

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของบุคลากร สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R & D) โดยผู้วิจัยนำเสนอและแบ่งการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ 6 ขั้นตอน ในแต่ละขั้นตอนของการวิจัย มีรายละเอียด ดังนี้

#### วิธีดำเนินการวิจัยระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของการพัฒนา

โดยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การศึกษา ข้อมูลพื้นฐาน สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับองค์ประกอบ จำนวน 5 คน เพื่อกำหนด กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของ บุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยสร้าง แบบสอบถามรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของบุคลากร สังกัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทำการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อสำรวจความต้องการ ในการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการ

#### วิธีดำเนินการวิจัยระยะที่ 2 การร่างและสร้างรูปแบบ

แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนคือ

ขั้นตอนที่ 3 ทำการร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของ บุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นำข้อมูลที่ได้จาก ระยะที่ 1 มาเป็นกรอบแนวทางในการร่างรูปแบบ และทำการตรวจสอบร่างรูปแบบโดย ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน เพื่อตรวจสอบร่างรูปแบบและข้อคิดเห็นเพิ่มเติมจาก ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของบุคลากร สังกัดองค์การ บริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และจัดทำคู่มือเพื่อเป็นแนวทางในการ

พัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นตอนที่ 4 ทำการสร้างรูปแบบและทำการยืนยันรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน หลังจากนั้นนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุง

### วิธีดำเนินการวิจัยระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบ

โดยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 5 นำรูปแบบที่ได้ไปทดลองใช้กับบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 20 คน

ขั้นตอนที่ 6 สรุปผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ได้จากการทดลองใช้ แล้วนำมาเขียนรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์

### ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในระยะต่างๆ มีขั้นตอนดังนี้

#### 1. วิธีดำเนินการวิจัยระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ประกอบด้วย

1. วิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำใ้บริการของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไทยและต่างประเทศ ดังนี้

1.1 เนื้อหาในการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยมีดังนี้ คือ

1.1.1 ภาวะผู้นำใ้บริการ

1.1.2 การพัฒนาภาวะผู้นำ

1.1.3 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ

1.1.4 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการ

1.2 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาเอกสาร เพื่อนำไปสู่การยกร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาองค์ประกอบของภาวะผู้นำใ้บริการของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 5 คน การเลือกผู้เชี่ยวชาญนั้นเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีเกณฑ์การเลือก ดังนี้ คือ ผู้อำนวยการระดับสูงของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด จำนวน 1 คน หัวหน้าฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 2 คน และนักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลระดับกลาง จำนวน 2 คน

ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

1. นายวิทยา ใจแก้ว ตำแหน่งท้องถิ่นจังหวัดอำนาจเจริญ
2. นายกฤษฎา ผาลี ตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม อำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม
3. นายทองแดง มณีพงษ์ ตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน อำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี
4. พ.จ.อ.แพง จันเต ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี
5. จ.อ.สมพร สัมภาพอดค้า ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโสน อำเภอูซันธุ์ จังหวัดศรีสะเกษ

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญสรุปได้ว่า ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน เห็นด้วยกับองค์ประกอบทั้ง 8 องค์ประกอบ คือ การโน้มน้าวใจ การให้กำลังใจผู้อื่น การมองการณ์ไกล การฟัง การรับผิดชอบดูแล การมุ่งมั่นพัฒนา การสร้างชุมชน และการตระหนักรู้ ว่ามีความเหมาะสม สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย

1. ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1.1 ประชากรที่ใช้ในขั้นตอนการวิจัยเชิงสำรวจ ได้แก่ บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2559 จำนวน 82,320 คน

1.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในขั้นตอนการสำรวจ ได้แก่ บุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 382 คน ในการ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 หน้า 42 - 43)

1.1.3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองรูปแบบการพัฒนา ภาวะผู้นำใ้บริการของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ บุคลากรสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน อำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี ประกอบด้วย

1.3.1 สำนักงานปลัด	จำนวน	5 คน
1.3.2 กองคลัง	จำนวน	4 คน
1.3.3 กองช่าง	จำนวน	4 คน
1.3.4 กองการศึกษา ศาสนา		
และวัฒนธรรม	จำนวน	4 คน
1.3.5 กองสวัสดิการและสังคม	จำนวน	3 คน
รวมบุคลากรทั้งหมด	จำนวน	20 คน

## 1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจข้อมูล

1.2.1 แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูลความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการ

