

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
df	แทน	ค่าระดับชั้นความเป็นอิสระ
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบ F (F-test)
SS	แทน	ผลรวมของกลุ่ม
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยรวมของกลุ่ม
P	แทน	ค่าระดับความน่าจะเป็นในการทดสอบทางสถิติ
t- test	แทน	ค่าสถิติที่ใช้การพิจารณาในการแจกแจงแบบ t – distribution
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตอนๆ ตามลำดับดังนี้คือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับการศึกษา เพศและอายุ เสนอเป็นตารางมีคำบรรยายประกอบ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับและเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 เสนอเป็นตารางมีคำบรรยายประกอบ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 นำมาสังเคราะห์และนำเสนอเป็นการบรรยายเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับการศึกษา เพศและอายุ ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกตามสถานภาพ ระดับการศึกษา เพศ และอายุของกลุ่มตัวอย่าง (N=108)

ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
หญิง	33	30.6
ชาย	75	69.4
รวม	108	100
<b>อายุ</b>		
ต่ำกว่า 30 ปี	-	-
30 ปี - 50 ปี	63	58.3
สูงกว่า 50	45	41.7
รวม	108	100
<b>การศึกษา</b>		
ปริญญาตรี	45	41.7
สูงกว่าปริญญาตรี	63	58.3
รวม	108	100
<b>ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง</b>		
ต่ำกว่า 10 ปี	49	45.4
10 ปี - 20 ปี	30	27.8
สูงกว่า 20 ปี	29	26.9
รวม	108	100

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่าจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 30.6 เพศชายจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 69.4 อายุ 30-50 ปีมากที่สุด รองลงมาคือสูงกว่า 50 ปี 45 คน ตามลำดับ โดยคิดเป็นร้อยละ 58.3 41.7 ตามลำดับ การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมากที่สุดรองลงมาคือปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 58.3 และ 41.7 ตามลำดับ และมีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งมากที่สุดคือ ต่ำกว่า 10 ปี รองลงมาคือสูงกว่า 20 ปีและต่ำสุดคือ 10 ปี - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.4 27.8 และ 26.9 ตามลำดับ

**ตอนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 เสนอเป็นตารางมีคำบรรยายประกอบ

2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ ผลการวิเคราะห์เสนอเป็นตารางมีคำบรรยายประกอบ ปรากฏดังตารางที่ 2-6

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ โดยรวมทุกด้าน (N=108)

แนวทางที่ต้องการพัฒนา	เพศ				อายุ				การศึกษา				ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง						ภาพรวม	
	หญิง		ชาย		30-50		>50		ป.ตรี		สูงกว่า ป.ตรี		<10 ปี		10-20 ปี		>20 ปี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์	4.37	.44	4.32	.44	4.39	.36	4.26	.53	4.18	.47	4.45	.38	4.38	.36	4.29	.42	4.31	.57	4.34	.44
2. ด้านการสร้างความสัมพันธ์รายบุคคล	4.47	.57	4.48	.53	4.49	.44	4.46	.66	4.44	.69	4.51	.40	4.49	.48	4.57	.36	4.36	.75	4.47	.53
3. ด้านการสร้างแรงคลใจ	4.35	.48	4.43	.47	4.48	.39	4.30	.56	4.32	.56	4.46	.40	4.47	.44	4.44	.33	4.27	.63	4.41	.48
4. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.42	.55	4.39	.52	4.46	.41	4.31	.66	3.33	.66	4.44	.41	4.47	.45	4.39	.33	4.28	.77	4.40	.53
โดยรวมทุกด้าน	4.40	.47	4.41	.45	4.46	.34	4.33	.57	4.32	.56	4.47	.35	4.45	.38	4.22	.28	4.31	.66	4.41	.45

จากตารางที่ 2 ความต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงหาผู้บริหาร โดยรวมทุกด้านเมื่อ จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ โดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X}=4.41$ ) แต่เมื่อจำแนก รายด้าน พบว่าด้านการสร้างความสัมพันธ์รายบุคคลสูงสุดอยู่ใน ระดับมาก ( $\bar{X}=4.47$ ) และผู้บริหารเพศชายด้านการสร้างความสัมพันธ์รายบุคคลสูงสุดเช่นกันอยู่ใน ระดับมาก ( $\bar{X}=4.48$ ) เมื่อจำแนกตามอายุพบว่าด้านการสร้างความสัมพันธ์รายบุคคลสูงสุดอยู่ใน ระดับมาก ( $\bar{X}=4.49$ ) และผู้บริหารที่มีอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไปพบว่าด้านการสร้างความสัมพันธ์รายบุคคลสูงสุดอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.46$ ) เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า ผู้บริหารที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ด้านการสร้างความสัมพันธ์รายบุคคลสูงสุดอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.44$ ) ส่วนผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีด้านการสร้างความสัมพันธ์รายบุคคล สูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.51$ ) และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ พบว่าด้านการสร้างความสัมพันธ์รายบุคคลสูงสุดอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.49$ ) ผู้บริหารที่ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ ระหว่าง 10-20 ปี ด้านการสร้างความสัมพันธ์รายบุคคลสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.57$ ) และ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี ด้านการสร้างความสัมพันธ์รายบุคคลสูงสุดอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X}=4.36$ ) เช่นเดียวกัน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์รวม ด้าน การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์(N=108)

แนวทางที่ต้องการพัฒนา	เพศ		อายุ				การศึกษา				ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง						ภาพรวม			
	หญิง		ชาย		30-50		>50		ป.ตรี		สูงกว่าป.ตรี		<10 ปี		10-20 ปี		>20 ปี		$\bar{X}$	S.D.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.				
1. การเป็นผู้มีบารมีและเป็นที่ยอมรับของบุคลากร	4.03	.59	4.33	.60	4.33	.51	4.11	.71	4.18	.72	4.25	.52	4.39	.53	4.17	.59	4.07	.70	4.24	.60
2. การมีอุดมการณ์หรือเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน	4.27	.67	4.40	.68	4.41	.59	4.29	.79	4.18	.83	4.49	.50	4.43	.50	4.07	.83	4.55	.69	4.36	.67
3. การเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการ	4.42	.79	4.39	.70	4.46	.64	4.31	.82	4.20	.84	4.54	.59	4.45	.65	4.30	.92	4.41	.63	4.39	.72
4. การเข้าใจพื้นฐานของการเปลี่ยนแปลง	4.36	.78	4.24	.65	4.35	.70	4.17	.68	4.04	.71	4.44	.64	4.33	.69	4.13	.63	4.34	.77	4.27	.69
5. ความเป็นผู้นำของการเปลี่ยนแปลง	4.48	.71	4.53	.60	4.70	.61	4.38	.65	4.44	.70	4.57	.59	4.67	.59	4.37	.67	4.41	.63	4.51	.63
6. การสามารถทำงานสนองนโยบายระดับสูงให้เกิดผลงานเชิงประจักษ์ได้	4.12	.78	4.29	.61	4.32	.68	4.13	.66	4.00	.52	4.41	.71	4.27	.60	4.33	.76	4.10	.67	4.24	.66
7. การเรียนรู้และแสวงหาเทคนิคใหม่ๆ เพื่อการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ	4.33	.69	4.17	.64	4.30	.63	4.11	.68	4.00	.64	4.38	.63	4.18	.53	4.13	.73	4.38	.78	4.22	.66
8. การมีวิธีทำงานโดยมุ่งผลสำเร็จ	4.52	.67	4.41	.64	4.54	.50	4.31	.79	4.20	.69	4.62	.55	4.45	.61	4.57	.50	4.31	.81	4.44	.64
9 ความสามารถพัฒนาที่มาร่วมสร้างผลสำเร็จ	4.45	.67	4.31	.61	4.33	.48	4.38	.81	4.22	.77	4.44	.50	4.33	.47	4.30	.47	4.45	.95	4.35	.63

