำแสดงเป็นแบบฉบับที่เป็นผู้นำตนเอง มีค่ามัธยฐาน เท่ากับ 4.59 ค่าพิสัยระหว่างคลอไทล์ เท่ากับ 1.09 ทุกข้อมีระดับความเหมาะสม ยกเว้นข้อที่ไม่เหมาะสม ได้แก่ ข้อ 2.3 ส่งเสริมให้ผู้ตามเข้าใจ/ ให้ความสนใจคุณค่าระหว่างการเลียนแบบพฤติกรรมกับความสำเร็จของงาน มีค่าพิสัยระหว่างคลอไทล์ (I.R.) เท่ากับ 2.00 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ น้อยกว่า 1.50

ตารางที่ 15 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างคลอไทล์ ของคำตอบของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ด้านการกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง รอบที่ 1

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	Mdn.	I.R.	ระดับความเหมาะสม
3	การกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	4.96	1.11	เหมาะสม
	3.1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กร	5.00	1.00	เหมาะสม
	3.2 ชี้ให้เห็นความสำคัญและความสำเร็จในการตั้งเป้าหมายของตนเองให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	5.00	1.00	เหมาะสม
	3.3 การเปลี่ยนกระบวนการทำงาน โดยกำหนดเป้าหมายงานจากระดับผู้ปฏิบัติ	4.00	1.75*	ไม่เหมาะสม
	3.4 วางแผนจัดเตรียมหรือทบทวนกิจกรรมการปฏิบัติงานที่ได้เตรียมไว้ล่วงหน้า	4.00	1.75*	ไม่เหมาะสม
	3.5 ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาขององค์กรและช่วยกันกำหนดทิศทางการพัฒนา	5.00	1.00	เหมาะสม
	3.6 สนับสนุนผู้ตามในการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	4.50	1.00	เหมาะสม
	3.7 สนับสนุนผู้ตามให้มีความสามารถในการควบคุมเป้าหมายของงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาว	4.50	1.00	เหมาะสม
	3.8 สนับสนุนการตั้งเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ทีมงานมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน	5.00	1.00	เหมาะสม

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	Mdn.	I.R.	ระดับความเหมาะสม
3.9	สนับสนุนผู้ตามในการกำหนดจุดมุ่งหมายและกระบวนการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	4.50	1.00	เหมาะสม
3.10	สนับสนุนให้ผู้ตามมีความรู้ความเข้าใจ และมีความสามารถในการวางแผนและตั้งเป้าหมายในชีวิตการทำงานของตนเองได้	5.00	1.00	เหมาะสม
3.11	สนับสนุนให้ผู้ตามมีความสามารถในการทบทวนและประเมินผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้	5.00	1.00	เหมาะสม
3.12	จงใจให้ผู้ตามอุทิศแรงกายแรงใจเพื่อนำไปสู่เป้าหมายร่วมกัน	5.00	1.00	เหมาะสม
3.13	กระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความเชื่อมั่นต่อศักยภาพของตนเองในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน	5.00	1.00	เหมาะสม
3.14	เสนอแนะให้ใช้วิธีการใหม่ ๆ ที่ทำทลายแทนวิธีการทำงานแบบเดิม ๆ	4.00	1.00	เหมาะสม

จากตารางที่ 15 พบว่า ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างคลอไทล์ ของคำตอบของผู้เชี่ยวชาญในองค์ประกอบด้านการกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง มีค่ามัธยฐาน เท่ากับ 4.96 ค่าพิสัยระหว่างคลอไทล์ เท่ากับ 1.11 ทุกข้อมีระดับความเหมาะสม ยกเว้น 2 ข้อที่ไม่เหมาะสม ได้แก่ ข้อ 3.3 การเปลี่ยนกระบวนการทำงาน โดยกำหนดเป้าหมายงานจากระดับผู้ปฏิบัติ และ ข้อ 3.4 วางแผนจัดเตรียมหรือทบทวนกิจกรรมการปฏิบัติงานที่ได้เตรียมไว้ล่วงหน้า มีค่าพิสัยระหว่างคลอไทล์ (I.R.) เท่ากับ 1.75 ซึ่ง มากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ น้อยกว่า 1.50

ตารางที่ 16 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอตล์ ของคำตอบของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบ
การพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก รอบที่ 1

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	Mdn.	I.R.	ระดับความ เหมาะสม
4	การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก	4.43	1.04	เหมาะสม
4.1	สร้างความคิดเป็นระบบและฝึกให้เกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ	5.00	1.00	เหมาะสม
4.2	มีความเชื่อมั่นกับความสามารถของคนในองค์กร	5.00	1.00	เหมาะสม
4.3	สนับสนุนให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็นที่เป็นระบบ และปลูกฝังนิสัยการคิดให้เกิดขึ้น	5.00	0.50	เหมาะสม
4.4	เปลี่ยนแปลงแนวคิดในแบบเดิม ๆ ให้เป็นแนวคิด เชิงเหตุผล	4.00	1.00	เหมาะสม
4.5	กระตุ้นให้ทีมงานลดการมองโลกในแง่ลบให้น้อย ที่สุด	4.00	2.00*	ไม่เหมาะสม
4.6	ละเว้นการวิพากษ์วิจารณ์/ตำหนิตั้งงาน	4.00	1.50	เหมาะสม
4.7	ให้รู้จักรับข้อมูลข่าวสารได้เร็วอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุผล	4.50	1.00	เหมาะสม
4.8	สามารถวินิจฉัยปัญหาและแก้ปัญหาได้ดี	4.00	1.00	เหมาะสม
4.9	ปรับเปลี่ยนวิธีคิดและค้นหาศักยภาพตัวตนในงาน รับผิดชอบอย่างอิสระ	5.00	1.00	เหมาะสม
4.10	กระตุ้นทีมงานให้คิดอย่างสร้างสรรค์	5.00	1.00	เหมาะสม
4.11	ใช้วิธีการพูดเชิงบวกที่สร้างสรรค์สิ่งดี ๆ เกี่ยวกับ ตนเอง	4.00	1.00	เหมาะสม
4.12	เชื่อมั่นในตนเองและทีมงานให้โอกาสผู้ร่วมงาน ทำงานด้วยตนเอง	5.00	1.00	เหมาะสม
4.13	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวโน้มของสถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลงในอนาคต	4.00	1.00	เหมาะสม
4.14	การใช้ปัญหาเป็นตัวนำในการแสวงหาวิธีคิดแบบ ใหม่ ๆ	4.00	1.00	เหมาะสม

จากตารางที่ 16 พบว่า ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างคลอไทล์ ของคำตอบของผู้เชี่ยวชาญ ในองค์ประกอบด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก มีค่ามัธยฐาน เท่ากับ 4.43 ค่าพิสัยระหว่างคลอไทล์ เท่ากับ 1.04 มีระดับความเหมาะสมทุกข้อ ยกเว้นข้อที่ไม่เหมาะสม ได้แก่ ข้อ 4.5 กระตุ้นให้ทีมงานลดการมองโลกในแง่ลบให้น้อยที่สุด มีค่าพิสัยระหว่างคลอไทล์ (I.R.) เท่ากับ 2.00 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ น้อยกว่า 1.50

ตารางที่ 17 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างคลอไทล์ ของคำตอบของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ รอบที่ 1

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	Mdn.	I.R.	ระดับความเหมาะสม
5	การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์	4.68	.95	เหมาะสม
	5.1 สร้างระบบการให้ผลตอบแทนที่ชัดเจน ทุกคนสามารถรับรู้โดยเท่าเทียมกัน โดยใช้วิธีการให้ผลตอบแทนตามผลงาน	5.00	1.00	เหมาะสม
	5.2 กระตุ้นให้เขามีความคาดหวังในชีวิต โดยการชี้ให้บุคคลเห็นถึงความก้าวหน้าของตนเอง	5.00	1.00	เหมาะสม
	5.3 มอบอำนาจแก่ทีมงานอย่างเต็มความสามารถของเขา	4.00	1.00	เหมาะสม
	5.4 มีศิลปะในการจูงใจให้ทีมงานทำงานด้วยความเต็มใจ	5.00	1.00	เหมาะสม
	5.5 สนับสนุนให้ผู้ตามให้รางวัลแก่ตนเอง เพื่อให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน	5.00	1.00	เหมาะสม
	5.6 สนับสนุนให้ผู้ตามมีการวิพากษ์วิจารณ์อย่างมีเหตุผล	5.00	1.00	เหมาะสม
	5.7 ประเมินผลการปฏิบัติงานและให้รางวัล/ชมเชยในผลงานที่ประสบความสำเร็จ	5.00	.50	เหมาะสม
	5.8 ยอมรับความผิดพลาดของตนเองและพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น	5.00	1.00	เหมาะสม

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	Mdn.	I.R.	ระดับความ เหมาะสม
5.9	มีการจัดการที่ดีเพื่อเอื้ออำนวยต่อสภาพแวดล้อม การทำงาน	5.00	1.00	เหมาะสม
5.10	กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความสามารถของตน ตามเกณฑ์มาตรฐาน	4.00	1.00	เหมาะสม
5.11	สร้างแรงจูงใจและดึงดูดใจในการทำงานในสิ่งที่ เขาไม่ชอบ	4.00	1.50	เหมาะสม
5.12	แสดงความยินดีต่อตนเองและเสริมแรงให้กับ ทีมงานเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ	4.00	1.00	เหมาะสม
5.13	ส่งเสริมให้ผู้ตามภูมิใจในตนเองเมื่อประสบ ความสำเร็จกับงาน	5.00	1.00	เหมาะสม
5.14	เสริมแรงด้วยการให้รางวัลเป็นรายบุคคลและเป็น ทีม	5.00	1.00	เหมาะสม
5.15	ส่งเสริมให้ผลงานของผู้ตามเป็นที่ประจักษ์ต่อ สาธารณชนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การยกย่อง ชมเชย	5.00	1.00	เหมาะสม
5.16	ตำหนิแบบสร้างสรรค์และยอมรับการ วิพากษ์วิจารณ์ตนเอง กรณีไม่สามารถปฏิบัติตามที่ ต้องการได้	4.00	1.00	เหมาะสม
5.17	ไม่ใช้วิธีตำหนิตนเองหรือผู้อื่นอย่างไม่มีเหตุผล อันควร	4.00	1.00	เหมาะสม
5.18	ให้ความยุติธรรมกับทุกคน ทั้งในเรื่องของการให้ ความดีความชอบ การยกย่องส่งเสริมคนทำความดีหรือ แม้แต่การลงโทษบุคคลที่ได้กระทำผิด	5.00	1.00	เหมาะสม
5.19	ให้ความเชื่อถือให้กำลังใจแก่ผู้ตามได้แสดงออก ซึ่งความสามารถและเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้การ ดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น	5.00	1.00	เหมาะสม

จากตารางที่ 17 พบว่า ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอตล์ ของคำตอบของผู้เชี่ยวชาญ ในองค์ประกอบด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการให้รางวัลและ
 ดำเนินอย่างสร้างสรรค์ มีค่ามัธยฐาน เท่ากับ 4.68 ค่าพิสัยระหว่างควอตล์ เท่ากับ .95 ทุกข้อมีระดับ
 ความเหมาะสม

