

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจุดมุ่งหมาย ดังนี้ 1) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและ 2) เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานไว้ว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับการดำเนินการวิจัยนั้น ผู้วิจัยกำหนดเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 เป็นการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษา จากตำราเอกสารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อสร้างกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัยตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลและจัดทำร่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม 1 ฉบับ เป็นแบบประเมินค่าความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนขั้นตอนที่ 2 เป็นการทดสอบเพื่อยืนยันตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ผ่านการหาคุณภาพโดยการหาความตรงด้วยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Objective Congruence : IOC) จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ได้ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง .77 - 1.00 และถือว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวเป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลได้และวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับจากกลุ่มทดลอง 30 คน เพื่อหาความเที่ยง (reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cranach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงทั้ง

ฉบับเท่ากับ .98 และให้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาทั่วประเทศ ทั้ง 42 เขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 342 คน ตอบแบบสอบถาม แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลตามที่ได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ ผู้วิจัยจึงนำเสนอรายละเอียดสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในครั้งนี้ ได้ผลการพัฒนาจำแนกเป็นองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ดังนี้

- 1.1 องค์ประกอบหลักด้านบุคลิกภาพ มี 27 ตัวบ่งชี้ ได้แก่
 - 1.1.1 องค์ประกอบย่อยความเชื่อมั่นในตนเอง 6 ตัวบ่งชี้
 - 1.1.2 องค์ประกอบย่อยพลังในการทำงานสูง 5 ตัวบ่งชี้
 - 1.1.3 องค์ประกอบย่อยความมั่นคงทางอารมณ์ 5 ตัวบ่งชี้
 - 1.1.4 องค์ประกอบย่อยคุณธรรมจริยธรรม 5 ตัวบ่งชี้
 - 1.1.5 องค์ประกอบย่อยเชาวน์ปัญญา 6 ตัวบ่งชี้
- 1.2 องค์ประกอบหลักด้านแรงจูงใจ 12 ตัวบ่งชี้ ได้แก่
 - 1.2.1 องค์ประกอบย่อยความต้องการความสำเร็จ 4 ตัวบ่งชี้
 - 1.2.2 องค์ประกอบย่อยความต้องการอำนาจ 4 ตัวบ่งชี้
 - 1.2.3 องค์ประกอบย่อยพลังมุ่งมั่นในการทำงาน 4 ตัวบ่งชี้
- 1.3 องค์ประกอบหลักด้านทักษะและความสามารถ มี 21 ตัวบ่งชี้ ได้แก่
 - 1.3.1 องค์ประกอบย่อยทักษะมนุษยสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 5 ตัวบ่งชี้
 - 1.3.2 องค์ประกอบย่อยทักษะด้านการบริหาร 5 ตัวบ่งชี้
 - 1.3.3 องค์ประกอบย่อยทักษะด้านเทคนิค 5 ตัวบ่งชี้

1.3.4 องค์ประกอบย่อยทักษะด้านการจูงใจ 6 ตัวบ่งชี้

2. ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การดำเนินการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวแปร ค่าสถิติ ในการทดสอบความสอดคล้องของโมเดล การวิเคราะห์ปัจจัยองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสมของตัวบ่งชี้และตอนที่ 2 นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสมของตัวบ่งชี้

2.1.1 ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านบุคลิกภาพ ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาตัวบ่งชี้ พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตโปร่งใสตรวจสอบได้ การมีความมุ่งมั่นเด็ดเดี่ยวกระตือรือร้นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ การสร้างความคิดในทางบวกมองโลกในแง่ดี ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำสุด คือ การรู้เท่าทันสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ตัดสินใจทันเหตุการณ์ อย่างไรก็ตามถือถือว่าเป็นตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน

2.1.2 ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านแรงจูงใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาตัวบ่งชี้ พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับ

ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีความต้องการความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การมีความรับผิดชอบและเต็มใจในการทำงานให้สำเร็จ ความต้องการความมั่นคงในการทำงาน การมีความขยันขันแข็งกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ และคิดหาวิธีนำความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ มาใช้เพื่อประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด เมื่อพิจารณาตัวบ่งชี้ ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความต้องการการยอมรับหรือยกย่องจากบุคคลอื่น อย่างไรก็ตามถือว่าเป็นตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน

2.1.3 ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านทักษะและความสามารถ ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาตัวบ่งชี้ พบว่าค่าเฉลี่ยตัวบ่งชี้เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีมารยาททางสังคมที่ดีงาม เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การมีความเห็นอกเห็นใจต่อบุคคลอื่นอย่างจริงใจ การให้คำยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานในโอกาสต่างๆ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น ความสามารถในการประสานงาน การให้คำปรึกษาและการดำเนินการประชุม และการมีรูปแบบในการทำงานให้บุคลากร เต็มใจในการทำงาน ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีความสามารถในการคาดคะเนผลของการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต อย่างไรก็ตามถือว่าเป็นตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบความมุ่งหมายการวิจัย

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพิจารณาว่าตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันและมีความเหมาะสมเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ทั้ง 3 โมเดล ดังนี้

2.2.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง

ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำ ที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยผู้วิจัยได้แยกวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยเป็นรายโมเดลทั้ง 3 โมเดล ประกอบด้วย โมเดลด้านบุคลิกภาพ โมเดลด้านแรงจูงใจและโมเดลด้านทักษะและความ

สามารถ ซึ่งก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ทั้ง 60 ตัวบ่งชี้ พบว่า สหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ในแต่ละโมเดลมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ทุกค่า นอกจากนี้ยังพิจารณาค่าสถิติ Bartlett (Bartlett, s test of sphericity) เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ในแต่ละโมเดล พบว่า ทุกโมเดลมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า .01 ($p < .01$) แสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้แตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญ แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทั้งหมดมีความสัมพันธ์ร่วมกันสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้และการพิจารณาค่าดัชนี ไกเซอร์-เมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin Measures of Sampling Adequacy ; MSA) เพื่อพิจารณาความเพียงพอของข้อมูลที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบย่อยทั้ง 3 โมเดล ทุกโมเดลมีค่ามากกว่า 0.80 แสดงว่า ตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กัน และข้อมูลมีความเหมาะสมเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง พบว่า ค่าไค-สแควร์ ของทุกโมเดล ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) และดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเข้าใกล้ 1 ทุกค่า แสดงให้เห็นว่าโมเดลทฤษฎี ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ตัวบ่งชี้ทั้ง 60 ตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวก มีค่าต่ำสุดถึงค่าสูงสุดตั้งแต่ .32 - .57 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวต่างเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบ โดยในแต่ละโมเดลย่อยจะมีตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแตกต่างกัน ดังนี้

โมเดลบุคลิกภาพ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 27 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกมีค่าต่ำสุดถึงค่าสูงสุดตั้งแต่ .32 - .57 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า แสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวต่างเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 5 องค์ประกอบ โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่นอย่างจริงจัง มีจิตใจที่เข้มแข็งกล้าหาญ ไม่หวั่นไหวหรือตกใจง่ายเมื่อมีสถานการณ์ที่มีความกดดันตึงเครียดและมีความอดทนสูงต่อความขัดแย้งที่เกิดขึ้น รองลงมาได้แก่ การมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การมีแผนงานและเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน กล้าแสดงออกอย่างตรงไปตรงมาและการสร้างความคิดในทางบวกมองโลกในแง่ดี

โมเดลแรงจูงใจ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 12 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกมีค่าต่ำสุดถึงค่าสูงสุดตั้งแต่ .31 – .57 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวต่างเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบ โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ คิดหาวิธีนำความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ มาใช้เพื่อประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด การมีพลังในการขับเคลื่อนไปสู่ผลสำเร็จ ตามความต้องการของตนเองและส่งเสริมให้มีการเข้าร่วมประกวดแข่งขันท้าทายความสามารถ และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับ เพื่อประเมินผลงานของตนเอง