แนวทางที่ต้องการพัฒนา	เพศ		อายุ				การศึกษา				ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง						ภาพรวม			
	หญิง		ชาย		30-50		>50		ป.ตรี		สูงกว่าป.ตรี		<10 ปี		10-20 ปี		>20 ปี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
10. การสามารถติดต่อสื่อสารได้เร็วทั่วถึง	4.36	.65	4.19	.67	4.25	.62	4.22	.74	4.11	.71	4.33	.62	4.33	.69	4.10	.66	4.24	.64	4.24	.66
11. การเป็นผู้ที่มีทัศนคติเชิงบวก	4.55	.56	4.49	.62	4.56	.53	4.44	.69	4.40	.69	4.59	.53	4.65	.48	4.50	.51	4.28	.80	4.50	.60
12. การเป็นผู้ทำงานเชิงรุก	4.42	.61	4.33	.58	4.43	.53	4.27	.65	4.20	.63	4.48	.53	4.43	.54	4.27	.45	4.34	.76	4.36	.58
13. การเป็นผู้มุ่งมั่นสร้างความเข้มแข็งของโรงเรียน	4.45	.51	4.36	.63	4.52	.50	4.27	.69	4.20	.66	4.57	.49	4.39	.61	4.50	.51	4.38	.68	4.41	.59
14. การสร้างความคาดหวังร่วมกับบุคลากรอื่นที่จะไปให้ถึงเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลง	4.39	.50	4.39	.54	4.43	.50	4.33	.56	4.36	.57	4.41	.50	4.43	.50	4.37	.49	4.34	.61	4.38	.52
15. การเป็นผู้นำสร้างค่านิยมร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียน	4.48	.57	4.29	.63	4.48	.50	4.18	.72	4.04	.64	4.57	.50	4.35	.60	4.43	.50	4.28	.75	4.35	.61
16. การสื่อสารให้คนในโรงเรียนรับรู้เหตุผลที่เกิดการเปลี่ยนแปลง	4.18	.53	4.19	.67	4.22	.58	4.13	.69	4.02	.62	4.30	.61	4.18	.63	4.20	.55	4.17	.71	4.18	.62
17. การปรับเปลี่ยนค่านิยมเพื่อเป็นภารกิจร่วมกัน ทำให้การเปลี่ยนแปลงประสบความสำเร็จ	4.33	.65	4.19	.67	4.21	.68	4.27	.65	4.11	.75	4.31	.59	4.29	.71	4.13	.51	4.24	.74	4.23	.66
18. การกระตุ้นหรือรื้อฟื้น มีพลัง มีความหวัง เข้าใจการเปลี่ยนแปลง	4.36	.49	4.29	.58	4.29	.52	4.36	.61	4.27	.54	4.35	.57	4.35	.48	4.27	.52	4.31	.71	4.31	.55
รวม	4.37	.44	4.32	.44	4.40	.36	4.26	.53	4.18	.47	4.45	.38	4.38	.36	4.29	.42	4.31	.57	<b>4.34</b>	<b>.44</b>





จากตารางที่ 3 ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวม ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.34$ ) เมื่อ จำแนกตามตัวแปรต่าง ๆ คือ

เมื่อจำแนกตาม เพศ พบว่า ผู้บริหารเพศหญิงมีความต้องการพัฒนา การที่มีทัศนคติเชิงบวกสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.55$ ) รองลงมาคือ การมีวิธีทำงานโดยมุ่งผลสำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.52$ ) และผู้บริหารเพศชายมีความต้องการพัฒนา การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.53$ ) รองลงมาคือ การที่มีทัศนคติเชิงบวกอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.49$ )

เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 30-50 ปี มีความต้องการพัฒนา การที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.70$ )รองลงมา คือ การเป็นผู้ที่มีทัศนคติเชิงบวกอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.56$ ) และผู้บริหารที่มีอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไปมีความต้องการพัฒนา การที่มีทัศนคติเชิงบวกสูงสุดอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.44$ )รองลงมา คือ การเป็นผู้นำของการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก( $\bar{X}=4.38$ )

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้บริหารที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนา การที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงสุดอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.44$ )รองลงมา คือ การเป็นผู้ที่มีทัศนคติเชิงบวกอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.40$ ) ส่วนผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความต้องการพัฒนา การที่มีวิธีทำงานโดยมุ่งผลสำเร็จสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.62$ ) รองลงมา คือ การเป็นผู้ที่มีทัศนคติเชิงบวกอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.59$ ) และ

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ น้อยกว่า 10 ปี มีความต้องการพัฒนา การที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.67$ ) รองลงมา คือ การเป็นผู้ที่มีทัศนคติเชิงบวกอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.65$ ). การที่ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ระหว่าง 10-20 ปี มีความต้องการพัฒนา การที่มีวิธีทำงานมุ่งความสำเร็จ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.57$ )รองลงมา คือ การเป็นผู้ที่มีทัศนคติเชิงบวกอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.50$ ) และผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี มีความต้องการพัฒนา การที่มีอุดมการณ์หรือเป้าหมายที่ชัดเจนสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด( $\bar{X}=4.55$ ) รองลงมา คือ ความสามารถพัฒนาที่มาร่วมสร้างผลสำเร็จอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.45$ )

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์รวม ด้าน การมุ่งสัมพันธ์เป็นรายคน(N=108)