ตารางที่ 18 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอตล์ ของคำตอบของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบ
 การพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ด้านการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเอง โดยการสร้าง
 ทีมงาน รอบที่ 1

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	Mdn.	I.R.	ระดับความ เหมาะสม
6	การสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน	4.94	1.00	เหมาะสม
6.1	ยึดหลักการทำงานเป็นทีมที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ	5.00	1.00	เหมาะสม
6.2	ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างโอกาสให้ทุกคนสามารถนำกลุ่มได้	5.00	1.00	เหมาะสม
6.3	เปิดโอกาสให้ผู้ตามแสดงถึงความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน	5.00	1.00	เหมาะสม
6.4	ส่งเสริมให้ผู้ตามสามารถแก้ปัญหาหรือดำเนินงานเป็นทีมได้	5.00	1.00	เหมาะสม
6.5	ส่งเสริมให้ผู้ตามเข้าใจถึงวิธีการระดมความคิดเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันและสรุปให้เป็นข้อยุติของกลุ่ม	5.00	1.00	เหมาะสม
6.6	กระตุ้นให้ผู้ตามมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ	5.00	1.00	เหมาะสม
6.7	กระตุ้นให้ผู้ตามมีความเข้าใจเป้าหมายของทีมงานอย่างเด่นชัด เต็มใจที่ผูกพันเพื่อให้เกิดความสำเร็จในเป้าหมายที่ตั้งไว้	5.00	1.00	เหมาะสม
6.8	ส่งเสริมผู้ตามอาศัยข้อเท็จจริงและการตัดสินใจจากข้อมูลที่สมบูรณ์มากที่สุดในการแก้ไขปัญหา	5.00	1.00	เหมาะสม

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	Mdn.	I.R.	ระดับความเหมาะสม
6.9	ส่งเสริมผู้ตามมีความสัมพันธ์อย่างเปิดเผย ซื่อสัตย์ตรงไปตรงมา กล้าเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหาการทำงานร่วมกัน	5.00	1.00	เหมาะสม
6.10	ส่งเสริมให้ผู้ตามได้รับการพัฒนาความชำนาญของบุคคล ทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	5.00	1.00	เหมาะสม
6.11	ลดความขัดแย้งระหว่างบุคคล สมาชิกได้เรียนรู้ซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานมากขึ้น	4.00	1.00	เหมาะสม
6.12	ส่งเสริมให้ผู้ตามช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์ของตนเองกับผู้อื่น พร้อมทั้งจะรับและให้ความช่วยเหลือด้วยความจริงใจ	5.00	1.00	เหมาะสม
6.13	สร้างทีมงานที่เข้มแข็ง และยึดมั่นในคุณธรรมเป็นพื้นฐานของการดำเนินงานโดยมีความคิดที่ถูกต้องสอดคล้องไปด้วยกันได้	5.00	.50	เหมาะสม
6.14	สามารถกระตุ้นให้ผู้ตามทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานร่วมแสดงความคิดเห็นได้ และต้องให้เกียรติแก่ทุกคน โดยไม่มีการดูถูกความคิดเห็นของเขา	5.00	.50	เหมาะสม
6.15	มุ่งเน้นการทำงานเป็นกลุ่ม คือ มีการร่วมคิด ร่วมทำร่วมรับผล โดยร่วมกันอย่างเท่าเทียม ทุกคนมีความสำคัญในโรงเรียนแม้จะมีบทบาทต่างกัน	5.00	1.00	เหมาะสม
6.16	ติดตามประเมินผลตามแผนการดำเนินงานของทีมงานอย่างชัดเจนต่อเนื่อง มีการรายงานผลและมีการจัดเก็บข้อมูลที่ดี	5.00	1.00	เหมาะสม

จากตารางที่ 18 พบว่า ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ ของคำตอบของผู้เชี่ยวชาญ ในองค์ประกอบด้านการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 4.94 ค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ เท่ากับ 1.00 ทุกข้อมีระดับความเหมาะสม

ตารางที่ 19 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอตล์ ของคำตอบของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง รอบที่ 1

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	Mdn.	I.R.	ระดับความเหมาะสม
7	การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	4.85	1.00	เหมาะสม
7.1	ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานวางแนวทางปฏิบัติร่วมกัน และทำงานให้เกิดการประสานงานมากขึ้น	5.00	1.00	เหมาะสม
7.2	สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ทุกคนในองค์กร	5.00	1.00	เหมาะสม
7.3	มีการใช้ข้อมูลข่าวสารในองค์กรร่วมกันและเปิดเผย	5.00	1.00	เหมาะสม
7.4	มีความเชื่อในแนวคิดการทำงานของตนส่งผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กร	5.00	1.00	เหมาะสม
7.5	การแก้ไขปัญหาขององค์กรเกิดจากแนวคิดของสมาชิกทุกคน	5.00	1.00	เหมาะสม
7.6	ยึดมั่นในอุดมการณ์ที่จะทำให้องค์กรไปสู่เป้าหมายร่วมกัน	5.00	1.00	เหมาะสม
7.7	สร้างจรรยาบรรณควบคู่กับความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	5.00	1.00	เหมาะสม
7.8	การตัดสินใจของผู้ร่วมงานใช้ข้อเท็จจริงจากข้อมูลที่ตรวจสอบได้	5.00	1.00	เหมาะสม
7.9	มีการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ	5.00	1.00	เหมาะสม
7.10	มีการกำหนดแนวปฏิบัติจนเคยชินเป็นนิสัย เช่น การมาทำงานตามเวลา	5.00	1.00	เหมาะสม
7.11	การสร้างค่านิยมร่วมกัน เช่น การตัดสินใจของทีมงานที่ยึดตามเป้าหมายขององค์กร	5.00	1.00	เหมาะสม
7.12	การสร้างแรงจูงใจในงานที่ผูกพันร่วมกันของทีมงานในองค์กร	5.00	1.00	เหมาะสม

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	Mdn.	I.R.	ระดับความเหมาะสม
7.13	การสร้างวัฒนธรรมความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันขององค์กร	5.00	1.00	เหมาะสม

จากตารางที่ 19 พบว่า ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างคลอไทล์ ของคำตอบของผู้เชี่ยวชาญ ในองค์ประกอบด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง มีค่ามัธยฐาน เท่ากับ 4.85 ค่าพิสัยระหว่างคลอไทล์ เท่ากับ 1.00 ทุกข้อมีระดับความเหมาะสม

ตารางที่ 20 สรุปค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างคลอไทล์ ของคำตอบของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ เรียงตามค่ามัธยฐาน รอบที่ 1

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	Mdn.	I.R.	ระดับความเหมาะสม
1	กระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	4.96	1.11	เหมาะสม
2	สนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน	4.94	1.00	เหมาะสม
3	อำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	4.85	1.00	เหมาะสม
4	การทำให้เป็นผู้นำตนเอง	4.82	.97	เหมาะสม
5	อำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์	4.68	.95	เหมาะสม
6	ผู้นำแสดงเป็นแบบฉบับที่เป็นผู้นำตนเอง	4.59	1.09	เหมาะสม
7	สร้างรูปแบบความคิดทางบวก	4.43	1.04	เหมาะสม
	รวม	4.75	1.02	เหมาะสม

จากตารางที่ 20 พบว่า ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างคลอไทล์ ของคำตอบของผู้เชี่ยวชาญ ในองค์ประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ทั้ง 7 ด้าน มีค่ามัธยฐาน เท่ากับ 4.75 ค่าพิสัยระหว่างคลอไทล์ เท่ากับ 1.02 ทุกข้อมีระดับความเหมาะสม

2. การวิเคราะห์คำตอบของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2

การวิเคราะห์คำตอบในรอบที่ 2 เป็นการวิเคราะห์คำตอบของผู้เชี่ยวชาญ พร้อมข้อเสนอแนะในประเด็นต่าง ๆ เพื่อหาค่ามัธยฐาน (Median: Mdn) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range: I.R.) อีกครั้ง ในแต่ละข้อของรูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ที่ผู้เชี่ยวชาญจะตอบตามความคิดเห็นที่มีค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ที่ได้จากรอบที่ 2

ตารางที่ 21 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของคำตอบของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ด้านการทำให้เป็นผู้นำตนเอง รอบที่ 2

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	Mdn.	I.R.	ระดับความเหมาะสม
1	การทำให้เป็นผู้นำตนเอง	4.89	.44	เหมาะสม
1.1	มีความสามารถในการวิเคราะห์ วินิจฉัย กระบวนการเรียนรู้และตัดสินใจของตนเอง	5.00	.00	เหมาะสม
1.2	มีความกล้าและทำในสิ่งที่แตกต่างไปจากเดิม	5.00	.00	เหมาะสม
1.3	ทุ่มเทเวลาให้กับองค์การอย่างเต็มที่	5.00	.00	เหมาะสม
1.4	สามารถพลิกใช้ปัญหาเป็นตัวนำในการแสวงหาวิธีการคิดแบบใหม่ๆ	5.00	.00	เหมาะสม
1.5	สังเกตพฤติกรรมของตนโดยค้นหาจุดแข็ง-จุดอ่อนแล้วแก้ไขปรับพฤติกรรมนั้นๆ ได้อย่างเหมาะสม	5.00	.00	เหมาะสม
1.6	มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	5.00	.00	เหมาะสม
1.7	ให้ทีมงานได้ตระหนักถึงความสำคัญของความรู้ ความเข้าใจทักษะในการทำงาน	4.00	1.00	เหมาะสม
1.8	กระตุ้นให้ผู้ตามเข้าใจคุณค่าของการปฏิบัติงานในองค์กร	5.00	1.00	เหมาะสม
1.9	ส่งเสริมให้ผู้ตามมีวินัยในตนเอง	5.00	1.00	เหมาะสม

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	Mdn.	I.R.	ระดับความเหมาะสม
1.10	ตั้งความสามารถของทีมงานออกมาใช้ประโยชน์ในองค์กร	5.00	1.00	เหมาะสม
1.11	มีความรับผิดชอบและมั่นใจในตนเอง	5.00	.00	เหมาะสม
1.12	มีความสามารถที่จะให้ผู้อื่นเป็นผู้นำตนเองตามศักยภาพของตนเอง	4.00	1.00	เหมาะสม
1.13	เข้าใจการเปลี่ยนแปลงและสามารถปรับตัวเองได้อย่างเหมาะสม	5.00	1.00	เหมาะสม
1.14	รู้จักประเมิน ทบทวนตนเอง เพื่อปรับปรุงพฤติกรรมตนเอง	5.00	.00	เหมาะสม
1.15	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคนในองค์กร	5.00	1.00	เหมาะสม
1.16	พฤติกรรมที่แสดงออก ยึดหลักเหตุผล ไม่มีอคติในการดำเนินงาน	5.00	1.00	เหมาะสม
1.17	การตัดสินใจ คำนึงถึงประโยชน์ต่อส่วนรวม	5.00	.00	เหมาะสม
1.18	ใช้ประโยชน์จากข้อผิดพลาดเพื่อนำมาพัฒนาตนเองและพัฒนางาน	5.00	1.00	เหมาะสม