โมเดลทักษะและความสามารถ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 21 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกมีค่าต่ำสุดถึงค่าสูงสุดตั้งแต่ .34 – .53 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า แสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวต่างเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบ โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การมีความสามารถในการบริหารความขัดแย้งในองค์กร การมีมารยาททางสังคมที่ดึงดูดใจเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ความสามารถในการคาดคะเนผลของการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และความสามารถในการแนะนำหรือชี้แนะให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามได้

2.2.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง เป็นการนำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง ซึ่งได้ตัวแปรใหม่จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ มาสร้างสเกลองค์ประกอบ โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา ได้แก่ ค่าสถิติ Bartlett (Bartlett, s test of sphericity) เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ในแต่ละโมเดล และค่าดัชนี ไกเซอร์-เมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin Measures of Sampling Adequacy ; MSA) เพื่อพิจารณาความเพียงพอของข้อมูลที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ ผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่าสถิติ Bartlett, s test of sphericity มีค่าเท่ากับ 3964.25 ซึ่งทุกโมเดลมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า .01 ($p < .01$) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้แตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตัวแปรมีความสัมพันธ์ร่วมกันสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ เมื่อพิจารณาค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin Measures of Sampling adequacy พบว่า มีค่าเท่ากับ .93 ซึ่งแสดงว่า

ข้อมูลมีความเหมาะสมเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง พบว่า ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 10.31$) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .99 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .97 ซึ่งเข้าใกล้ 1 แสดงให้เห็นว่า โมเดลทางทฤษฎีที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความตรงเชิงโครงสร้างและสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มีค่าเป็นบวก มีค่าต่ำสุดถึงค่าสูงสุดตั้งแต่ .92 - .97 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านแรงจูงใจ (.97) ด้านทักษะและความสามารถ (.94) และด้านบุคลิกภาพ (.92) แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบหลักทุกองค์ประกอบต่างเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2.3 ผลการวิเคราะห์น้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading)

ผลการวิเคราะห์น้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ขององค์ประกอบองค์หลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นี้เป็นการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลมาคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่แสดงว่า มีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง คือ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) มากกว่าหรือเท่ากับ .30 (Tacq. 1997, : อ้างถึงใน วิลาวัลย์ มาค่อม, 2549, หน้า 201) และมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมมากกว่าหรือเท่ากับ 3.50

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ขององค์ประกอบย่อย ทั้ง 12 องค์ประกอบ มีค่าเป็นบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าโดยแยกองค์ประกอบย่อยในแต่ละโมเดล และเรียงลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบ จากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) บุคลิกภาพ ได้แก่ พลังในการทำงาน ความเชื่อมั่นในตนเองและความมั่นคงทางอารมณ์ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .44, .41 และ .40 ตามลำดับ 2) แรงจูงใจ ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ พลังมุ่งมั่นในการทำงานและความต้องการอำนาจ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .44, .42, .84 และ .33 ตามลำดับ 3) ทักษะความสามารถ ได้แก่ ทักษะมนุษยสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะทางเทคนิคและทักษะทางการบริหาร โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .45, .41 และ .38 ตามลำดับ

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มี

ประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง 60 ตัวบ่งชี้ มีค่าเป็นบวกตั้งแต่ .31 - .57 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าแสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้มีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูล

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลการวิจัยตามความมุ่งหมายของการวิจัยดังนี้

1. การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การดำเนินการในขั้นนี้ เป็นการทดสอบเพื่อยืนยันตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งเป็นความมุ่งหมายที่สำคัญของการวิจัยในครั้งนี้

จากการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 60 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากขึ้นไปซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนด ดังนั้น จึงสามารถเป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลได้ ซึ่งสอดคล้องกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้ ที่พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 60 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเกิน .30 และมีนัยสำคัญทางสถิติแสดงให้เห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยที่สามารถวัดองค์ประกอบหลักได้ เนื่องจากตัวแปรมีความคลาดเคลื่อนน้อย โดยพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ในส่วนของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (สุภมาส อังคุชิตี สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชณีกุล ภิญโญภาณุวัฒน์, 2549)

จากการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิเคราะห์ปัจจัย องค์ประกอบของตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในครั้งนี้ มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1.1 องค์ประกอบหลักด้านบุคลิกภาพ

ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านบุคลิกภาพ ซึ่งมีจำนวน 27 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด คือ ระหว่าง 4.23 - 4.78 โดยตัวบ่งชี้ที่ 9 การมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและตัวบ่งชี้ที่ 17 การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตโปร่งใสตรวจสอบได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือตัวบ่งชี้ที่ 7 การมีความมุ่งมั่นเด็ดเดี่ยว กระตือรือร้นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือตัวบ่งชี้ที่ 23 การรู้เท่าทันสถานการณ์ที่เกิดขึ้นตัดสินใจทันเหตุการณ์ และตัวบ่งชี้ที่ 22 ความสามารถในการวินิจฉัยวิเคราะห์ แยกแยะสิ่งต่างๆ ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว จากผลการสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างนี้แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นตรงกันว่าสิ่งสำคัญที่สุด คือ การมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตโปร่งใสตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของนักวิจัยและนักการศึกษาหลายท่าน เช่น Dubrin (2010, pp. 35 - 47) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ด้านบุคลิกภาพทั่วไปและบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงาน คือ การมีความซื่อสัตย์มีจริยธรรม เช่นเดียวกับ Yuki (1998, p. 244) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่สำคัญของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลที่เชื่อว่าจะเป็นองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน คือ การมีความซื่อสัตย์สุจริตยึดมั่นในหลักการมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายสอดคล้องกับ Northouse (2012, p. 27) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะเฉพาะด้านบุคลิกภาพของผู้นำที่มีประสิทธิผล ได้แก่ การมีสติปัญญาที่ฉลาด มีความมั่นใจในตนเอง มีความสามารถพิเศษ มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน มีความเป็นกันเองและมีความซื่อสัตย์สุจริตสอดคล้องกับ Lock (1991) อ้างถึงใน Kuptanond, (2000, pp. 35 - 38) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ด้านบุคลิกภาพ ประกอบไปด้วย ความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นคุณธรรม มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักประยุกต์ใช้และความมีเสน่ห์ การใช้ความรู้และทักษะอย่างมีศักยภาพเพิ่มบุคลิกภาพเพื่อทำให้ผู้ตามคล้อยตามความคิดของผู้นำและร่วมมือปฏิบัติงาน และ Hoy & Miskel (2001, pp. 57 - 61) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับลักษณะของภาวะผู้นำยุคใหม่เป็นลักษณะบุคลิกภาพที่เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลที่สำคัญ อยู่ 4 ประการ คือ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความอดทนต่อความกดดัน ความมีวุฒิภาวะทางอารมณ์และความซื่อสัตย์ ทั้งนี้เนื่องจากคุณลักษณะ

ด้านบุคลิกภาพเกี่ยวกับความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบต่อนานที่นั่นถือว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำที่ก่อให้เกิดความน่าเชื่อถือศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงานในการร่วมมือร่วมแรงในการทำงาน ทำให้งานบรรลุเป้าหมายสำเร็จได้เป็นอย่างดี ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 23 การรู้เท่าทันสถานการณ์ที่เกิดขึ้นตัดสินใจทันเหตุการณ์และตัวบ่งชี้ที่ 22 ความสามารถในการวินิจฉัยวิเคราะห์แยกแยะสิ่งต่างๆ ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว ถึงแม้จะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุดแต่ก็อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ Dubrin (2010, pp. 35 – 47) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลด้านสติปัญญาว่าต้องมีความรู้ความเข้าใจด้านธุรกิจ ความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถหยั่งลึกถึงบุคคลและสถานการณ์สามารถวิเคราะห์แยกแยะตัดสินใจได้อย่างถูกต้องการมองการณ์ไกลต่อสถานการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตได้