แนวทางที่ต้องการพัฒนา	เพศ		อายุ				การศึกษา				ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง						ภาพรวม			
	หญิง		ชาย		30-50		>50		ป.ตรี		สูงกว่า ป.ตรี		<10 ปี		10-20 ปี		>20 ปี		$\bar{X}$	S.D.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.				
1. การใช้ปัญหาจากท้าทายกับบุคลากรในองค์กรอย่างเป็นกัลยาณมิตร	4.52	.67	4.55	.68	4.54	.64	4.53	.77	4.51	.77	4.56	.59	4.47	.77	4.67	.48	4.52	.69	4.53	.67
2. การรู้จักและเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.39	.56	4.47	.62	4.51	.50	4.36	.71	4.42	.72	4.46	.50	4.47	.62	4.50	.51	4.34	.67	4.44	.60
3. การรู้ปัญหาความจำเป็นของบุคลากรทุกคน	4.48	.62	4.51	.60	4.47	.56	4.53	.66	4.47	.69	4.52	.53	4.47	.58	4.67	.48	4.38	.73	4.50	.60
4. การมีการถามไถ่ทุกข์สุขของบุคลากรทุกคน	4.48	.62	4.49	.60	4.49	.59	4.49	.63	4.44	.69	4.52	.53	4.49	.58	4.57	.57	4.41	.68	4.49	.60
5. การรู้จักบุคลากรในองค์กรทุกคน	4.45	.67	4.49	.67	4.53	.53	4.40	.81	4.40	.81	4.54	.53	4.55	.50	4.53	.58	4.31	.93	4.48	.66
6. การใส่ใจรับรู้ความต้องการของบุคลากรเป็นรายบุคคล	4.30	.68	4.39	.68	4.36	.55	4.36	.83	4.33	.88	4.38	.49	4.43	.58	4.43	.50	4.17	.93	4.36	.67
7. การรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเป็นรายบุคคล	4.58	.61	4.49	.58	4.46	.56	4.60	.62	4.47	.69	4.56	.50	4.51	.58	4.57	.50	4.48	.69	4.51	.58
8. การมีความพยายามในการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรกับบุคลากรทุกคน	4.61	.66	4.60	.64	4.63	.49	4.56	.81	4.51	.82	4.67	.48	4.63	.49	4.70	.47	4.45	.95	4.60	.64
9. การยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคน	4.45	.79	4.35	.80	4.43	.69	4.31	.92	4.38	.89	4.38	.73	4.39	.70	4.53	.63	4.21	1.048	4.37	.79
รวม	4.47	.57	4.48	.52	4.45	.43	4.45	.66	4.43	.69	4.50	.40	4.48	.47	4.57	.36	4.36	.74	<b>4.47</b>	<b>.53</b>

จากตารางที่ 4 ความต้องการพัฒนาดตนเองเพื่อเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวม ด้านการมุ่งสัมพันธเป็นรายคนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.48$ ) เมื่อ จำแนกตามตัวแปรต่างๆ คือ

จำแนกตาม เพศ พบว่าผู้บริหารเพศหญิงมีความต้องการพัฒนา การที่มีความพยายามในการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรกับบุคลากรทุกคนสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.61$ ) รองลงมา คือ การรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเป็นรายบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.58$ ) และผู้บริหารเพศชายมีความต้องการพัฒนา การที่มีความพยายามในการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรกับบุคลากรทุกคนสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.60$ )รองลงมาคือ การใช้ปิยวาจาทักทายกับบุคลากรในองค์กรอย่างเป็นกัลยาณมิตรอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.55$ )

เมื่อจำแนกตาม อายุ พบว่าผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 30-50 ปี มีความต้องการพัฒนา การที่มีความพยายามในการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรกับบุคลากรทุกคน สูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.63$ ) รองลงมาคือ การใช้ปิยวาจาทักทายกับบุคลากรในองค์กรอย่างเป็นกัลยาณมิตรอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.54$ ) และผู้บริหารที่มีอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไปมีความต้องการพัฒนา การรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเป็นรายบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.60$ )รองลงมาคือ การที่มีความพยายามในการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรกับบุคลากรทุกคนอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.56$ )

เมื่อจำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่าผู้บริหารที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนา การใช้ปิยวาจาทักทายกับบุคลากรในองค์กรอย่างเป็นกัลยาณมิตรสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.51$ ) รองลงมาคือ การใช้ปิยวาจาทักทายกับบุคลากรในองค์กรอย่างเป็นกัลยาณมิตรอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.51$ ) และผู้บริหารที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความต้องการพัฒนา การที่มีความพยายามในการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรกับบุคลากรทุกคน สูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.56$ )รองลงมาคือ การรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเป็นรายบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.56$ )

และเมื่อจำแนก ตามประสบการณ์ พบว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ น้อยกว่า 10 ปี มีความต้องการพัฒนา การที่มีความพยายามในการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรกับบุคลากรทุกคน สูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.63$ )รองลงมาคือ การรู้จักบุคลากรในองค์กรทุกคนอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.56$ )การที่มีประสบการณ์ 10-20 ปี มีความต้องการพัฒนา การที่มีความพยายามในการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรกับบุคลากรทุกคนสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.70$ ) รองลงมา คือ การใช้ปิยวาจาทักทายกับบุคลากรในองค์กรอย่างเป็นกัลยาณมิตรอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.67$ ) การที่มีประสบการณ์ มากกว่า 20 ปี มีความต้องการพัฒนา การใช้ปิยวาจาทักทายกับบุคลากรในองค์กรอย่างเป็นกัลยาณมิตรสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.52$ ) รองลงมาคือ การใช้ปิยวาจาทักทายกับบุคลากรในองค์กรอย่างเป็นกัลยาณมิตรอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.45$ )

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์รวม ด้านการสร้างแรงจูงใจ (N=108)