จากตารางที่ 21 พบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ในด้านการทำให้เป็นผู้นำตนเอง ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ในรอบที่ 2 มีข้อที่มีค่ามัธยฐาน ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และมีค่าพิสัยระหว่างควอตไทล์ ตั้งแต่ 1.50 ลงมา จำนวน 18 ข้อ และทุกข้อมีระดับความเหมาะสม

ตารางที่ 22 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอตล์ ของคำตอบของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ด้านผู้นำแสดงเป็นแบบฉบับที่เป็นผู้นำตนเอง รอบที่ 2

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	Mdn.	I.R.	ระดับความเหมาะสม
2	ผู้นำแสดงเป็นแบบฉบับที่เป็นผู้นำตนเอง	4.80	.90	เหมาะสม
2.1	ผู้นำประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดี ตามค่านิยมที่กำหนดไว้	5.00	1.00	เหมาะสม
2.2	เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่น	5.00	1.00	เหมาะสม
2.3	เปิดโอกาสให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.00	1.00	เหมาะสม
2.4	เป็นแม่แบบในการทำงาน ด้วยความขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์	5.00	1.00	เหมาะสม
2.5	เป็นแบบอย่างที่ดี โดยการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมและผลักดันให้เกิดการพัฒนา	5.00	1.00	เหมาะสม
2.6	แสดงพฤติกรรมเด่นให้ปรากฏแก่ผู้ตาม	4.00	1.00	เหมาะสม
2.7	มีความเชื่อมั่นในตนเองและไม่กลัวการสูญเสียอำนาจให้กับผู้ตาม	5.00	1.00	เหมาะสม
2.8	กระตุ้นให้ผู้ตามได้ฝึกคิดสร้างสรรค์งานที่รับผิดชอบ	5.00	1.00	เหมาะสม
2.9	กระตุ้นให้ผู้ตามคิดวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง	5.00	1.00	เหมาะสม
2.10	มีศิลปะในการพูด โน้มน้าวจิตใจคนอื่น	5.00	1.00	เหมาะสม

จากตารางที่ 22 แสดงว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ในด้านผู้นำแสดงเป็นแบบฉบับที่เป็นผู้นำตนเอง ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ในรอบที่ 2 มีข้อที่มีค่ามัธยฐาน ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และมีค่าพิสัยระหว่างควอตล์ ตั้งแต่ 1.50 ลงมา จำนวน 10 ข้อ และทุกข้อมีระดับความเหมาะสม

ตารางที่ 23 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอตล์ ของคำตอบของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบ
การพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ด้านการกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง รอบที่ 2

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	Mdn.	I.R.	ระดับความ เหมาะสม
3	การกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	4.83	.67	เหมาะสม
	3.1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อกำหนดเป้าหมายของ องค์กร	5.00	.00	เหมาะสม
	3.2 ซึ่งให้เห็นความสำเร็จในการตั้งเป้าหมายของ ตนเองให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	5.00	.00	เหมาะสม
	3.3 ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาขององค์กร	5.00	1.00	เหมาะสม
	3.4 แสดงจุดยืนและสร้างพลังอำนาจ เพื่อให้ผู้ตาม ตั้งเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม	5.00	1.00	เหมาะสม
	3.5 สนับสนุนผู้ตามให้มีการวางแผน กำหนด เป้าหมายร่วมกันของงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาว	4.50	1.00	เหมาะสม
	3.6 สนับสนุนการตั้งเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ ทีมงานมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน	5.00	.00	เหมาะสม
	3.7 สนับสนุนผู้ตามในการกำหนดจุดมุ่งหมายและ กระบวนการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	5.00	1.00	เหมาะสม
	3.8 ตั้งเป้าหมายในการทำงานของตนเองได้	5.00	1.00	เหมาะสม
	3.9 ทบทวนและประเมินผลงานเปรียบเทียบกับ เป้าหมายที่ตั้งไว้	5.00	.00	เหมาะสม
	3.10 จูงใจให้ผู้ตามอุทิศแรงกาย แรงใจเพื่อนำไปสู่ เป้าหมายร่วมกัน	4.50	1.00	เหมาะสม
	3.11 กระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความเชื่อมั่นต่อศักยภาพ ของตนเองในการกำหนดเป้าหมายงาน	5.00	1.00	เหมาะสม
	3.12 ใช้วิธีการใหม่ๆ ที่ท้าทายแทนวิธีการทำงาน แบบเดิมๆ	4.00	1.00	เหมาะสม

จากตารางที่ 23 แสดงว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ในด้านการกระตุ้นให้ ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ในรอบที่ 2 มีข้อที่มีค่ามัธยฐาน ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และมีค่าพิสัยระหว่างควิลไทล์ ตั้งแต่ 1.50 ลงมา จำนวน 12 ข้อ และทุกข้อมีระดับความเหมาะสม

ตารางที่ 24 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควิลไทล์ ของคำตอบของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบ การพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก รอบที่ 2

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	Mdn.	I.R.	ระดับความเหมาะสม
4	การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก	4.65	.90	เหมาะสม
4.1	ฝึกให้เกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ ๆ	5.00	.00	เหมาะสม
4.2	มีความเชื่อมั่นในความสามารถของคนในองค์กร	5.00	1.00	เหมาะสม
4.3	สนับสนุนให้ผู้ตามปลูกฝังนิสัยการคิดให้เกิดขึ้น	5.00	1.00	เหมาะสม
4.4	เปลี่ยนแปลงแนวคิดเดิมให้เป็นแนวคิดเชิงเหตุผล	4.00	1.25	เหมาะสม
4.5	ละเว้นการวิพากษ์วิจารณ์/ตำหนิต่างงาน	4.00	1.50	เหมาะสม
4.6	รู้จักรับรู้ข้อมูลข่าวสารและพินิจวิเคราะห์ด้วยเหตุผลได้อย่างรวดเร็ว	4.00	1.00	เหมาะสม
4.7	สามารถวินิจฉัยและแก้ปัญหาได้ดี	5.00	1.00	เหมาะสม
4.8	ค้นหาศักยภาพตัวตนในงานที่รับผิดชอบอย่างอิสระ	5.00	1.00	เหมาะสม
4.9	กระตุ้นทีมงานให้คิดอย่างสร้างสรรค์	5.00	1.00	เหมาะสม
4.10	ใช้วิธีการพูดเชิงบวกที่สร้างสรรค์สิ่งดี ๆ เกี่ยวกับตัวเองและผู้อื่น	5.00	.00	เหมาะสม
4.11	เชื่อมั่นในตนเองและทีมงานให้โอกาสผู้ร่วมงานทำงานด้วยตนเอง	4.50	1.00	เหมาะสม

ตารางที่ 24 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	Mdn.	I.R.	ระดับความเหมาะสม
4.12	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวโน้มของสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต	4.00	1.00	เหมาะสม
4.13	ใช้ปัญหาเป็นตัวนำในการแสวงหาวิธีการคิดแบบใหม่ ๆ	5.00	1.00	เหมาะสม

จากตารางที่ 24 แสดงว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ในด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ในรอบที่ 2 มีข้อที่มีค่ามัธยฐาน ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และมีค่าพิสัยระหว่างกล่อง ตั้งแต่ 1.50 ลงมา จำนวน 13 ข้อ และทุกข้อมีระดับความเหมาะสม

ตารางที่ 25 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างกล่อง ของคำตอบของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการให้รางวัลและดำเนินอย่างสร้างสรรค์ รอบที่ 2

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	Mdn.	I.R.	ระดับความเหมาะสม
5	การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการให้รางวัลและดำเนินอย่างสร้างสรรค์	4.68	.58	เหมาะสม
5.1	ใช้วิธีการที่ให้ผลตอบแทนตามผลงาน	5.00	1.00	เหมาะสม
5.2	กระตุ้นให้ผู้ตามมีความคาดหวังในชีวิต โดยการชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จของตนเอง	5.00	1.00	เหมาะสม
5.3	มอบอำนาจแก่ทีมงานตามความสามารถของเขา	4.00	1.00	เหมาะสม
5.4	มีศิลปะในการจูงใจให้ทีมงานทำงานด้วยความเต็มใจ	5.00	.00	เหมาะสม

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	Mdn.	I.R.	ระดับความเหมาะสม
5.5	สนับสนุนให้ผู้ตามให้รางวัลแก่ตนเอง เพื่อให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน	5.00	1.00	เหมาะสม
5.6	สนับสนุนให้ผู้ตามมีการวิพากษ์วิจารณ์ เพื่อปรับปรุงงานอย่างมีเหตุผล	5.00	1.00	เหมาะสม
5.7	ประเมินผลการปฏิบัติงานและให้รางวัล/ชมเชยในผลงานที่ประสบความสำเร็จ	5.00	1.00	เหมาะสม
5.8	ยอมรับความผิดพลาดของตนเองและพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น	5.00	1.00	เหมาะสม
5.9	มีการจัดการที่ดีเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน	5.00	1.00	เหมาะสม
5.10	สร้างแรงจูงใจและดึงดูดใจการทำงานในสิ่งที่ไม่ชอบ	4.00	1.00	เหมาะสม
5.11	กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความสามารถของตนตามศักยภาพ	4.00	.75	เหมาะสม
5.12	แสดงความยินดีต่อผู้ตามและเสริมแรงให้กับทีมงานเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ	4.00	1.00	เหมาะสม
5.13	ส่งเสริมให้ผู้ตามภูมิใจในตนเองเมื่อประสบความสำเร็จกับงาน	5.00	.00	เหมาะสม
5.14	เสริมแรงด้วยการให้รางวัลเป็นรายบุคคลและเป็นทีม	5.00	.25	เหมาะสม
5.15	เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงานของผู้ตาม ให้เป็นที่ประจักษ์ต่อสาธารณชนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การยกย่อง การประกาศ การชมเชย เป็นต้น	5.00	1.00	เหมาะสม

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	Mdn.	I.R.	ระดับความเหมาะสม
5.16	ยอมรับการวิพากษ์วิจารณ์ตนเอง กรณีไม่สามารถปฏิบัติตามที่ต้องการได้	4.00	.00	เหมาะสม
5.17	ชมเชย ให้กำลังใจผู้ตามอย่างสม่ำเสมอ	4.00	.00	เหมาะสม
5.18	ยกย่องส่งเสริมการทำความดีและลงโทษบุคคลที่ได้กระทำความผิด	5.00	.00	เหมาะสม
5.19	เป็นผู้อำนวยความสะดวกให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น	5.00	.00	เหมาะสม

จากตารางที่ 25 แสดงว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ในด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ในรอบที่ 2 มีข้อที่มีค่ามัธยฐาน ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และมีค่าพิสัยระหว่างคลอไทล์ ตั้งแต่ 1.50 ลงมา จำนวน 19 ข้อ และทุกข้อมีระดับความเหมาะสม