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยันของโมเดลบุคลิกภาพ พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบตัวบ่งชี้ที่มีอิทธิพลหรือบ่งบอกถึงภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาด้านบุคลิกภาพมากไปหาน้อย คือ พลังในการทำงาน .44 ความเชื่อมั่นในตนเอง .41 ความมั่นคงทางอารมณ์ .40 คุณธรรมจริยธรรม .35 เซอร์ปัญญา .33 ตามลำดับ สอดคล้องกับ Achua & Lussier (2010, pp. 33 – 37) ได้เสนอคุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จรวบรวมจากข้อมูลเชิงประจักษ์จากผู้บริหารที่มีประสิทธิผลและจากวิจัยด้านบุคลิกภาพของคนที่เป็ผู้นำระดับสูงประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ 5 คุณลักษณะ มาพัฒนาเพิ่มเติมเป็น 9 คุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย ความโดดเด่น (dominance) มีพลังในการทำงานสูง (high energy) มีความเชื่อมั่นในตนเอง (self-confidence) ความซื่อสัตย์ (integrity) ความยืดหยุ่น (flexibility) การรับรู้ความรู้สึกของบุคคลอื่น (sensitivity to other) เซอร์ปัญญา (intelligence) ความมั่นคง (stability) และการควบคุมภายในตนเอง (internal locus of control) สอดคล้องกับ Kirkpatrick & Lock (1990, อ้างถึงใน เสนาะ ดิยาวี, 2546, หน้า 189 – 190) ได้ศึกษาวิจัยและสรุปลักษณะด้านบุคลิกภาพ ที่ทำให้ผู้ที่มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลแตกต่างจากบุคคลอื่น คือ มีพลังผลักดันในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายทั้งนี้เนื่องจากพลังในการทำงานนั้นถือว่าเป็นคุณลักษณะที่เกิดจากแรงจูงใจภายในที่สำคัญต่อความสำเร็จในการทำงานอันเกิดจากตนเองโดยไม่ต้องมีใครมาบังคับจึงเป็นพลังในการทำงานที่ต่อเนื่องอันส่งผลให้งานสำเร็จได้ในที่สุด ประกอบกับการมีความเชื่อมั่นในตนเองว่างานนั้นจะต้องสำเร็จ จึงถือเป็นตัวบ่งชี้ที่มีอิทธิพลหรือบ่งบอกถึงภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่สำคัญ

1.2 องค์ประกอบด้านแรงจูงใจ

ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านแรงจูงใจ ซึ่งมีตัวบ่งชี้ 12 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ระดับมากถึงมากที่สุด คืออยู่ระหว่าง 4.23 - 4.69 โดยตัวบ่งชี้ 28 การมีความต้องการความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และความต้องการความมั่นคงในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือตัวบ่งชี้ที่ 30 การมีความรับผิดชอบและเต็มใจในการทำงานให้สำเร็จ กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าสำคัญและสอดคล้องกับ Yulk (1998, p. 133) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จเป็นความต้องการที่จะทำงานให้บรรลุผลผล ต้องการมุ่งสู่ความเป็นเลิศเป็นแรงขับที่จะให้เกิดผลสำเร็จเป็นความตั้งใจที่จะรับผิดชอบและเป็นห่วงจุดประสงค์ภาระหน้าที่ ถือเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญในองค์ประกอบด้านแรงจูงใจ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาจะสามารถสื่อสารกับผู้ตามให้ทราบถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจและความคาดหวังสูงของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม สอดคล้องกับ Kotter (1999, p.33) ได้ทำการศึกษาวิจัยทางลึกด้านคุณลักษณะเด่นของผู้ที่มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย การชอบอำนาจ การชอบความสำเร็จและมีความทะเยอทะยาน นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างยังให้ความสำคัญต่อความมั่นคงในการทำงานและความรับผิดชอบและเต็มใจในการทำงานให้สำเร็จทั้งนี้อันเนื่องจากความมั่นคงในการทำงานจะเป็นขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจภายในในการทุ่มเทในการทำงานให้มีความสำคัญกับงานมากยิ่งขึ้น อันจะก่อให้เกิดความสำเร็จของงานตามความมุ่งหมายได้อย่างมีคุณภาพนั่นเอง ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือตัวบ่งชี้ 34 ความต้องการผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้เหนือกว่าบุคคลอื่นนั้น แม้ว่าจะมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดแต่ก็อยู่ในระดับมาก กลุ่มตัวอย่างเห็นสอดคล้องกับ David McClelland (1940 อ้างถึงใน พงศ์ศักดิ์ ทองพันธ์, 2554, หน้า 139 - 140) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จ เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จจะมีลักษณะชอบแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทายและต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเองเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลแรงจูงใจพบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบตัวบ่งชี้ที่มีอิทธิพลหรือบ่งบอกถึงภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากมากไปหาน้อยเรียงตามลำดับ คือ ความต้องการความสำเร็จ .44 พลังมุ่งมั่นในการทำงาน .42 และความต้องการอำนาจ .33 จากค่าน้ำหนัก