แนวทางที่ต้องการพัฒนา	เพศ		อายุ				การศึกษา		ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง						ภาพรวม					
	หญิง		ชาย		30-50		>50		ป.ตรี		สูงกว่า ป.ตรี		<10 ปี		10-20 ปี		>20 ปี		$\bar{X}$	S.D.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.				
1. การรับฟังความคิดเห็นและให้คุณค่าของบุคคล	4.36	.60	4.12	.74	4.49	.62	4.13	.76	4.24	.71	4.41	.69	4.41	.70	4.33	.61	4.24	.79	4.54	.68
2. การมีการประชุมเพื่อแจ้งให้บุคลากรทราบเป้าหมายและความคาดหวังของผู้รับบริการ	4.39	.61	4.36	.65	4.44	.64	4.26	.62	4.36	.71	4.38	.58	4.51	.65	4.17	.53	4.34	.67	4.44	.60
3. การสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานให้สนองความคาดหวัง	4.39	.56	4.31	.66	4.35	.63	4.31	.63	4.29	.69	4.37	.58	4.45	.61	4.20	.61	4.28	.65	4.50	.66
4. การสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากรให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	4.39	.61	4.47	.60	4.54	.56	4.31	.63	4.33	.64	4.52	.56	4.51	.54	4.60	.56	4.17	.66	4.49	.68
5. การสนับสนุนและกระตุ้นผู้ที่ทำงานให้สามารถทำงานได้สำเร็จไปถึงเป้าหมายขององค์กร	4.45	.67	4.51	.62	4.46	.62	4.57	.66	4.40	.69	4.56	.59	4.43	.65	4.63	.490	4.45	.74	4.48	.58
6. การพัฒนาความรู้เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร	4.21	.70	4.31	.77	4.37	.58	4.16	.93	4.07	.91	4.43	.56	4.32	.66	4.27	.69	4.21	.94	4.36	.64

ตารางที่ 5 (ต่อ)

แนวทางที่ต้องการพัฒนา	เพศ		อายุ				การศึกษา				ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง						ภาพรวม			
	หญิง		ชาย		30-50		>50		ป.ตรี		สูงกว่าป.ตรี		<10 ปี		10-20 ปี		>20 ปี		$\bar{X}$	S.D.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
7. การใช้คำพูดที่เป็นเชิงบวกมองโลกในแง่ดี	4.27	.67	4.59	.55	4.59	.50	4.36	.71	4.47	.63	4.51	.59	4.57	.50	4.57	.50	4.28	.80	4.52	.79
8. การมีความเชื่อมั่นในตนเองและบุคลากร	4.24	.66	4.56	.55	4.49	.53	4.36	.68	4.44	.62	4.48	.59	4.53	.54	4.33	.60	4.17	.71	4.60	.70
9. การสร้างแรงศรัทธาต่อทีมในผลสำเร็จที่มุ่งหวัง	4.42	.71	4.47	.60	4.54	.56	4.34	.71	4.36	.68	4.52	.59	4.49	.62	4.17	.53	4.28	.75	4.38	.64
รวม	4.35	.47	4.43	.47	4.47	.39	4.30	.55	4.32	.56	4.46	.39	4.46	.43	4.44	.32	4.26	.62	<b>4.40</b>	<b>.47</b>

จากตารางที่ 5 ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวม ด้านการสร้างแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.40$ ) เมื่อจำแนกตามตัวแปรต่างๆ คือ

เมื่อจำแนกตาม เพศ พบว่าผู้บริหารเพศหญิงมีความต้องการพัฒนา การสนับสนุนและ กระตุ้นผู้ที่ทำงานให้สามารถทำงานได้สำเร็จไปถึงเป้าหมายขององค์กรสูงสุดอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.45$ ) รองลงมาคือ การสร้างแรงศรัทธาต่อทีมในผลสำเร็จที่มุ่งหวัง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.42$ ) และการใช้คำพูดที่เป็นเชิงบวกมองโลกในแง่ดีสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.59$ )

เมื่อจำแนกตาม อายุ พบว่าผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 30-50 ปี มีความต้องการพัฒนา การใช้ คำพูดที่เป็นเชิงบวก มองโลกในแง่ดีสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.59$ ) รองลงมาคือ การสร้างแรง บันดาลใจให้แก่บุคลากรให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.54$ ) และผู้บริหารที่มีอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไปมีความต้องการพัฒนา การสนับสนุนและกระตุ้น ผู้ที่ทำงานให้สามารถทำงานได้สำเร็จไปถึงเป้าหมายขององค์กรสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.57$ ) รองลงมาคือ การที่ใช้คำพูดที่เป็นเชิงบวกมองโลกในแง่ดีอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.36$ )

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าผู้บริหารที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความ ต้องการพัฒนา การใช้คำพูดที่เป็นเชิงบวกมองโลกในแง่ดีสูงสุดอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.47$ ) รองลงมาคือ การมีความเชื่อมั่นในตนเองและบุคลากร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.44$ ) ส่วนผู้บริหารที่มีระดับ การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความต้องการการสนับสนุนและกระตุ้นผู้ที่ทำงานให้สามารถทำงาน ได้สำเร็จไปถึงเป้าหมายขององค์กรสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.56$ ) รองลงมาคือ การสร้าง แรงบันดาลใจแก่บุคลากรให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ที่สุด ( $\bar{X} = 4.52$ )

และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ พบว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ น้อยกว่า 10 ปี มีความ ต้องการพัฒนา การใช้คำพูดที่เป็นเชิงบวกมองโลกในแง่ดีสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.57$ ) รองลงมาคือ การมีความเชื่อมั่นในตนเองและบุคลากรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.44$ ) ผู้บริหารที่มี ประสบการณ์ระหว่าง 10-20 ปี มีความต้องการสนับสนุนและกระตุ้นผู้ที่ทำงานให้สามารถทำงาน ให้สำเร็จไปถึงเป้าหมายขององค์กรสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.63$ ) รองลงมาคือ สร้างแรง บันดาลใจแก่บุคลากรให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.60$ ) และผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี สนับสนุนและกระตุ้นผู้ที่ทำงานให้ สามารถทำงานได้สำเร็จไปถึงเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.45$ ) รองลงมาคือ การมี การประชุมเพื่อแจ้งให้บุคลากรทราบเป้าหมายและความคาดหวังของผู้บริการอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.34$ )

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์รวม ด้าน การกระตุ้นการใช้ปัญญา (N=108)