ตารางที่ 26 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างคลอไทล์ ของคำตอบของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ด้านการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน รอบที่ 2

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	Mdn.	I.R.	ระดับความเหมาะสม
6	การสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน	4.94	.42	เหมาะสม
6.1	ยึดหลักการทำงานเป็นทีมที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ	5.00	.00	เหมาะสม
6.2	ส่งเสริมความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และสร้างโอกาสให้ทุกคนสามารถนำกลุ่มได้	5.00	1.00	เหมาะสม

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	Mdn.	I.R.	ระดับความเหมาะสม
6.3	เปิดโอกาสให้ผู้ตามแสดงถึงความสามารถของ คนในการปฏิบัติงาน	5.00	.00	เหมาะสม
6.4	ส่งเสริมให้ผู้ตามสามารถแก้ปัญหาหรือ ดำเนินงานเป็นทีมได้	5.00	1.00	เหมาะสม
6.5	ส่งเสริมให้ผู้ตามเข้าใจวิธีการระดมความคิดเพื่อ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งกันและกันและสรุปให้ เป็นข้อยุติของกลุ่ม	5.00	.00	เหมาะสม
6.6	กระตุ้นให้ผู้ตามมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน อย่างอิสระ	5.00	1.00	เหมาะสม
6.7	กระตุ้นให้ผู้ตามมีความเข้าใจเป้าหมายของ ทีมงานอย่างเด่นชัด เต็มใจที่จะอุทิศตน เพื่อให้เกิด ความสำเร็จในเป้าหมายที่ตั้งไว้	5.00	.00	เหมาะสม
6.8	ส่งเสริมให้ผู้ตามอาศัยข้อเท็จจริงและตัดสินใจ จากข้อมูลที่พร้อมในการแก้ไขปัญหา	5.00	.75	เหมาะสม
6.9	ส่งเสริมให้ผู้ตามมีความสัมพันธ์กับองค์การอย่าง เปิดเผย ซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา กล่าวเผชิญหน้าเพื่อ แก้ปัญหาคือการทำงานร่วมกัน	5.00	.00	เหมาะสม
6.10	ส่งเสริมให้ผู้ตามได้รับการพัฒนาความรู้ ความ ชำนาญ เพื่อทีมงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	5.00	.00	เหมาะสม
6.11	ลดความขัดแย้งระหว่างบุคคล ส่งเสริมให้ สมาชิกได้เรียนรู้ซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งจะปฏิบัติงาน มากขึ้น	4.00	1.00	เหมาะสม
6.12	ส่งเสริมให้ผู้ตามช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พร้อม ที่จะรับและให้ความช่วยเหลือด้วยความจริงใจ	5.00	1.00	เหมาะสม

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	Mdn.	I.R.	ระดับความเหมาะสม
6.13	ยึดมั่นในคุณธรรมเป็นพื้นฐานของการดำเนินงาน โดยมีความคิดที่ถูกต้อง สอดคล้องไปด้วยกันได้	5.00	.00	เหมาะสม
6.14	กระตุ้นให้ผู้ตามทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานและร่วมแสดงความคิดเห็นได้และให้เกียรติผู้ตาม	5.00	.00	เหมาะสม
6.15	มีการประชุมปรึกษาหารือกันเป็นประจำ	5.00	1.00	เหมาะสม
6.16	ติดตามประเมินผล ตามแผนการดำเนินงานของทีมงานอย่างต่อเนื่อง มีการรายงานและจัดเก็บข้อมูลที่ดี	5.00	.00	เหมาะสม

จากตารางที่ 26 แสดงว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ในด้านการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ในรอบที่ 2 มีข้อที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และมีค่าพิสัยระหว่างคลอไทล์ ตั้งแต่ 1.50 ลงมา จำนวน 16 ข้อ และทุกข้อมีระดับความเหมาะสม

ตารางที่ 27 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างคลอไทล์ ของคำตอบของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง รอบที่ 2

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	Mdn.	I.R.	ระดับความเหมาะสม
7	การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	4.85	.65	เหมาะสม
7.1	ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานวางแนวปฏิบัติร่วมกันและทำงานในลักษณะประสานงานกันมาก	5.00	.00	เหมาะสม
7.2	สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ทุกคนในองค์กร	5.00	.75	เหมาะสม

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	Mdn.	I.R.	ระดับความเหมาะสม
7.3	มีการใช้ข้อมูลข่าวสารในองค์การร่วมกันและเปิดเผยต่อกันและกัน	5.00	.00	เหมาะสม
7.4	มีความเชื่อว่าแนวคิดการทำงานของคนมีผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์การ	5.00	.75	เหมาะสม
7.5	แก้ไขปัญหาขององค์การที่เกิดจากแนวคิดของสมาชิกทุกคน	5.00	.00	เหมาะสม
7.6	ยึดมั่นในอุดมการณ์ที่จะทำให้องค์การไปสู่เป้าหมายร่วมกัน	5.00	1.00	เหมาะสม
7.7	สร้างจรรยาบรรณควบคู่กับความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	5.00	.00	เหมาะสม
7.8	การตัดสินใจของผู้ร่วมงานใช้ข้อเท็จจริงจากข้อมูลที่ตรวจสอบได้	4.00	1.00	เหมาะสม
7.9	มีการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ	5.00	1.00	เหมาะสม
7.10	มีการกำหนดแนวปฏิบัติเงินเคยชินเป็นนิสัย เช่น การตรงเวลา การเรียนรู้ร่วมกัน	4.00	1.00	เหมาะสม
7.11	สร้างค่านิยมร่วมกัน เช่น การตัดสินใจของทีมงานที่ยึดตามเป้าหมายขององค์การ	5.00	1.00	เหมาะสม
7.12	สร้างแรงจูงใจในงานที่ผูกพันร่วมกันของทีมงานในองค์การ	5.00	1.00	เหมาะสม
7.13	สร้างวัฒนธรรมมององค์การที่ให้ทุกคนมีความรักยึดมั่นผูกกับองค์การ	5.00	1.00	เหมาะสม

จากตารางที่ 27 แสดงว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำในด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ในรอบที่ 2 มีข้อที่มีค่ามัธยฐาน ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และมีค่าพิสัยระหว่างคลอไท์ ตั้งแต่ 1.50 ลงมา จำนวน 13 ข้อ และทุกข้อมีระดับความเหมาะสม

ตารางที่ 28 สรุปค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างคลอไท์ ของคำตอบของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ รอบที่ 2

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	Mdn.	I.R.	ระดับความเหมาะสม
1	การทำให้เป็นผู้นำตนเอง	4.89	.44	เหมาะสม
2	ผู้นำแสดงเป็นแบบฉบับที่เป็นผู้นำตนเอง	4.80	.90	เหมาะสม
3	กระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	4.83	.67	เหมาะสม
4	สร้างรูปแบบความคิดทางบวก	4.65	.90	เหมาะสม
5	อำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการให้รางวัลและคำหนียอย่างสร้างสรรค์	4.68	.58	เหมาะสม
6	สนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน	4.94	.42	เหมาะสม
7	อำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	4.85	.65	เหมาะสม
	รวม	4.81	.65	เหมาะสม

จากตารางที่ 28 แสดงว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ในรอบที่ 2 มีข้อที่มีค่ามัธยฐาน ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และมีค่าพิสัยระหว่างคลอไท์ ตั้งแต่ 1.50 ลงมา ทุกองค์ประกอบ 7 ด้าน โดยรวมมีค่ามัธยฐานรวม เท่ากับ 4.81 ค่าพิสัยระหว่างคลอไท์ รวม เท่ากับ .65 ขณะที่ค่ามัธยฐานสูงสุดในองค์ประกอบด้านสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน มีค่ามัธยฐาน เท่ากับ 4.94 มีค่ามัธยฐานต่ำสุดในองค์ประกอบด้านสร้างรูปแบบความคิดทางบวก มีค่ามัธยฐาน เท่ากับ 4.65 และทุกข้อมีระดับความเหมาะสม

ตารางที่ 29 การเปรียบเทียบค่ามัธยฐานและค่าพิสัยคลอไทล์องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ที่ได้จากการทำเดลฟายแบบปรับปรุง เรียงลำดับในรอบที่ 2 จากมากไปหาน้อย ตามลำดับ

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็น ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	เดลฟาย รอบที่ 1		เดลฟาย รอบที่ 2		ผลต่าง Mdn.	ระดับ ความ เหมาะสม
		Mdn.	I.R.	Mdn.	I.R.		
1	สนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดย การสร้างทีมงาน	4.94	1.00	4.94	.42	.00	เหมาะสม
2	การทำให้เป็นผู้นำตนเอง	4.82	.97	4.89	.44	.07	เหมาะสม
3	อำนวยความสะดวกให้เกิด วัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	4.85	1.00	4.85	.65	.00	เหมาะสม
4	กระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วย ตนเอง	4.96	1.11	4.83	.67	-.13	เหมาะสม
5	ผู้นำแสดงเป็นแบบฉบับที่เป็น ผู้นำตนเอง	4.59	1.09	4.80	.90	.21	เหมาะสม
6	อำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะ ผู้นำตนเอง โดยการให้รางวัล และคำหนิอย่างสร้างสรรค์	4.68	.95	4.68	.58	.00	เหมาะสม
7	สร้างรูปแบบความคิดทางบวก	4.43	1.04	4.65	.90	.22	เหมาะสม
	รวม	4.75	1.02	4.81	.65	.06	เหมาะสม

จากตารางที่ 29 แสดงว่า ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยคลอไทล์องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ที่ได้จากการทำเดลฟายแบบปรับปรุง เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ทุกองค์ประกอบของภาวะผู้นำเหนือผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่ามัธยฐานรวมรอบที่ 2 เท่ากับ 4.81 รอบแรก เท่ากับ 4.75 แตกต่างกัน เท่ากับ .06 ขณะที่ค่ามัธยฐานสูงสุดในรอบที่ 2 คือ การสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน รองลงมาเป็น การทำให้เป็นผู้นำตนเอง การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง กระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ผู้นำแสดงเป็นแบบฉบับที่เป็นผู้นำตนเอง การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการให้

รางวัลและคำหน้อย่างสร้างสรรค์ และสร้างรูปแบบความคิดทางบวก ตามลำดับ และทุกข้อมีระดับความเหมาะสม

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยสรุปการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) 2 ประเด็นหลัก คือ 1) ความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน และ 2) การนำไปใช้ในการปฏิบัติจริง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. ความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

จากการที่ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มได้รับฟังการบรรยายสรุปรูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำเหนือผู้นำ 7 องค์ประกอบของ แมนซ์ และ ซิมส์ (Manz & Sims, 1989) และได้ฟังการนำเสนอวัตถุประสงค์ นิยามเชิงปฏิบัติการของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ และวิธีการศึกษาจากผู้วิจัย ซึ่งผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ได้อภิปรายซักถามและแสดงความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน โดยที่ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ได้พิจารณาข้อมูลซึ่งมีความเชื่อมโยงกับการเก็บข้อมูลด้วยเทคนิคเดลฟาย และมีความเห็นอย่างฉันทามติ (Consensus) และยอมรับในองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำเหนือผู้นำในแต่ละประเด็น ดังตารางที่ 30-36