องค์ประกอบตัวบ่งชี้ตามที่กล่าวมานี้ทำให้มองเห็นว่าสอดคล้องกับแนวความคิดของนักวิจัยหลายคน ว่าความต้องการความสำเร็จเป็นความต้องการที่ทุกคนมีความต้องการอยู่ภายใน อันจะก่อให้เกิดแรงขับ แรงขับนี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ ขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและความพอใจ (พงษ์ศักดิ์ ทองพันธ์, 2544, หน้า 133 – 136) สอดคล้องกับ Yulk (1998, p. 133) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งความสำเร็จ (Achievement Orientation) ว่าเป็นความต้องการที่จะทำงานให้บรรลุผล ต้องการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ เป็นแรงขับที่จะให้เกิดผลสำเร็จเป็นความเต็มใจที่จะรับผิดชอบและมีความเป็นห่วงจุดประสงค์ของภาระหน้าที่ ทั้งนี้ความต้องการความสำเร็จถือเป็นแรงจูงใจภายในที่สำคัญลำดับแรกในการที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมพลังมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จได้

1.3 องค์ประกอบด้านทักษะและความสามารถ

ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านทักษะและความสามารถ ซึ่งมีตัวบ่งชี้ 21 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ระดับมากที่สุด คือ อยู่ระหว่าง 4.54 – 4.71 โดยตัวบ่งชี้ 46 ความสามารถในการวางแผน การจัดองค์การ การมอบหมายงานและการจัดคนเข้าทำงานได้อย่างเหมาะสม รองลงมา คือ ตัวบ่งชี้ที่ 50 ความรู้ความเข้าใจในงาน ความสามารถในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และตัวบ่งชี้ที่ 55 ความสามารถในการพูดสื่อสารหรือกระทำใ้บุคคลอื่นเห็นคล้อยตาม และร่วมมือกันเพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์มีค่าเฉลี่ยตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญ สอดคล้องกับ Stogdill (1974, หน้า 72 – 91 อ้างถึงใน พงษ์ศักดิ์ ทองพันธ์, 2554, หน้า 15 – 16) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะและความสามารถของผู้ที่มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย ความสามารถจัดองค์การหรือความสามารถด้านการบริหาร ความสามารถด้านการชักชวนสื่อสารจูงใจใ้บุคคลอื่นปฏิบัติตามอย่างเต็มใจ รวมทั้งการมีทักษะทางสังคมและยังสอดคล้องกับ Reeves, Moss, & Forrest (1998, pp. 33 – 34) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมที่คาดหวังว่าผู้บริหารที่มีประสิทธิผลควรจะมีอะไรบ้าง ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารควรมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจโน้มน้าวใจคนได้ดี ความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง มีวิสัยทัศน์และมีความกล้าหาญในการต่อสู้กับปัญหาและอุปสรรค มีความรอบรู้และการมีมาตรฐานในการทำงาน สอดคล้องกับ Bass & Avolio (1994, pp. 21 – 27) ได้แสดงควา