แนวทางที่ต้องการพัฒนา	เพศ		อายุ				การศึกษา				ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง									
	หญิง		ชาย		30-50		>50		ป.ตรี		สูงกว่าป.ตรี		<10 ปี		10-20 ปี		>20 ปี		ภาพรวม	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. การมีพฤติกรรมที่สร้างความท้าทายและกระตุ้นผู้ตาม ให้มองปัญหาด้วยมุมมองที่แตกต่างไปจากเดิม	4.36	.60	4.12	.73	4.24	.71	4.13	.69	4.11	.68	4.2	.72	4.33	.66	4.03	.67	4.14	.79	4.19	.70
2. การใช้ความคิดพิจารณาเชิงวิเคราะห์ให้ผู้ร่วมงานเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ที่เหมาะสม	4.24	.56	4.14	.71	4.21	.60	4.13	.76	4.16	.77	4.19	.59	4.18	.75	4.13	.51	4.21	.68	4.17	.66
3. การกระตุ้นให้ครูพัฒนาความคิดใหม่จากเดิมอย่างต่อเนื่องและมีคุณค่า	4.36	.65	4.26	.76	4.30	.64	4.29	.84	4.24	.88	4.33	.60	4.47	.62	4.10	.61	4.21	.94	4.30	.73
4. การมีกระบวนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอนชัดเจน	4.39	.79	4.53	.66	4.54	.53	4.42	.89	4.38	.83	4.57	.59	4.49	.54	4.77	.43	4.21	1.01	4.50	.70
5. ความสามารถเผชิญกับปัญหาต่างๆ โดยไม่ถอยหนี	4.30	.77	4.44	.66	4.49	.54	4.27	.86	4.33	.83	4.44	.60	4.55	.54	4.40	.50	4.14	.99	4.40	.70
6. การมีความสามารถในการคิดและประดิษฐ์สิ่งต่างๆ	4.21	.78	4.24	.67	4.30	.59	4.13	.84	4.22	.79	4.24	.64	4.31	.55	4.13	.51	4.21	1.05	4.23	.70

ตารางที่ 6 (ต่อ)

แนวทางที่ต้องการพัฒนา	เพศ		อายุ				การศึกษา				ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง						ภาพรวม			
	หญิง		ชาย		30-50		>50		ป.ตรี		สูงกว่าป.ตรี		<10ปี		10-20ปี				>20ปี	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
7.ความสามารถยอมรับสิ่งต่าง ๆ ได้ ยอมรับความไม่แน่นอน หรือสิ่งที่ เป็นข้อขัดแย้งและความตึงเครียด	4.36	.82	4.32	.72	4.41	.61	4.22	.90	4.31	.85	4.35	.68	4.41	.67	4.30	.53	4.24	1.02	4.33	.75
8. การใจกว้าง ยอมรับฟังความ คิดเห็นที่เป็นประโยชน์ของ บุคลากร	4.61	.61	4.59	.55	4.67	.51	4.49	.63	4.56	.62	4.62	.52	4.65	.52	4.60	.50	4.48	.69	4.59	.56
9. การกระตุ้นให้บุคลากรคิดและ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.58	.50	4.56	.50	4.62	.49	4.49	.51	4.51	.51	4.60	.49	4.57	.50	4.67	.48	4.45	.51	4.56	.50
10. การให้เกียรติและเชื่อมั่นใน ศักยภาพของบุคลากร	4.58	.66	4.47	.72	4.62	.49	4.33	.90	4.27	.89	4.67	.48	4.55	.61	4.60	.50	4.31	.97	4.50	.70
11. การกระตุ้นให้บุคลากรใช้ ความรู้ความสามารถอย่างเต็ม ศักยภาพ	4.58	.61	4.60	.55	4.67	.51	4.49	.63	4.49	.63	4.67	.51	4.65	.52	4.57	.50	4.52	.69	4.59	.56
รวม	4.41	.55	4.38	.52	4.46	.40	4.30	.65	4.32	.66	4.44	.40	4.46	.44	4.39	.33	4.28	.76	<b>4.40</b>	<b>.53</b>



จากตารางที่ 6 ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวม ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.40$ ) แต่เมื่อ จำแนกตามตัวแปรต่างๆคือ

จำแนกตาม เพศ พบว่าผู้บริหารเพศหญิง มีความต้องการพัฒนา การใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ของบุคลากรสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.61$ ) รองลงมาคือ การให้เกียรติและเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.58$ ) และผู้บริหารเพศชาย มีความต้องการพัฒนาการกระตุ้นให้บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.60$ )รองลงมาคือมีความต้องการ การใจกว้าง การรับฟังความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.59$ )

เมื่อจำแนกตาม อายุ พบว่าผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 30-50 ปี มีความต้องการพัฒนา การใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ของบุคลากรสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.67$ ) รองลงมาคือ การกระตุ้นให้บุคลากรคิดและพัฒนาตนเองอยู่เสมออยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.62$ ) และผู้บริหารที่มีอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไปมีความต้องการพัฒนา การใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ของบุคลากร สูงสุดอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.49$ )รองลงมาคือ การกระตุ้นให้บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.49$ ) เช่นเดียวกัน

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าผู้บริหารที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนา การใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ของบุคลากรสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.56$ ) รองลงมาคือ การกระตุ้นให้บุคลากรคิดและพัฒนาตนเองอยู่เสมออยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.51$ ) ส่วนผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการ การพัฒนาให้เกียรติและเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากรและกระตุ้นให้บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.67$ )รองลงมาคือ การใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.62$ )

และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ พบว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ น้อยกว่า 10 ปี มีความต้องการพัฒนาการใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ของบุคลากรและกระตุ้นให้บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.65$ )รองลงมาคือ การกระตุ้นให้บุคลากรคิดและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.57$ ) การที่มีประสบการณ์ระหว่าง 10-20 ปี มีความต้องการพัฒนาการมีกระบวนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอนชัดเจนสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.77$ )รองลงมาคือ การใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ของบุคลากรสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.60$ ) และผู้บริหารที่มีประสบการณ์

มากกว่า 20 ปี มีความต้องการพัฒนาการ กระตุ้นให้บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ สูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.52$ ) รองลงมาคือ การใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นที่เป็น ประโยชน์ของบุคลากรสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.48$ )

2.2 เปรียบเทียบความต้องการทางการพัฒนาผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา และประสบการณ์

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการทางการพัฒนาผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา และประสบการณ์ มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 7-11

ตารางที่ 7 ค่าสถิติทดสอบความแตกต่างระหว่างความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามเพศ (N=108)

แนวทาง ความต้องการ	หญิง		ชาย		t-test	Sig.
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์	4.37	.4372	4.32	.4445	.503	.616
2. ด้านการสร้างความสัมพันธ์ รายบุคคล	4.47	.5708	4.48	.5295	.059	.953
3. ด้านการสร้างแรงคลใจ	4.35	.4780	4.43	.4748	.829	.409
4. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.42	.5544	4.39	.5208	.242	.809
รวม	4.40	.4699	4.41	.4474	.042	.967

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่าการทดสอบความแตกต่างระหว่างความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวมและรายด้าน เมื่อ จำแนกตามเพศคือเพศหญิง และชาย พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 8 ค่าสถิติทดสอบความแตกต่างระหว่างความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามอายุ (N=108)