ตารางที่ 30 รูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ด้านการทำให้เป็นผู้นำตนเอง

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	ความสำคัญและการนำมาปฏิบัติ
1	การทำให้เป็นผู้นำตนเอง	
	1.1 มีความสามารถในการวิเคราะห์ วิวินิจฉัยกระบวนการเรียนรู้และตัดสินใจของตนเอง	เห็นด้วย
	1.2 มีความกล้าและทำในสิ่งที่แตกต่าง ไปจากเดิม	เห็นด้วย
	1.3 ทุ่มเทเวลาให้กับองค์การอย่างเต็มที่	เห็นด้วย

ตารางที่ 30 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	ความสำคัญและ การนำมาปฏิบัติ
1.4	สามารถพลิกใช้ปัญหาเป็นตัวนำในการแสวงหาวิธีการคิดแบบใหม่ ๆ	เห็นด้วย
1.5	สังเกตพฤติกรรมของตน โดยค้นหาจุดแข็ง-จุดอ่อนแล้วแก้ไขปรับพฤติกรรมนั้น ๆ ได้อย่างเหมาะสม	เห็นด้วย
1.6	มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	เห็นด้วย
1.7	ให้ทีมงานได้ตระหนักถึงความสำคัญของความรู้ ความเข้าใจทักษะในการทำงาน	เห็นด้วย
1.8	กระตุ้นให้ผู้ตามเข้าใจคุณค่าของการปฏิบัติงานในองค์กร	เห็นด้วย
1.9	ส่งเสริมให้ผู้ตามมีวินัยในตนเอง	เห็นด้วย
1.10	ดึงความสามารถของทีมงานออกมาใช้ประโยชน์ในองค์กร	เห็นด้วย
1.11	มีความรับผิดชอบและมั่นใจในตนเอง	เห็นด้วย
1.12	มีความสามารถที่จะให้ผู้อื่นเป็นผู้นำตนเองตามศักยภาพของตนเอง	เห็นด้วย
1.13	เข้าใจการเปลี่ยนแปลงและสามารถปรับตัวเองได้อย่างเหมาะสม	เห็นด้วย
1.14	รู้จักประเมิน ทบทวนตนเอง เพื่อปรับปรุงพฤติกรรมตนเอง	เห็นด้วย
1.15	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคนในองค์กร	เห็นด้วย
1.16	พฤติกรรมที่แสดงออก ยึดหลักเหตุผล ไม่มีอคติในการดำเนินงาน	เห็นด้วย
1.17	การตัดสินใจ คำนึงถึงประโยชน์ต่อส่วนรวม	เห็นด้วย
1.18	ใช้ประโยชน์จากข้อผิดพลาดเพื่อนำมาพัฒนาตนเองและพัฒนา งาน	เห็นด้วย

จากตารางที่ 30 แสดงว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำในด้านการทำให้เป็นผู้นำตนเอง ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่ามีความเป็นไปได้และเหมาะสมทุกข้อ

ตารางที่ 31 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ด้านผู้นำแสดงเป็นแบบฉบับที่เป็นผู้นำตนเอง

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	ความสำคัญและ การนำมาปฏิบัติ
2	ผู้นำแสดงเป็นแบบฉบับที่เป็นผู้นำตนเอง	
2.1	ผู้นำประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดี ตามค่านิยมที่กำหนดไว้	เห็นด้วย
2.2	เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่น	เห็นด้วย
2.3	เปิดโอกาสให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	เห็นด้วย
2.4	เป็นแม่แบบในการทำงาน ด้วยความขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์	เห็นด้วย
2.5	เป็นแบบอย่างที่ดี โดยการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมและ ผลักดันให้เกิดการพัฒนา	เห็นด้วย
2.6	แสดงพฤติกรรมเด่นให้ปรากฏแก่ผู้ตาม	เห็นด้วย
2.7	มีความเชื่อมั่นในตนเองและไม่กลัวการสูญเสียอำนาจให้กับผู้ตาม	เห็นด้วย
2.8	กระตุ้นให้ผู้ตามได้ฝึกคิดสร้างสรรค์งานที่รับผิดชอบ	เห็นด้วย
2.9	กระตุ้นให้ผู้ตามคิดวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง	เห็นด้วย
2.10	มีศิลปะในการพูดโน้มน้าวจิตใจคนอื่น	เห็นด้วย

จากตารางที่ 31 แสดงว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ในด้านผู้นำแสดงเป็นแบบฉบับที่เป็นผู้นำตนเอง ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเห็นว่ามีความเป็นไปได้และเหมาะสมทุกข้อ

ตารางที่ 32 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ด้านการกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	ความสำคัญและ การนำมาปฏิบัติ
3	การกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	
	3.1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กร	เห็นด้วย
	3.2 ชี้ให้เห็นความสำเร็จในการตั้งเป้าหมายของตนเองให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	เห็นด้วย
	3.3 ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาขององค์กร	เห็นด้วย
	3.4 แสดงจุดยืนและสร้างพลังอำนาจ เพื่อให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม	เห็นด้วย
	3.5 สนับสนุนผู้ตามให้มีการวางแผน กำหนดเป้าหมายร่วมกันของงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาว	เห็นด้วย
	3.6 สนับสนุนการตั้งเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ทีมงานมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน	เห็นด้วย
	3.7 สนับสนุนผู้ตามในการกำหนดจุดมุ่งหมายและกระบวนการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	เห็นด้วย
	3.8 ตั้งเป้าหมายในการทำงานของตนเองได้	เห็นด้วย
	3.9 ทบทวนและประเมินผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้	เห็นด้วย
	3.10 จูงใจให้ผู้ตามอุทิศแรงกาย แรงใจเพื่อนำไปสู่เป้าหมายร่วมกัน	เห็นด้วย
	3.11 กระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความเชื่อมั่นต่อศักยภาพของตนเองในการกำหนดเป้าหมายงาน	เห็นด้วย
	3.12 ใช้วิธีการใหม่ๆ ที่ท้าทายแทนวิธีการทำงานแบบเดิม ๆ	เห็นด้วย

จากตารางที่ 32 แสดงว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ในด้านการกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเห็นว่ามีความเป็นไปได้ และเหมาะสมทุกข้อ

ตารางที่ 33 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	ความสำคัญและการนำมาปฏิบัติ
4	การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก	
4.1	ฝึกให้เกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ ๆ	เห็นด้วย
4.2	มีความเชื่อมั่นในความสามารถของคนในองค์กร	เห็นด้วย
4.3	สนับสนุนให้ผู้ตามปลูกฝังนิสัยการคิดให้เกิดขึ้น	เห็นด้วย
4.4	เปลี่ยนแปลงแนวคิดเดิมให้เป็นแนวคิดเชิงเหตุผล	เห็นด้วย
4.5	ละเว้นการวิพากษ์วิจารณ์/ตำหนิที่มงาน	เห็นด้วย
4.6	รู้จักรับรู้ข้อมูลข่าวสารและพินิจวิเคราะห์ด้วยเหตุผลได้อย่างรวดเร็ว	เห็นด้วย
4.7	สามารถวินิจฉัยและแก้ปัญหาได้ดี	เห็นด้วย
4.8	ค้นหาศักยภาพตัวตนในงานที่รับผิดชอบอย่างอิสระ	เห็นด้วย
4.9	กระตุ้นทีมงานให้คิดอย่างสร้างสรรค์	เห็นด้วย
4.10	ใช้วิธีการพูดเชิงบวกที่สร้างสรรค์สิ่งดี ๆ เกี่ยวกับตัวเองและผู้อื่น	เห็นด้วย
4.11	เชื่อมั่นในตนเองและทีมงานให้โอกาสผู้ร่วมงานทำงานด้วยตนเอง	เห็นด้วย
4.12	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวโน้มของสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต	เห็นด้วย
4.13	ใช้ปัญหาเป็นตัวนำในการแสวงหาวิธีการคิดใหม่ ๆ	เห็นด้วย

จากตารางที่ 33 แสดงว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเห็นว่ามีความเป็นไปได้และความเหมาะสมทุกข้อ

ตารางที่ 34 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำ
ตนเองโดยการให้รางวัลและดำเนินอย่างสร้างสรรค์

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	ความสำคัญและ การนำมาปฏิบัติ
5	การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการให้รางวัล และดำเนินอย่างสร้างสรรค์	
5.1	ใช้วิธีการที่ให้ผลตอบแทนตามผลงาน	เห็นด้วย
5.2	กระตุ้นให้ผู้ตามมีความคาดหวังในชีวิต โดยการชี้ให้บุคคลเห็น ถึงความก้าวหน้าของตนเอง	เห็นด้วย
5.3	มอบอำนาจแก่ทีมงานตามความสามารถของเขา	เห็นด้วย
5.4	มีศิลปะในการจูงใจให้ทีมงานทำงานด้วยความเต็มใจ	เห็นด้วย
5.5	สนับสนุนให้ผู้ตามให้รางวัลแก่ตนเอง เพื่อให้เกิดกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน	เห็นด้วย
5.6	สนับสนุนให้ผู้ตามมีการวิพากษ์วิจารณ์ เพื่อปรับปรุงงานอย่างมี เหตุผล	เห็นด้วย
5.7	ประเมินผลการปฏิบัติงานและให้รางวัล/ชมเชยในผลงานที่ ประสบความสำเร็จ	เห็นด้วย
5.8	ยอมรับความผิดพลาดของตนเองและพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไข ให้ดีขึ้น	เห็นด้วย
5.9	มีการจัดการที่ดีเพื่ออำนวยความสะดวกส้อมการทำงาน	เห็นด้วย
5.10	สร้างแรงจูงใจและดึงดูดใจการทำงานในสิ่งที่ไม่ชอบ	เห็นด้วย
5.11	กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความสามารถของตนตามศักยภาพ	เห็นด้วย
5.12	แสดงความยินดีต่อผู้ตามและเสริมแรงให้กับทีมงานเมื่อ ปฏิบัติงานสำเร็จ	เห็นด้วย
5.13	ส่งเสริมให้ผู้ตามภูมิใจในตนเองเมื่อประสบความสำเร็จกับงาน	เห็นด้วย
5.14	เสริมแรงด้วยการให้รางวัลเป็นรายบุคคลและเป็นทีม	เห็นด้วย

ตารางที่ 34 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	ความสำคัญและการนำมาปฏิบัติ
5.15	เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงานของผู้ตาม ให้เป็นที่ประจักษ์ต่อสาธารณชนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การยกย่อง การประกาศ การชมเชย เป็นต้น	เห็นด้วย
5.16	ยอมรับการวิพากษ์วิจารณ์ตนเอง กรณีไม่สามารถปฏิบัติตามที่ต้องการได้	เห็นด้วย
5.17	ชมเชย ให้กำลังใจผู้ตามอย่างสม่ำเสมอ	เห็นด้วย
5.18	ยกย่องส่งเสริมการทำความดีและลงโทษบุคคลที่ได้กระทำผิด	เห็นด้วย
5.19	เป็นผู้อำนวยความสะดวกให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น	เห็นด้วย