คิดเห็นเกี่ยวกับทักษะความสามารถของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ประกอบไปด้วย ทักษะที่สำคัญ คือ ทักษะการจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่สามารถสื่อสารกับผู้ตาม เพื่อให้ผู้ตามทราบถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจและความคาดหวังสูงของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม ส่วนตัว บ่งชี้ 57 ความสามารถในด้านเทคนิควิธีการ การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นในการ ปฏิบัติภารกิจอย่างเชี่ยวชาญ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดนั้นถึงแม้จะมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดแต่มีค่าเฉลี่ย ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกันกับตัวบ่งชี้อื่นๆ จึงถือเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญ เช่นกัน

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลทักษะ และความสามารถ พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบตัวบ่งชี้ที่มีอิทธิพลหรือบ่งบอกถึงภาวะผู้นำ ที่มีประสิทธิผลด้านทักษะและความสามารถ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ทักษะ ทางมนุษยสัมพันธ์ระหว่างบุคคล .45 ทักษะทางเทคนิค .41 ทักษะด้านการจูงใจ .40 และ ทักษะด้านการบริหาร .38 จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบตัวบ่งชี้ตามที่กล่าวมานี้ ทำให้มองเห็นชัดเจนว่า ผู้บริหารจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเข้าใจความรู้สึกและทัศนคติ ของผู้อื่น สื่อสารจูงใจสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน (Schmidt & Hunter, 1992, p. 61) สอดคล้องกับ Guthrie & Schuermann (2010, p. 65 – 68) ที่ได้ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะความสามารถของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ประกอบไป ด้วย ความสามารถในการบริหารงานและความสามารถในการประสานเชื่อมความสัมพันธ์ กับบุคคลอื่น สอดคล้องกับ Wong & Nicotera (2007, p. 47 – 49) ได้แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับทักษะความสามารถของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วยทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและทักษะทางความคิด และ Davis (1992 อ้างถึงใน สมคิด บางโม, 2548) ยังได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะและความสามารถของผู้นำที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด ความสามารถด้านสังคม และมีทัศนคติด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องมีทักษะและความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดีแล้ว ผู้บริหารยังจะต้องมีความสามารถ ในการสร้างแรงจูงใจให้กับครูในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้และใช้ทักษะการบริหารในการวางแผน การเป็น พี่เลี้ยง การมอบงาน การให้คำปรึกษาและการดำเนินการประชุม รวมทั้งทักษะมนุษย์และ ทักษะความคิดรวบยอดเข้าด้วยกัน เพื่อช่วยให้การจัดการมีผลในทางปฏิบัติ (Schmidt & Hunter, 1992, p. 61)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

จากผลการวิจัย พบว่า มีองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ คือ บุคลิกภาพ แรงจูงใจและทักษะความสามารถ และมีองค์ประกอบย่อย 12 องค์ประกอบ คือ ความเชื่อมั่นในตนเอง พลังในการทำงาน ความมั่นคงทางอารมณ์ คุณธรรมจริยธรรม เซอร์วิปัญญา ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ พลังมุ่งมั่นในการทำงาน ทักษะความสามารถระหว่างบุคคล ทักษะด้านการบริหาร ทักษะทางเทคนิค และทักษะด้านการจูงใจ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสามารถนำองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ได้จากการวิจัย ไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการและพัฒนาตนเอง พัฒนาสถานศึกษาต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ผู้สนใจสามารถนำตัวบ่งชี้ไปทำการวิจัยและพัฒนา ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียน

2.2 ควรนำตัวบ่งชี้ใหม่ 12 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นในตนเอง พลังในการทำงาน ความมั่นคงทางอารมณ์ คุณธรรมจริยธรรม เซอร์วิปัญญา ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ พลังมุ่งมั่นในการทำงาน ทักษะความสามารถระหว่างบุคคล ทักษะด้านการบริหาร ทักษะทางเทคนิค และทักษะด้านการจูงใจ มาดำเนินการปรับปรุงแก้ไข ไปทำการวิจัยต่อไป