1.2.2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้สร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามดังนี้

1.2.2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะผู้นำใ้บริการ การพัฒนาภาวะผู้นำและการพัฒนารูปแบบ

1.2.2.2 สร้างข้อคำถามของแต่ละตัวแปรตามกรอบแนวคิด ของการวิจัยและสอดคล้องกับนิยามศัพท์

1.2.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไข

1.2.2.4 นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน การเลือกผู้เชี่ยวชาญนั้นเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีเกณฑ์การเลือกดังนี้ คือ อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่มีประสบการณ์สอนทางการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน คณะกรรมการสมาคมปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการระดับสูงของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด จำนวน 1 คน และหัวหน้าฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ ตำแหน่ง กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล ตำแหน่ง กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.จิรวุฒิ เข้มพรมมา ตำแหน่งนายกสมาคมปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
4. นายวิทยา ใจแก้ว ตำแหน่งท้องถิ่นจังหวัด อำนาจเจริญ
5. นายทองแดง มณีพงษ์ ตำแหน่งนายกองค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองซอน อำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี

1.2.3 ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จากการหาค่าเฉลี่ยของดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruency : IOC) โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกข้อที่มีค่า  $IOC = .50 - 1.00$  (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 หน้า 72) และจากการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาในครั้งนี้พบว่าค่าเฉลี่ยของดัชนีความสอดคล้องรายข้ออยู่ระหว่าง  $.80 - 1.00$  ซึ่งตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด จากนั้นผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 6 แห่ง ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 60 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาคุณภาพ ดังนี้

- 1.2.3.1 หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยวิธี

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรายรวมในแต่ละด้าน (Item Total Correlation Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 หน้า 116) โดยเลือกข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไว้ใช้ (มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .23 ขึ้นไป) ซึ่งแต่ละข้อมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .37 - .89

#### 1.2.3.2 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธี

สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 หน้า 116 - 117) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .99

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.2.5 การเก็บรวบรวม ผู้วิจัยทำหนังสือเพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ไปยังบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 382 คน โดยสุ่มจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้วยวิธีสุ่มอย่างง่าย โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 จากจำนวนทั้งหมด 20 จังหวัด ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 จังหวัด ประกอบด้วย สกลนคร อุดรธานี กาฬสินธุ์ บึงกาฬ มหาสารคาม ชัยภูมิ นครราชสีมา บุรีรัมย์ ร้อยเอ็ด และอำนาจเจริญ

1.2.6 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติดังนี้

1.2.6.1 สถิติเบื้องต้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเบื้องต้น เพื่อให้รู้ลักษณะกลุ่มตัวอย่าง และสภาพของตัวแปรต่างๆ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

- 1) ค่าความถี่และค่าร้อยละ
- 2) ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.2.6.2 การกำหนดค่าคะแนนและเกณฑ์การแปลความหมาย ค่าเฉลี่ย การกำหนดค่าคะแนนในการตอบแบบสอบถาม ใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 หน้า 121)

1.2.6.3 การกำหนดค่าคะแนน ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้

กำหนดค่าคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า

5 ระดับ คือ

ระดับความต้องการพัฒนามากที่สุด	ให้ค่าคะแนน 5 คะแนน
ระดับความต้องการพัฒนามาก	ให้ค่าคะแนน 4 คะแนน
ระดับความต้องการพัฒนาปานกลาง	ให้ค่าคะแนน 3 คะแนน
ระดับความต้องการพัฒนาน้อย	ให้ค่าคะแนน 2 คะแนน
ระดับความต้องการพัฒนาน้อยที่สุด	ให้ค่าคะแนน 1 คะแนน

#### 1.2.6.4 การแปลผลคะแนน สำหรับการวิเคราะห์หา

ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 หน้า 121)

4.51 – 5.00 หมายถึง ความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง ความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง ความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง ความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง ความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