จากตารางที่ 34 แสดงว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ในด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเห็นว่ามีความเป็นไปได้และความเหมาะสมทุกข้อ

ตารางที่ 35 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ด้านการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	ความสำคัญและการนำมาปฏิบัติ
6	การสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน	
6.1	ยึดหลักการทำงานเป็นทีมที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ	เห็นด้วย
6.2	ส่งเสริมความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และสร้างโอกาสให้ทุกคนสามารถนำกลุ่มได้	เห็นด้วย
6.3	เปิดโอกาสให้ผู้ตามแสดงถึงความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน	เห็นด้วย
6.4	ส่งเสริมให้ผู้ตามสามารถแก้ปัญหาหรือดำเนินงานเป็นทีมได้	เห็นด้วย

ตารางที่ 35 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	ความสำคัญและการนำมาปฏิบัติ
6.5	ส่งเสริมให้ผู้ตามเข้าใจวิธีการระดมความคิดเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งกันและกันและสรุปให้เป็นข้อยุติของกลุ่ม	เห็นด้วย
6.6	กระตุ้นให้ผู้ตามมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ	เห็นด้วย
6.7	กระตุ้นให้ผู้ตามมีความเข้าใจเป้าหมายของทีมงานอย่างเด่นชัด เต็มใจที่จะอุทิศตน เพื่อให้เกิดความสำเร็จในเป้าหมายที่ตั้งไว้	เห็นด้วย
6.8	ส่งเสริมให้ผู้ตามอาศัยข้อเท็จจริงและตัดสินใจจากข้อมูลที่พร้อมในการแก้ไขปัญหา	เห็นด้วย
6.9	ส่งเสริมให้ผู้ตามมีความสัมพันธ์กับองค์กรอย่างเปิดเผย ซื่อสัตย์ตรงไปตรงมา กล่าวเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน	เห็นด้วย
6.10	ส่งเสริมให้ผู้ตามได้รับการพัฒนาความรู้ ความชำนาญ เพื่อทีมงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	เห็นด้วย
6.11	ลดความขัดแย้งระหว่างบุคคล ส่งเสริมให้สมาชิกได้เรียนรู้ซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานมากขึ้น	เห็นด้วย
6.12	ส่งเสริมให้ผู้ตามช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งจะรับและให้ความช่วยเหลือด้วยความจริงใจ	เห็นด้วย
6.13	ยึดมั่นในคุณธรรมเป็นพื้นฐานของการดำเนินงาน โดยมีความคิดที่ถูกต้อง สอดคล้องไปด้วยกันได้	เห็นด้วย
6.14	กระตุ้นให้ผู้ตามทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานและร่วมแสดงความคิดเห็นได้และให้เกียรติผู้ตาม	เห็นด้วย
6.15	มีการประชุมปรึกษาหารือกันเป็นประจำ	เห็นด้วย
6.16	ติดตามประเมินผล ตามแผนการดำเนินงานของทีมงานอย่างต่อเนื่อง มีการรายงานและจัดเก็บข้อมูลที่ตี	เห็นด้วย

จากตารางที่ 35 แสดงว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ด้านการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเห็นว่ามีความเป็นไปได้และเหมาะสมทุกข้อ

ตารางที่ 36 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรม
ของผู้นำตนเอง

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	ความสำคัญและ การนำมาปฏิบัติ
7	การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	
7.1	ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานวางแนวปฏิบัติร่วมกันและทำงานในลักษณะประสานงานกันมาก	เห็นด้วย
7.2	สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ทุกคนในองค์กร	เห็นด้วย
7.3	มีการใช้ข้อมูลข่าวสารในองค์กรร่วมกันและเปิดเผยต่อกันและกัน	เห็นด้วย
7.4	มีความเชื่อว่าแนวคิดการทำงานของตนมีผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กร	เห็นด้วย
7.5	แก้ไขปัญหาขององค์กรที่เกิดจากแนวคิดของสมาชิกทุกคน	เห็นด้วย
7.6	ยึดมั่นในอุดมการณ์ที่จะทำให้องค์กรไปสู่เป้าหมายร่วมกัน	เห็นด้วย
7.7	สร้างจรรยาบรรณควบคู่กับความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	เห็นด้วย
7.8	การตัดสินใจของผู้ร่วมงานใช้ข้อเท็จจริงจากข้อมูลที่ตรวจสอบได้	เห็นด้วย
7.9	มีการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ	เห็นด้วย
7.10	มีการกำหนดแนวปฏิบัติเงินเคยชินเป็นนิสัย เช่น การตรงเวลา การเรียนรู้ร่วมกัน	เห็นด้วย
7.11	สร้างค่านิยมร่วมกัน เช่น การตัดสินใจของทีมงานที่ยึดตามเป้าหมายขององค์กร	เห็นด้วย
7.12	สร้างแรงจูงใจในงานที่ผูกพันร่วมกันของทีมงานในองค์กร	เห็นด้วย
7.13	สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ทำให้ทุกคนมีความรัก ยึดมั่นผูกพันองค์กร	เห็นด้วย

จากตารางที่ 36 แสดงว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำในด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเห็นว่าเป็นไปได้และความเหมาะสมทุกข้อ

2. การนำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง

จากการสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเห็นว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ มีความเป็นไปได้ ในสังคมไทย ที่จะมีการพัฒนาหรือสร้างให้เกิดขึ้น จากที่ประชุมการสนทนากลุ่ม กล่าวว่า “หาก เป็นโมเดลและนำไปทดลองใช้ ทั้งหมดนี้สามารถนำไปทดลองได้ โดยเฉพาะการสนับสนุนให้เกิด ผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด หากพิจารณาคำมัชฌิมาที่มีค่าสูงสุด และเห็นด้วยอย่างยิ่งทั้ง 7 องค์ประกอบ” จากการพิจารณาแต่ละองค์ประกอบหรือแต่ละประเด็น ที่ ประชุมได้ร่วมกันอภิปรายทีละประเด็น ดังคำกล่าวที่ว่า “เห็นด้วยทั้ง 7 ด้าน แต่ดูในส่วนตัว เราน่าจะ เสริมในแต่ละด้านในส่วนของการละเอียด ถ้าจะต้องปรับมาเป็นความเรียงก็ได้ เราจะไม่ตัดใน 7 ด้าน จะเคารพตรงจุดนี้” ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มได้อภิปรายแต่ละองค์ประกอบตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

2.1 ด้านการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน หัวข้อนี้ที่ประชุม พิจารณาก่อนเพราะเห็นว่าสำคัญมาก โดยมีความเห็นสอดคล้องกับความเห็นที่ได้จากเทคนิคเดลฟาย ดังว่า “เห็นว่า การสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน จะครอบคลุมในทุกเรื่อง ผู้บริหารที่จะประสบความสำเร็จได้ จะต้องสามารถ โน้มหน้า สร้างการยอมรับ น่าจะเป็นตัวชี้วัดได้ ดี” จึงควรพิจารณาเป็นลำดับแรก เพราะมีความสำคัญและค่าคะแนนอยู่ในระดับสูง ผู้เข้าร่วมสนทนา กลุ่มต่างมีความเห็นว่ามีความเป็นไปได้และเหมาะสมทุกข้อ โดยเฉพาะข้อ 14 การกระตุ้นให้ผู้ตาม ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานและร่วมแสดงความคิดเห็นได้และให้เกียรติผู้ตาม ข้อ 2 ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสร้างโอกาสให้ทุกคนสามารถนำกลุ่มได้ และ ข้อ 4 ส่งเสริม ให้ผู้ตามสามารถแก้ปัญหาหรือดำเนินงานเป็นทีมได้ น่าจะเป็นข้อที่มีความสำคัญในลำดับแรก เพราะจะทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมการปฏิบัติได้จริง สำหรับข้ออื่น ๆ มีความเห็นว่ามีเหมาะสม และเป็นไปได้

2.2 ด้านการทำให้เป็นผู้นำตนเอง ด้านนี้พิจารณาเป็นลำดับที่ 2 ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ต่างเห็นพ้องกับองค์ประกอบด้านนี้ ดังว่า “ควรให้ความมั่นใจในตนเอง (Self-Confident) คิดว่าจะ ให้นำหนักข้อ 2, 4, 10, 11, และ 12 มาก” คือ ข้อ 2 มีความกล้าและทำในสิ่งที่แตกต่างไปจากเดิม ข้อ 4 สามารถพลิกใช้ปัญหาเป็นตัวนำในการแสวงหาวิธีการคิดแบบใหม่ ๆ ข้อ 10 การดึงความสามารถ ของทีมงานออกมาใช้ประโยชน์ในองค์กร ข้อ 11 มีความรับผิดชอบและมั่นใจในตนเอง และ ข้อ 12 มีความสามารถที่จะให้ผู้อื่นเป็นผู้นำตนเองตามศักยภาพของตนเอง อย่างไรก็ตาม ข้อ 10 ทุกคนเห็น ด้วยมากที่สุด ดังว่า “ถูกใจข้อ 10 ในเรื่องการดึงความสามารถของทีมงานออกมาใช้ประโยชน์ใน องค์กร” จากประเด็นความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาผู้นำเหนือผู้นำ ด้านการทำให้เป็นผู้นำ ตนเองทุกข้อ ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มทุกคนมีความเห็นด้วย แต่ไม่ได้ความสำคัญเท่ากับข้อที่ได้กล่าว มาแล้ว ขณะที่ข้อ 10 การดึงความสามารถของทีมงานออกมาใช้ประโยชน์ในองค์กร ทุกคนต่างมี

ความเห็นว่าคุณค่ามากที่สุด ที่ต้องให้ความสำคัญอันดับแรกและควรนำมาพัฒนา ก่อน นอกจากนี้ยังเสนอให้มีการบริหารจัดการ ที่มีความรอบรู้ เกี่ยวกับวิชาชีพ ทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร รวมถึงด้านวิชาการ สิ่งสำคัญต้องมีความกล้าที่จะเชื่อมั่นในทุกด้าน คือ เชื่อมั่นในคุณค่าความสำคัญของทีมงาน (Teamwork) หากพิจารณาในแง่รูปธรรม ในแง่สถาบันที่แบ่งงานเป็นฝ่าย ๆ

Superleadership คือ คนที่อยู่เหนือทุกอย่าง ต้องรอบรู้ในเรื่อง งาน คน เทคโนโลยี และเป็นผู้ที่ฉลาด

2.3 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มต่างเห็นด้วยกับประเด็นนี้ ที่ประชุมเห็นว่า ทุกข้อมีความเห็นว่ามีความเป็นไปได้และความเหมาะสม โดยเฉพาะประเด็น ข้อ 2 การสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ทุกคนในองค์กร เป็นประเด็นแรกที่ต้องให้ความสำคัญ เพราะเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับคนในองค์กร ได้มีการพัฒนาหรือดึงศักยภาพออกมา สำหรับข้ออื่น ๆ มีความเห็นว่ามีความเหมาะสมและเป็นไปได้