แนวทางความต้องการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P.
1. ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	.459	1	.459	2.395	.125
	ภายในกลุ่ม	20.330	106	.192		
	โดยรวม	20.789	107			
2. ด้านการสร้างความสัมพันธ์รายบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.031	1	.031	.107	.745
	ภายในกลุ่ม	31.145	106	.294		
	โดยรวม	31.176	107			
3. ด้านการสร้างแรงคลใจ	ระหว่างกลุ่ม	.791	1	.791	3.588	.061
	ภายในกลุ่ม	23.358	106	.220		
	โดยรวม	24.148	107			
4. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	.600	1	.600	2.170	.144
	ภายในกลุ่ม	29.327	106	.277		
	โดยรวม	29.927	107			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.397	1	.397	1.956	.165
	ภายในกลุ่ม	21.485	106	.203		
	โดยรวม	21.882	107			

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่าการทดสอบความแตกต่างระหว่างความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวมและรายด้าน เมื่อจำแนกตามอายุคือ ต่ำกว่า 30 ปี ระหว่าง 30-50 ปี และ 50 ปีขึ้นไป พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 9 ค่าสถิติทดสอบความแตกต่างระหว่างความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา(N=108)

แนวทาง ความต้องการ	หญิง		ชาย		t-test	Sig.
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมีอิทธิพลเชิง อุดมการณ์	4.18	.4693	4.45	.3836	3.333	.001
2. ด้านการสร้างความสัมพันธ์ รายบุคคล	4.44	.6920	4.51	.4009	.688	.493
3. ด้านการสร้างแรงคลใจ	4.33	.5611	4.46	.3979	1.469	.145
4. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.33	.6603	4.45	.4045	1.199	.233
รวม	4.32	.5562	4.47	.3517	1.73	.086

\* นัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตาราง 9 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน คือ ต่ำกว่า ปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำเพื่อการ เปลี่ยนแปลงในด้าน การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ส่วนในด้านอื่นๆ คือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์รายบุคคล ด้านการสร้างแรงคลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และ โดยรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 10 ค่าสถิติทดสอบความแตกต่างระหว่างความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำเพื่อ  
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษานาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
นครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์(N=108)

แนวทาง ความต้องการ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P.
1. ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	.198	2	.099	.504	.605
	ภายในกลุ่ม	20.591	105	.196		
	โดยรวม	20.789	107			
2. ด้านการสร้างความสัมพันธ์ รายบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.660	2	.330	1.136	.325
	ภายในกลุ่ม	30.516	105	.291		
	โดยรวม	31.176	107			
3. ด้านการสร้างแรงคลใจ	ระหว่างกลุ่ม	.784	2	.392	1.761	.177
	ภายในกลุ่ม	23.365	105	.223		
	โดยรวม	24.148	107			
4. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	.641	2	.320	1.148	.321
	ภายในกลุ่ม	29.287	105	.279		
	โดยรวม	29.927	107			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.401	2	.201	.981	.378
	ภายในกลุ่ม	21.480	105	.205		
	โดยรวม	21.882	107			

จากตารางที่ 10 แสดงให้เห็นว่าความแตกต่างระหว่างความต้องการพัฒนาตนเอง  
เพื่อเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษานาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวม และรายด้าน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ คือ ต่ำกว่า 10  
ปี ระหว่าง 10 ปี - 20 ปี และสูงกว่า 20 ปี พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**ตอนที่ 3** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 เพื่อการเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง นำเสนอผลการวิเคราะห์ 2 แนวทาง ดังนี้

3.1. แนวทางการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อการเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง เมื่อแยกตามรายด้านต่างๆ ใน 4 ด้าน

3.1.1 ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์โดยสรุป พบว่าส่วนใหญ่มีแนวทางในการพัฒนาตนเอง โดยการหาความรู้เพิ่มเติมให้ทันโลกทันเหตุการณ์ การตั้งเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจน การวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบโดยเน้นการมีส่วนร่วม การดำเนินการปฏิบัติงานตามเวลาที่กำหนด การติดตามผลประเมินผลอย่างเป็นระบบและนำข้อบกพร่องมาปรับปรุงแก้ไข การศึกษาคูงานและการศึกษาจากสื่อต่างๆ การเข้าร่วมประชุมอบรม การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและ เป็นกัลยาณมิตรกับผู้ร่วมงาน การสร้างแรงศรัทธาด้วยการทำงานให้ประสบความสำเร็จ การศึกษาทักษะต่างๆ จากผู้ที่มีความถนัดและประสบความสำเร็จเพื่อพร้อมที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญและสามารถถ่ายทอดแก่ผู้อื่นที่มาเรียนรู้ได้ และการพัฒนาตนเองด้วยวิธีอื่นๆ เช่น การศึกษาระเบียบ กฎเกณฑ์และความก้าวหน้าใหม่ๆ นำมาถ่ายทอดแก่ผู้ร่วมงานและแก้ไขได้เมื่อเกิดปัญหา การมอบหมายงานให้บุคลากรรับผิดชอบแล้วกำกับติดตามอย่างต่อเนื่องพร้อมทั้งอำนวยความสะดวกในด้านวัสดุอุปกรณ์ตลอดจนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ การยึดมั่นในระเบียบ กฎเกณฑ์ มีความยุติธรรม มีความจริงใจต่อบุคลากร จุดประกายการเป็นผู้นำในการทำงานทำให้บุคลากรเกิดความภูมิใจร่วมกันในผลงานที่เกิดขึ้น คิดเชิงบวก ใช้คุณธรรม เสียสละ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรในโรงเรียน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน การยอมรับผิดถ้าผู้บริหารมีความผิดพลาด ยกย่องชมเชยผู้ร่วมงานที่ทำความดี ให้เกียรติทุกคนและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงภาวะผู้นำในเรื่องที่ถนัด แจ้งเป้าหมายขององค์กรให้บุคลากรทราบทุกคน มีความมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติงานไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค คิดเชิงบวก ให้กำลังใจ เรียนรู้จากผู้ที่ประสบความสำเร็จ ปฏิบัติงานเชิงบวกเสมอต้นเสมอปลาย ใช้หลักธรรมาภิบาล สร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้อบอุ่น น่าอยู่ เป็นต้น

3.1.2 ด้านการสร้างความสัมพันธ์รายบุคคล โดยสรุป พบว่าส่วนใหญ่มีแนวทางในการพัฒนาตนเอง โดย การใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมภาคภูมิใจ การเห็นความสำคัญและคุณค่าของตนเองเพื่อพัฒนาองค์กรโดยใช้ความสัมพันธ์แบบพี่น้องและแบบเครือญาติ การหลีกเลี่ยงการบริหารแบบราชการหรือใช้อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติกับผู้ใต้บังคับบัญชา การใช้คนให้เหมาะกับงาน จริงจัง จริงใจ โปร่งใส ยุติธรรม เอื้ออาทร ใจกว้าง และให้เกียรติบุคลากรทุกคนเท่าเทียม การให้รางวัลโดยการนำไปทัศนศึกษาปีละ 1 ครั้ง การจัด