## 2. วิธีดำเนินการวิจัยระยะที่ 2 การร่างและสร้างรูปแบบ

ขั้นตอนที่ 3 ทำการร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการ

ของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ในการร่างรูปแบบนั้น ผู้วิจัยได้นำผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับองค์ประกอบ และการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำ ใ้บริการของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มาเป็นกรอบแนวทางในการร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หลังจากนั้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน ตรวจสอบร่างรูปแบบและขอรับความคิดเห็นเพิ่มเติมในการสร้างรูปแบบ ซึ่งการเลือกผู้เชี่ยวชาญนั้นเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีเกณฑ์การเลือก ดังนี้ คือ อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่มีประสบการณ์สอนทางการบริหารการศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน นักบริหารงานปกครองระดับสูง จำนวน 1 คน ผู้เชี่ยวชาญในการจัดหลักสูตรฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น (ผู้บริหาร ข้าราชการและ เจ้าหน้าที่) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 1 คน คณะกรรมการสมาคมองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งประเทศไทย จำนวน 1 คน คณะกรรมการสมาคมปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 1 คน คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล จำนวน 1 คน ผู้เชี่ยวชาญการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจำนวน 1 คน ผู้อำนวยการระดับสูงของสำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจังหวัด จำนวน 1 คน และหัวหน้าฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ ตำแหน่ง กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล ตำแหน่ง กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.สมศักดิ์ จังตระกุล ตำแหน่งผู้ว่าราชการจังหวัด อุบลราชธานี



4. ดร.ศรายุทธ แสนมี ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
5. นายนพดล แก้วสุพัฒน์ ตำแหน่งนายกสมาคมองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งประเทศไทย
6. ดร.จีราวุฒิ เข้มพรมมา ตำแหน่งนายกสมาคมปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
7. นายทรงศักดิ์ โอชะคลัง ตำแหน่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)
8. พ.จ.อ.ชรินทร์ ราชมณี ตำแหน่งผู้อำนวยการส่วนประสานการถ่ายโอนบุคลากรและมาตรฐานตำแหน่ง กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
9. นายวิทยา ใจแก้ว ตำแหน่งท้องถิ่นจังหวัดอำนาจเจริญ
10. นายทองแดง มณีพงษ์ ตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขอน อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

#### ขั้นตอนที่ 4 ทำการสร้างรูปแบบ

โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้คือ

1. นำประเด็นสำคัญที่ได้จากข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 10 คน เกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และวิธีการพัฒนาภาวะภาวะผู้นำใ้บริการของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มาสรุปประเด็นสำคัญ หลังจากนั้นสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. กำหนดกรอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 8 ด้าน พร้อมกับคู่มือการพัฒนา
3. กำหนดองค์ประกอบ รายละเอียดของรูปแบบ และการจัดกิจกรรมการพัฒนา
4. จัดทำคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 8 ด้าน ประกอบด้วย

1) การโน้มน้าวใจ 2) การให้กำลังใจผู้อื่น 3) การมองการณ์ไกล 4) การฟัง 5) การ  
รับผิดชอบดูแล 6) การมุ่งมั่นพัฒนา 7) การสร้างชุมชน 8) การตระหนักรู้ และคู่มือการใช้  
จำนวน 1 เล่ม

### 3. วิธีการดำเนินการวิจัยระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบ

ขั้นตอนที่ 5 การทดลองใช้ หลังจากที่ได้ปรับปรุงแก้ไขรูปแบบ  
การพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาค  
ตะวันออกเฉียงเหนือ และได้สร้างเอกสารประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของ  
บุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อเป็นแนวทาง  
ในการดำเนินการตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้ว นำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ  
ใฝ่บริการของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
ไปทดลองใช้กับบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน อำเภอเมือง  
อุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 20 คน ประกอบด้วย สำนักงานปลัด จำนวน 5  
คน กองคลัง จำนวน 4 คน กองช่าง จำนวน 4 คน กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม  
จำนวน 4 คน กองสวัสดิการและสังคม จำนวน 3 คน