2.4 ด้านการกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มต่างเห็นพ้องกับองค์ประกอบด้านนี้ คือ ข้อ 11 กระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความเชื่อมั่นต่อศักยภาพของตนเองในการกำหนดเป้าหมายงาน และ ข้อ 1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กร เป็นสิ่งสำคัญในอันดับแรก เพราะการดำเนินงานขององค์กรต้องมีการตั้งเป้าหมายที่มีความท้าทาย คืออะไร และสามารถทำให้สำเร็จได้เพื่อให้เกิดความพึงพอใจเมื่อกระทำการนั้นสำเร็จ สำหรับข้ออื่น ๆ มีความเห็นว่ามีความเหมาะสมและเป็นไปได้

2.5 ด้านผู้นำแสดงเป็นแบบฉบับที่เป็นผู้นำตนเอง ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มต่างเห็นพ้องกับองค์ประกอบด้านนี้ ข้อ 2 เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่น ที่ประชุมกล่าวถึง “คุณธรรมจริยธรรม น่าจะเป็นข้อที่สำคัญที่สุด ถ้าไม่ได้ข้อนี้ข้ออื่นก็คงไม่เกิดขึ้น ดังนั้น แบบฉบับก็คือ ผู้นำสูงสุดจะต้องเป็นคนดีก่อน” ข้อ 1 ผู้นำประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดี ตามค่านิยมที่กำหนดไว้ ให้เขาขึ้นไปเป็น ข้อแรก ส่วนการเป็นแม่แบบในการทำงาน ด้วยความขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี โดยการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมและผลักดันให้เกิดการพัฒนา ต่างเห็นด้วยว่ามีความสำคัญเป็นอันดับแรก นั่นคือ การเป็นตัวอย่างที่ดี และมีการพัฒนาตนเอง ตามความรู้ขององค์กรยุคใหม่ ในองค์ประกอบของผู้นำแสดงเป็นแบบฉบับที่เป็นผู้นำตนเอง แต่ต้องเน้นข้อ 1 ผู้นำประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดี ตามค่านิยมที่กำหนดไว้ให้มากที่สุดจะเหมาะสมกว่า

2.6 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการให้รางวัลและดำเนินอย่างสร้างสรรค์ ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มต่างเห็นด้วยกับประเด็นนี้ ดังว่า “ถ้าไปถึง Superleadership ต้องสร้างรางวัล และประโยชน์ให้กับสังคม” โดยมีความเห็นว่า ข้อ 3 มอบอำนาจแก่ทีมงานตามความสามารถของเขาเป็นประเด็นที่มีความสำคัญ ข้อ 10 สร้างแรงจูงใจและดึงจิตใจการทำงานในสิ่งที่ไม่ชอบ ประเด็นนี้อาจมีความเสี่ยง เพราะเป็นการควบคุม ถึงแม้ว่าจะไม่ยากได้รับในสิ่งนี้แต่

ก็ต้องปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย หากไม่ทำก็จะได้รับในสิ่งที่ไม่ต้องการ ข้อ 8 ยอมรับความผิดพลาดของตนเองและพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เป็นประเด็นที่มีความสำคัญ ส่วน ข้อ 18 ยกย่องส่งเสริมการทำความคิดและลงโทษบุคคลที่ได้กระทำผิด ที่ประชุมเสนอให้เติมตอนท้ายว่า “ด้วยความยุติธรรม” อ้างถึงผลงานของ ดร.เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ ในเรื่องการให้รางวัลที่ดีมาก และพูดถึงการดำเนินที่ดี ข้อ 12 แสดงความยินดีต่อผู้ตามและเสริมแรงให้กับทีมงานเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ มีความสำคัญมากเช่นกัน เนื่องจากเห็นว่า Team Learning เป็นสิ่งสำคัญ ข้อ 14 เสริมแรงด้วยการให้รางวัลเป็นรายบุคคลและเป็นทีม ซึ่งการให้รางวัลเป็นทีมเป็นเรื่องที่จะสอดคล้องกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำด้านการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน และสอดคล้องกับการทำงานในสมัยนี้ ข้อ 4 มีศิลปะในการจูงใจให้ทีมงานทำงานด้วยความเต็มใจ ข้อ 6 ประเมินผลการปฏิบัติงานและให้รางวัล/ชมเชยในผลงานที่ประสบความสำเร็จ รวมเข้ากันได้ เป็นเชิงลบ ข้อ 12 และ ข้อ 14 เป็นเชิงบวก และที่ประชุมเห็นว่า ข้อ 3 การมอบอำนาจแก่ทีมงานตามความสามารถของเขา เป็นประเด็นที่สำคัญในลำดับแรกเพราะต้องทำงานเป็นทีมในการบริหารสมัยใหม่ สำหรับข้ออื่น ๆ มีความเห็นว่ามีเหมาะสมและเป็นไปได้

2.7 ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มต่างเห็นพ้องกับองค์ประกอบด้านนี้ โดย ข้อ 10 ใช้วิธีการพูดเชิงบวกที่สร้างสรรค์สิ่งดี ๆ เกี่ยวกับตัวเองและผู้อื่น น่าจะเป็นรูปธรรมมากที่สุด ซึ่งผู้บริหารต้องมีใจเป็นธรรมเป็นการสร้างสรรค์ และเป็นผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม ข้อ 1 ฝึกให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ ๆ สำหรับความคิดที่เป็นบวก ควรได้รับการฝึก ส่วนความคิดเชิงลบ ควรเก็บไว้ในใจ อย่างไรก็ตามนักบริหารควรคิดในเชิงลบบ้างที่ประชุมมีความเห็นว่า ข้อ 10 การใช้วิธีการพูดเชิงบวกที่สร้างสรรค์สิ่งดี ๆ เกี่ยวกับตัวเองและผู้อื่น ข้อ 2 มีความเชื่อมั่นในความสามารถของคนในองค์กร มีความสำคัญมาก เพราะสามารถดึงศักยภาพในการทำงานออกมาได้ สำหรับข้ออื่น ๆ มีความเห็นว่ามีเหมาะสมและเป็นไปได้

นอกจากนี้ยังมีประเด็นที่พิจารณาให้ความเห็นในการพัฒนา เพื่อการนำไปใช้ที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น การมองภาพรวมของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (Superleadership) โดยเฉพาะการศึกษาในโรงเรียนอาชีวศึกษาของภาครัฐกับเอกชน มีบริบทที่แตกต่างกัน ทั้งในด้านการบริหาร โครงสร้าง เป็นต้น แต่สิ่งสำคัญภาวะผู้นำเหนือผู้นำในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนน่าที่จะมีความคล่องตัว และมีรูปแบบการบริหารที่ต้องใช้ศิลปะเป็นพิเศษ นั่นคือมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารที่นำไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จ เพราะความเป็นเอกชนที่ต้องคำนึงถึงการให้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้ยังอยู่ภายใต้เงื่อนไขของสังคมที่มีการแข่งขันทางการตลาดแตกต่างกันไป จากการบริหาร โรงเรียนในภาครัฐที่มีการเปลี่ยนผู้บริหาร มีการโยกย้ายบ่อย ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จึงมีความสำคัญมาก การเป็นสุดยอดคน (Superman) ทางการบริหาร

หากเปรียบเทียบ Superman เป็น สุดยอดคน กับ Superleadership เป็นผู้นำสุดยอด คือ ผู้นำที่ประสบความสำเร็จอย่างงดงามในทุกด้าน นำที่จะต้องมีบุคลิกภาพ 3 ประการ ดังนี้ 1) ความเป็นคนยอมรับการเปลี่ยนแปลง 2) Superleadership ต้องรอบรู้ทุกเรื่องและตลอดเวลา 3) Superleadership มีความเสถียรเพื่อส่วนรวม

ในภาครัฐ Superleadership เป็นเรื่องสำคัญ เพราะเป็นภาพลักษณ์ (Image) ขององค์กร ดังนั้นจึงต้องทำให้เกิดความเชื่อมั่น ทั้งที่ภาครัฐจะเน้นน้อยกว่าภาคเอกชน หากเอกชนมีภาพลักษณ์ของผู้บริหารที่ไม่มีใครไว้วางใจ ไม่มีความเชื่อมั่น องค์กรนั้นก็ไม่สามารถประสบความสำเร็จ ทั้งยังต้องรักษาภาพลักษณ์ในความเป็นผู้นำ รวมถึงทีมงานอีกด้วย ผู้นำแบบนี้จึงเป็นคนที่ไม่ธรรมดา ซึ่งผู้นำแบบ Superleadership มีสิ่งที่ไม่เหมือนผู้นำทั่วไป คือ มีความคิด มองวัฒนธรรมขององค์กรที่อาศัยทีมงานเป็นเครื่องเสริมแรง เรียกว่า “ผู้นำไม่ธรรมดา” คือมีคุณลักษณะของผู้นำที่เป็นนักบุญ ไม่ยึดติดอยู่กับอะไร และต้องทำให้ผู้อื่นเคารพและยกย่องด้วยความศรัทธา มีการดำเนินชีวิตที่ดี เสถียร และเป็นผู้นำ

ผู้นำในความหมายนี้ ของภาคเอกชน คือ “ผู้รับใบอนุญาต” จะมีบทบาทสำคัญ เป็นผู้นำผู้บริหาร เจ้าของ และผู้ประกอบการไปพร้อมกัน เปรียบเป็น “ผู้รับใบอนุญาตสุดยอด” ด้วยการสื่อให้เห็นถึงตำแหน่งทางการบริหารของโรงเรียนอาชีวศึกษาของเอกชน เหตุนี้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ จึงมีความเป็นไปได้ในสังคมไทย ที่จะมีการพัฒนาหรือสร้างให้เกิดขึ้น จากที่ประชุมการสนทนากลุ่มกล่าวว่า “หากเป็น โมเดลและนำไปทดลองใช้ ทั้งหมดนี้สามารถนำไปทดลองได้ แต่การ สนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดหากพิจารณาว่ามีมาตรฐานที่มีค่าสูงสุด เห็นด้วยอย่างยิ่งทั้ง 7 องค์ประกอบ”

ข้อเสนอแนะจากการสนทนากลุ่ม สรุปได้ว่า ควรมีการสร้างแรงบันดาลใจ การให้ความมั่นใจในตนเอง (Self-Confident) มีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้นำสูงสุดต้องเป็นคนดี การพูดดี คือ การสร้างสรรค์ ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม การใช้ทีมเรียนรู้ (Team Learning) เป็นสิ่งสำคัญ แต่สิ่งที่สำคัญ คือ ความเชื่อมั่น ในคุณค่าของคนในองค์กร ที่ทุกคนจะดึงศักยภาพของตนเองออกมา

จากการสนทนากลุ่มได้ทำให้เห็นข้อดี ความเหมาะสมและเป็นไปในการปฏิบัติจริงที่จะต้องมีการนำไปทดลองใช้ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนอีกครั้ง โดยเฉพาะข้อเสนอแนะในประเด็นต่าง ๆ ที่มีความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ซึ่งจะต้องมีกระบวนการพัฒนาที่เป็นกระบวนการฝึกอบรมเพื่อดำเนินการในขั้นตอนที่ 4 ต่อไป