กิจกรรมสร้างความเข้าใจด้วยวิธีที่สร้างสรรค์ การเยี่ยมบ้านครูในโรงเรียนทุกคน ประชุมปรึกษาหารือให้เข้าใจตรงกัน ให้ความจริงใจ ช่วยเหลือแนะนำ การสร้างขวัญและกำลังใจ เชื่อมมั่นในศักยภาพของบุคลากรและให้การยอมรับ การทำกิจกรรมร่วมกันเป็นหมู่คณะและ สร้างกิจกรรมปฏิสัมพันธ์นอกเวลาราชการ การใช้ปิยวาจา อยู่ร่วมกันแบบกัลยาณมิตร ดูแลเอาใจใส่อย่างใกล้ชิดเพื่อให้เขาเห็นว่าเขาคือคนสำคัญขององค์กร และอื่นๆ เช่น การจัดโครงการ ดูแลเอาใจใส่จนถึงครอบครัวของบุคลากร การให้โอกาสได้คิดนอกกรอบ การส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเอง อยู่เสมอและสร้างความสามัคคีในหมู่ การใช้แรงจูงใจทางบวก เป็นต้น

3.1.3 ด้านการสร้างแรงจูงใจ โดยสรุป พบว่าส่วนใหญ่มีแนวทางในการพัฒนาตนเองโดยการทำให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน การกระตุ้น ส่งเสริม ให้คำปรึกษาและชื่นชม สร้างผลงานให้ประจักษ์เป็นที่ยอมรับของชุมชน และหน่วยเหนือ ใช้หลักการเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา สร้างแรงจูงใจภายในให้เกิดความตระหนักของบุคลากรแล้วนำมาพัฒนาตนเอง ให้ดูตัวอย่างผู้ที่ประสบความสำเร็จ และ ชี้ให้เห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง สร้างจิตสำนึกให้รักและศรัทธาในอาชีพครู สร้างขวัญและกำลังใจ ยกย่องชมเชยผู้ทำความดีในที่ประชุมและต่อสาธารณชน จัดสวัสดิการในหน่วยงาน ใช้หลักธรรมาภิบาลและหลักการของเดมมิง ชี้ให้เห็นความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ รับฟังความคิดเห็น และ จัดประชุมอย่างต่อเนื่อง ติดตามผลงานปฏิบัติเป็นตัวอย่างและอยู่ร่วมทำงานทุกครั้ง พร้อมทั้งยกย่องชมเชยและบำรุงขวัญกำลังใจและอื่นๆ เช่น การใช้แผนงานเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน กำหนดเป้าหมายของงาน กำหนดคุณภาพของงาน กำกับติดตามและนิเทศอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมพัฒนาและอำนวยความสะดวก ใช้หลักการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการทำงาน ทำงานเป็นทีม ให้อภัยในความผิดพลาดพร้อมทั้งช่วยเหลือแก้ไขให้ถูกต้อง ให้ทุกคนทำงานตามความถนัดและความชอบ สร้างความเป็นเอกภาพภายในองค์กร ร่วมกำหนดเป้าหมาย ร่วมพัฒนา ร่วมปฏิบัติอย่างทำทนาย กระตุ้นให้ทำงานสำเร็จ สร้างเกียรติภูมิและภาพลักษณ์ขององค์กรและทีมงาน

3.1.4 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยสรุป พบว่าส่วนใหญ่มีแนวทางในการพัฒนาตนเอง โดยการให้ความจริงใจ ความยุติธรรมและสร้างความเข้าใจ ให้ผู้ร่วมงานใช้ประสบการณ์ของตนเองในการทำงาน ใช้โครงการหนึ่งคนหนึ่งนวัตกรรม สนับสนุนด้านงบประมาณ ให้กำลังใจยกย่องชมเชยอย่างเหมาะสม ให้ศึกษาดูงานจากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ และศึกษาจากกิจกรรมวิชาการ ส่งเสริมสนับสนุนการอบรมเพิ่มพูนความรู้ กำหนดเกณฑ์การปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ และ ส่งเสริมพัฒนาความก้าวหน้า ให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม ให้เสนอแนวคิดในการพัฒนาตนเอง ใช้คนให้ถูกกับงาน ให้ทำงานที่ชื่นชอบและให้ทุกคนมีแผนพัฒนาตนเอง มีเป้าหมายในการทำงาน และอื่นๆ เช่น การชื่นชมผลงานร่วมกัน การส่ง

บุคลากรเข้ารับการอบรมสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้ทุกคนมีอิสระเสรีในการคิดและทำงานตามความรู้ความสามารถ ผู้บริหารคอยให้กำลังใจสนับสนุน ให้ทุกคนทำงานตามความสมัครใจ ใช้การนิเทศภายในโดยวิธีต่างๆ เช่น พัฒนาตนเอง ประชุม พูดคุย ประเมินผลการปฏิบัติงาน สนับสนุนปัจจัยเอื้อต่อความสะดวกในการทำงาน ส่งเสริมให้มีการปฏิสัมพันธ์กันในองค์กร ให้เกียรติเชื่อมั่น ชื่นชม ยกย่อง สร้างโอกาสร่วมคิดร่วมทำร่วมเป็นเจ้าของ สร้างความเข้าใจที่ดีต่อกัน เสริมสร้างภาวะผู้นำแก่ทีมงาน ผลัดกันเป็นผู้นำและผู้ตาม ให้ศึกษากรณีตัวอย่าง อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ใช้หลักการมีส่วนร่วม เป็นต้น

3.2. ผลการวิเคราะห์ แนวทางการพัฒนาผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 เมื่อพิจารณาตามแนวทางของกระบวนการของการพัฒนาเป็น 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 แนวทางการศึกษาเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ขั้นที่ 2 แนวทางการปฏิบัติตนไปสู่การเป็นผู้นำเพื่อเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ขั้นที่ 3 แนวทางการวัดและประเมินผลการเป็นผู้นำเพื่อเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ขั้นที่ 4 แนวทางการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสู่การเป็นผู้นำการเพื่อเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ซึ่งรายละเอียดของแต่ละขั้นตอน มีรายละเอียด ดังนี้

**ขั้นตอนขั้นที่ 1** แนวทางการศึกษาเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 มีข้อสรุปจากผลวิเคราะห์จากแบบสอบถามปลายเปิดในตอนที 3 และการสนทนากลุ่ม ดังนี้