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการดังนี้

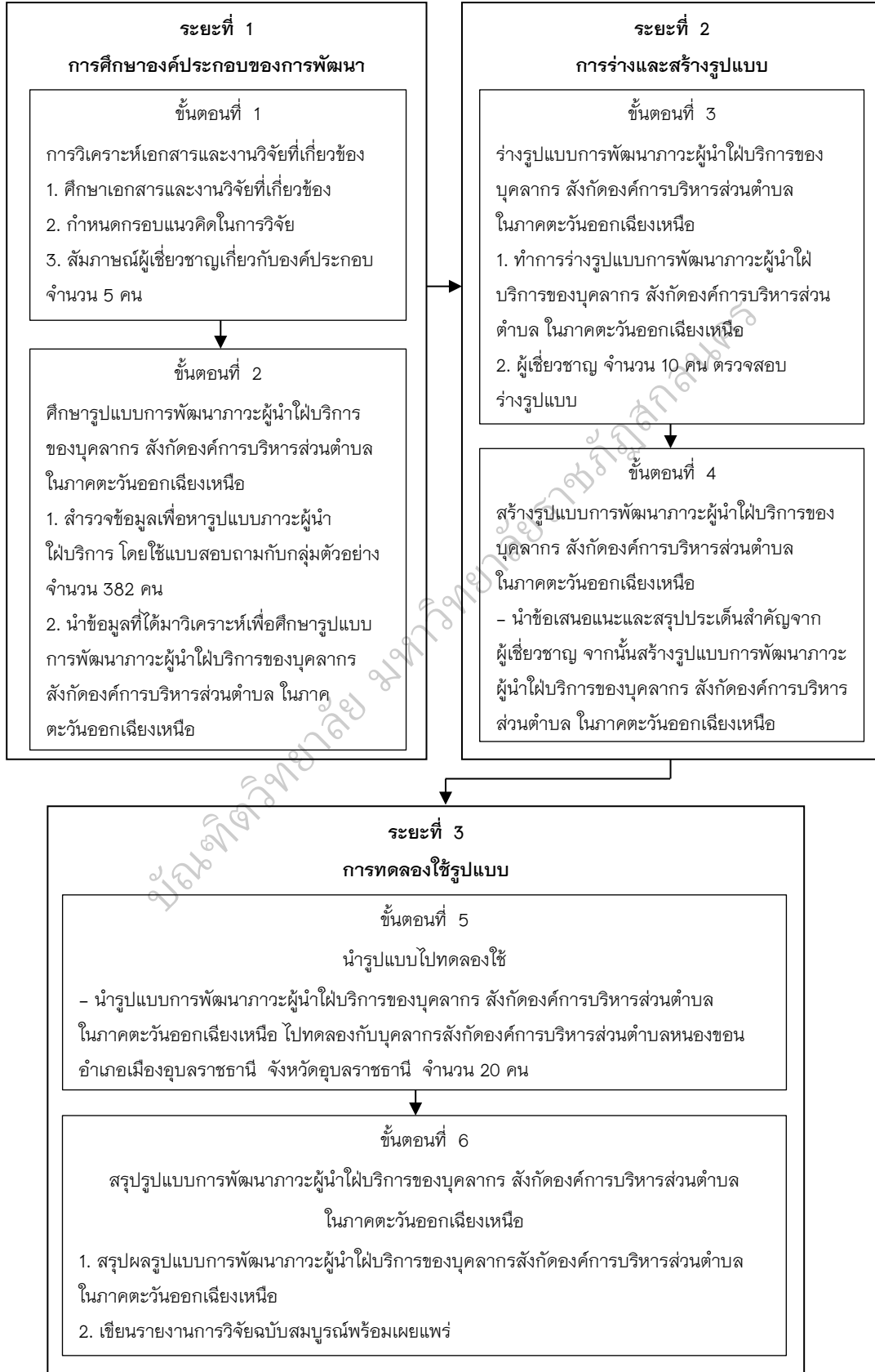
1. วิเคราะห์การพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของบุคลากร  
สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เข้าร่วมทดลอง  
โดยวิเคราะห์ความก้าวหน้าของค่าคะแนนเฉลี่ยของคะแนนการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการ  
ของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามรูปแบบ  
กิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล  
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ก่อนปฏิบัติการและหลังเข้าร่วมปฏิบัติการ
2. วิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนการพัฒนาภาวะ  
ผู้นำใฝ่บริการของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
ตามรูปแบบกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของบุคลากร สังกัดองค์การบริหาร  
ส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในระยะติดตามผลหลังการเข้าร่วมปฏิบัติการ  
ทดลองใช้ 2 สัปดาห์และระยะหลังปฏิบัติการ โดยใช้ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
เพื่อประเมินความก้าวหน้าในการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของบุคลากร สังกัดองค์การ  
บริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นตอนที่ 6 สรุปผลรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของ  
บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
เขียนรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์พร้อมที่จะเผยแพร่

โดยผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้ มาสรุปรูปแบบภาวะผู้นำใ้บริการ  
ของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขียนรายงาน  
การวิจัยรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วน  
ตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือฉบับสมบูรณ์ พร้อมที่จะเผยแพร่ต่อไป

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

**ขั้นตอนการดำเนินวิธีการวิจัย**



ภาพประกอบ 10 ขั้นตอนการดำเนินวิธีการวิจัย