ตอนที่ 4 การพัฒนาคู่มือกระบวนการอบรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ในขั้นตอนที่ 5 ผู้วิจัยได้นำความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นว่ามีความเป็นไปได้และความ

เหมาะสมประเด็นต่าง ๆ ของแต่ละข้อย่อย (Items) เพื่อนำไปสังเคราะห์เนื้อหาในการพัฒนาคู่มือกระบวนการฝึกอบรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ประกอบด้วยคู่มือการฝึกอบรม ชื่อหลักสูตร ระยะเวลา วัตถุประสงค์ เนื้อหาหลักสูตร โมดูล 12 โมดูล กิจกรรมการประเมินผลการฝึกอบรม การเรียนรู้และความสามารถที่ได้รับในด้าน ความรู้ ด้านเจตคติ และด้านทักษะ การนำความรู้ความสามารถไปใช้ประโยชน์ และประโยชน์ในอนาคต เอกสารหรือผลงานประกอบ ได้แก่ ความคาดหวังของข้าพเจ้า (ก่อนการสัมมนา) แบบประเมินโครงการฝึกอบรมก่อน-หลังการฝึกอบรม (Pre-Test & Post-Test) โครงร่าง (Profile) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของตนเอง ก่อนและหลังการสัมมนา ผลงานประกอบเรื่องการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน ผลงานประกอบเรื่องการทำให้เป็นผู้นำตนเอง ผลงานประกอบเรื่องผู้นำแสดงเป็นแบบฉบับที่เป็นผู้นำตนเอง ผลงานประกอบเรื่องการกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ผลงานประกอบเรื่องการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ผลงานประกอบเรื่องการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการให้รางวัลและคำทนายอย่างสร้างสรรค์ ผลงานประกอบเรื่องการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก ควรติดตามผล (บันทึกการประเมินตามแผนพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ สัปดาห์ที่ 1-4) และประวัติชีวิต (รายละเอียดคู่มือการอบรมปรากฏในภาคผนวก ง)

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล การทดลองใช้ในโรงเรียนและประเมินผลการฝึกอบรมก่อนและหลังการอบรม เพื่อประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำในขั้นตอนที่ 6

การวิจัยครั้งนี้ ได้มีขั้นตอนของการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ เพื่อยืนยันผลการนำไปใช้ ให้มีความเหมาะสมมากขึ้น ที่ผลจากการสนทนากลุ่มมีความเป็นไปได้และเหมาะสม ขณะที่การทดลองใช้ได้มีการฝึกอบรม ด้วยคู่มือการฝึกอบรมที่ได้ปรับปรุงและพัฒนาขึ้นในกระบวนการฝึกอบรม ดังต่อไปนี้

1. ขั้นตอนการเตรียมการ

ผู้วิจัยได้คัดเลือกและประสานงานผู้เกี่ยวข้องในการเตรียมพื้นที่ ซึ่งคัดเลือกโรงเรียนอาชีวศึกษาที่มีความพร้อมและสมัครใจเข้าร่วมการฝึกอบรม เพราะต้องมีการปฏิบัติการตามกระบวนการฝึกอบรม ทั้งบุคคลที่เข้าร่วมการอบรม ต้องร่วมมือปฏิบัติการตามกำหนด เมื่อประสานงานโรงเรียนที่เป็นกลุ่มทดลองเรียบร้อยแล้ว ได้ติดต่อขอหนังสือขอความร่วมมืออย่างเป็นทางการจากบัณฑิตวิทยาลัย นำส่งโรงเรียน พร้อมทั้งยังได้ประสาน พูดคุยวิธีการเกี่ยวกับการฝึกอบรม ให้กับผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่และหัวหน้าฝ่ายของ โรงเรียนที่ทดลอง จำนวน 8 คน

2. ขั้นตอนการฝึกอบรม

หลังจากที่ผู้วิจัยได้จัดทำคู่มือการฝึกอบรม ตามแนวทางของเนื้อหากิจกรรมที่ได้จาก

สนทนากลุ่มและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จึงเริ่มกระบวนการฝึกอบรม ตามแบบแผนการทดลอง แบบกลุ่มเดียววัดก่อนและหลังการทดลอง (One Group Pre-Test & Post-Test Design)

กิจกรรมการฝึกอบรม ตั้งแต่วันแรก จนถึงวันสุดท้ายรวมระยะเวลา 1 เดือน ผู้วิจัยและผู้เข้าร่วมต่างได้เรียนรู้กระบวนการฝึกอบรมตามขั้นตอน วันแรกที่ได้จัดการฝึกอบรม ด้วยการประชุมชี้แจง และใช้การละลายพฤติกรรมตามแนวทางของกระบวนการกลุ่ม ถึงแม้ว่าจะรู้จักกันดีอยู่แล้ว แต่ผู้วิจัยต้องการให้ผู้เข้าอบรมได้ละลายพฤติกรรม เปิดใจ ด้วยการให้เขียน ความคาดหวัง และประวัติชีวิต แล้วนำมาพูดคุยกัน จากการสังเกตในการอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีปฏิกริยาร่วมในการอบรม เพราะเริ่มแรก มีการให้ความร่วมมือ ซักถามข้อสงสัยเกี่ยวกับว่าภาวะผู้นำเหนือผู้นำมีความต่างจากภาวะผู้นำแบบเดิมอย่างไร ฝึกอบรมจะเป็นอย่างไร ต้องปฏิบัติอย่างไร คำถามเหล่านี้ได้เริ่มคลี่คลายเมื่อวันที่สองเป็นต้นไป หลายคนได้คลายข้อสงสัย

เมื่ออบรมเชิงวิชาการภาคทฤษฎี 5 วัน ตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ โดยมีการกำหนดเนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรม แบ่งเป็น 12 โมดูล (รายละเอียดในภาคผนวก ง) แล้วดูการเรียนรู้และความสามารถที่ได้รับในประเด็นของความรู้ เจตคติ และทักษะที่เกิดขึ้นก่อนเข้าร่วมโครงการ ประโยชน์ที่ได้รับ โดยทดสอบก่อนการอบรม (Pre-Test) นำเสนอ โครงร่าง (Profile) ผลงานประกอบ 7 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ กำหนดให้ผู้เข้ารับการอบรมทำกิจกรรมตามใบงานที่ 1-7 ตามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ระหว่างการอบรมเชิงปฏิบัติการนั้น ได้กำหนดให้ผู้เข้ารับการอบรมทำกิจกรรม การตั้งเป้าหมายและแผนพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (รายละเอียดในภาคผนวก ง) ตามองค์ประกอบทั้ง 7 องค์ประกอบดังกล่าว เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ประเมินการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ในเป้าหมายแต่ละองค์ประกอบ 3 ข้อหลัก นอกจากนี้ ในแผนการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ มีการวางแผนการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ การจัดปัญหาอุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมาย การแก้ไขอุปสรรควิธีการที่จะลดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น สิ่งที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย ผู้เข้ารับการอบรมได้พิจารณาประเด็นดังกล่าว แล้วยังมีการตั้งเป้าหมายและแผนการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ที่เป้าหมายมีอะไรบ้าง ผู้เข้ารับการอบรมจะมีแผนและขั้นตอนการปฏิบัติอย่างไรให้เกิดความสำเร็จ จากการอบรมพบว่า มีปัจจัยหลายอย่างที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อนของการตั้งเป้าหมาย สิ่งสำคัญคือสิ่งแรกต้องสร้างทีมงานให้เกิดขึ้น และสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

3. ชั้นประเมินผลการฝึกอบรม

ผู้วิจัยได้มีแนวทางการประเมินให้เป็นรูปธรรม ด้วยการให้มีการบันทึกการประเมินตามแผนพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ใน 1 เดือน คิดเป็นความก้าวหน้าเป็นร้อยละเท่าใดเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ประเมินตนเองว่าดำเนินการไปถึงจุดไหน และเป็นเครื่องเตือนความจำที่ต้องการประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ยัง ได้จัดทำบันทึกการประเมินการปฏิบัติตามแผนพัฒนาภาวะผู้นำ

เหนือผู้นำ ในแต่ละสัปดาห์ ใน 1 เดือนตามองค์ประกอบทั้ง 7 ว่ามีเป้าหมายอย่างไร ความสำเร็จ/สิ่ง
ที่ได้ดำเนินการปฏิบัติแล้วมีอะไรบ้าง จากการอบรมในแต่ละสัปดาห์ พบว่าผู้เข้ารับการอบรมได้
ประเมินที่บ่งบอกถึงความก้าวหน้าในแต่ละองค์ประกอบ และกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้ทำไปแล้ว และ
ยังไม่ได้ทำ

หลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม ผู้วิจัยได้ประเมินผลหลังการอบรม (Post-Test) เพื่อดูผลที่
ได้หลังจากการอบรม นอกจากนี้ยังให้มีการประเมินผลหลักสูตร การประเมินทัศนคติต่อการ
ฝึกอบรม และการประเมินหัวข้อการอบรม เพื่อดูความเหมาะสมของเนื้อหา เวลา วิทยากร สื่อ และ
ประโยชน์ของเนื้อหาต่อการปฏิบัติงาน โดยแบ่งระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ผลการวิจัยปรากฏดัง
ตารางที่ 37

ตารางที่ 37 ประเมินผลโครงการฝึกอบรม หลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำภายหลังจากการ
ฝึกอบรม

	ค่าสถิติ	
	\bar{X}	S.D.
ประเมินผลหลักสูตร	4.16	.77
ประเมินทัศนคติต่อการฝึกอบรม	3.71	1.10
หัวข้อการอบรม	3.85	1.27

จากตารางที่ 37 พบว่า การประเมินผลโครงการฝึกอบรม ภายหลังจากการฝึกอบรม
ประเมินผลหลักสูตร มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.16$) ประเมินทัศนคติต่อการฝึกอบรม มีค่า
คะแนนเฉลี่ยสูง ($\bar{X} = 3.71$) และหัวข้อการอบรม ($\bar{X} = 3.85$) (รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก ค)

ผลการประเมินประสิทธิภาพพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรม ดำเนินการหลังการ
ทดลองรูปแบบภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ดังกล่าว

ตารางที่ 38 เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรม ระหว่างก่อนและหลังทดลองใช้รูปแบบการเรียนการสอน ด้วยสถิติ Paired Sample t-Test

การทดลอง	ค่าสถิติ			
	\bar{X}	S.D.	t	p-Value
Pre-Test	3.48	.41		
Post-Test	4.25	.62	-2.375	.049*

* p < .05

จากตารางที่ 38 พบว่า ความแตกต่างของระดับพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรมมีค่าเฉลี่ย Post-Test สูงกว่าค่าเฉลี่ย Pre-Test ที่มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .77 โดยที่ผู้เข้ารับการอบรมหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำมีภาวะผู้นำสูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก ค)