1. การศึกษาจากหนังสือและแนวคิดจากผู้อื่นที่สำเร็จมาแล้วมาใช้เป็นพัฒนาตนเอง
2. การเข้าร่วมอบรม สัมมนาศึกษาจากตัวอย่างและแนวทางของผู้อื่น
3. การกำหนดเป้าหมายและปฏิบัติเพื่อไปสู่เป้าหมายให้ความเป็นกันเองและมองเพื่อนร่วมงานเป็นเหมือนญาติ
4. การศึกษาดูงาน และการศึกษาจากสื่อต่างๆ
5. การฝึกตนเองเกี่ยวกับการเขียน การคิดวิเคราะห์ การศึกษาแบบต่างๆ ที่ค้นพบใช้ได้ผล
6. การไปศึกษาต่อในระดับมหาวิทยาลัยและหลักสูตรการอบรมเกี่ยวกับด้านการบริหาร



7. ศึกษาจากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ และศึกษาจากกิจกรรมวิชาการ

8. อื่นๆ เช่น อ่านจากวารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการประชุมทางวิชาการ อ่านตำราทฤษฎีบริหาร เป็นต้น

**ขั้นตอนขั้นที่ 2** แนวทางการปฏิบัติตนไปสู่การเป็นผู้นำเพื่อเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 มีข้อสรุปจากผลวิเคราะห์จากแบบสอบถามปลายเปิดในตอนที 3 และการสนทนากลุ่ม ดังนี้

1. ให้ขวัญกำลังใจศึกษาจุดเด่นของแต่ละคน ศึกษาข้อจำกัดของแต่ละคน
2. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นกัลยาณมิตรสร้างแรงศรัทธาด้วยการทำงาน
3. วางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและเน้นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทั้งระบบ
4. ใช้หลักธรรมาภิบาล และสร้างบรรยากาศที่ดี ในการทำงานร่วมกับครูและบุคลากรสถานศึกษา

5. มอบหมายงานให้บุคลากรรับผิดชอบแล้วกำกับติดตามอย่างต่อเนื่องพร้อมทั้งอำนวยความสะดวกในด้านวัสดุอุปกรณ์ตลอดจนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

6. ยึดมั่นในระเบียบ กฎเกณฑ์เป็นแบบอย่างที่ดี มีความยุติธรรมมีความจริงใจต่อบุคลากร
7. จุดประกายการเป็นผู้นำในการทำงาน ทำให้บุคลากรเกิดความภูมิใจร่วมกันในผลงานที่เกิดขึ้น คิดเชิงบวก ใช้คุณธรรม เสียสละ

8. ขอมรับผิดถ้าผู้บริหารมีความผิดพลาด

9. ยกย่องชมเชยผู้ร่วมงานที่ทำความดี ให้เกียรติทุกคนและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงภาวะผู้นำในเรื่องที่ถนัด

10. ใช้หลักการมีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมภาคภูมิใจในการทำงาน

11. สร้างบรรยากาศการอยู่ร่วมกันอย่างเป็นกันเองเปิดใจให้รางวัลโดยการนำไปทัศนศึกษา ปีละ 1 ครั้งทำกิจกรรมร่วมกันเป็นหมู่คณะสร้างกิจกรรมปฏิสัมพันธ์นอกเวลาราชการใช้ปียาวจา

12. ศึกษากรณีตัวอย่าง อำนาจความสะดวกในการปฏิบัติงาน

13. และอื่นๆ เช่น อบรม สัมมนาหรือการศึกษาต่อ เป็นต้น

**ขั้นตอนขั้นที่ 3** แนวทางการวัดและประเมินผลการเป็นผู้นำเพื่อเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 มีข้อสรุปจากผลวิเคราะห์จากแบบสอบถามปลายเปิดในตอนที 3 และการสนทนากลุ่ม ดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลงานของผู้บริหารและของสถานศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลสะท้อนประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการปรับปรุงพัฒนาการทำงานของผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ

3. ประเมินความเหมาะสมกับงาน ความจริงจัง จริงใจ โปรงใส ยุติธรรม เอื้ออาทร ใจกว้างและให้เกียรติกับบุคลากรทุกคนเท่าเทียมกัน

4. ให้โอกาสได้คิดนอกกรอบ ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ

5. ใช้หลักการประเมินโดยยึดความมีเหตุผล เสียสละ ประสานงานกับชุมชน ศึกษา ข้อมูล ปัญหาและความต้องการของทุกคน ใช้แรงจูงใจทางบวก ให้ความรักบุคลากรเหมือนญาติ

6. จัดประชุมอย่างต่อเนื่อง ติดตามผลงานปฏิบัติเป็นตัวอย่างและอยู่ร่วมทำงานทุกครั้งพร้อมทั้งยกย่องชมเชยและบำรุงขวัญกำลังใจ

7. ประเมินแผนงานเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน กำหนดเป้าหมายของงาน กำหนดคุณภาพของงาน กำกับติดตามและนิเทศอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมพัฒนาและอำนวยความสะดวก

8. นิเทศภายในโดยวิธีต่างๆ เช่น พัฒนาตนเอง ประชุมพูดคุย ประเมินผลการปฏิบัติงาน

9. อื่นๆ เช่น มีแบบประเมินตนเอง

**ขั้นตอนขั้นที่ 4** แนวทางการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสู่การเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 มีข้อสรุปจากผลวิเคราะห์จากแบบสอบถามปลายเปิดในตอนที่ 3 และการสนทนากลุ่ม ดังนี้

1. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของตนเอง และผลงานที่สั่งสมเอาไว้

2. จัดทำผลงาน การพัฒนาด้านวิจัย การพัฒนาด้านความเป็นเลิศทางวิชาการและ

วิชาชีพ

3. เผยแพร่ผลงาน ประชาสัมพันธ์กับโรงเรียนต่าง ๆ และองค์กรที่เกี่ยวข้อง

4. จัดทำเกณฑ์คุณภาพของงานตนเอง จัดสร้างระบบการสั่งสมประสบการณ์วิชาชีพ เพื่อใช้ในการประเมิน และนำเสนอเกียรติภูมิด้วยผลงานเชิงประจักษ์ ต้องศึกษาจาก Internet อย่างต่อเนื่อง

5. ประเมินตนเองทุกวันกับงานที่รับผิดชอบ และมีการปรับปรุงแก้ไข พร้อมกับการพัฒนาตนเองควบคู่กันไป

6. พัฒนาตนเองตลอดเวลา พัฒนาอย่างมั่นคงยืนยาว มีผลงานเป็นที่ชื่นชมจนเป็นผลให้สังคมมีความก้าวหน้าเป็นหนึ่งเดียวกัน