

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยด้านพลังที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทรงพลังทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษามัธยมศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในการนำเสนอสรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอตามลำดับ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

#### 1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาดังนี้

##### 1.1 วัตถุประสงค์หลัก

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์หลัก เพื่อตรวจสอบรูปแบบสมมติฐานความสัมพันธ์ที่สร้างขึ้น และเพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านพลังที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทรงพลังทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษามัธยมศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

##### 1.2 วัตถุประสงค์ย่อย

1.2.1 เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทรงพลังทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านพลังที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทรงพลังทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

1.2.3 เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

#### 2. สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัยดังนี้

2.1 สมมติฐานหลัก รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยด้านพลังกับภาวะผู้นำทรงพลังทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

## 2.2 สมมติฐานย่อย

2.2.1 ภาวะผู้นำทรงพลังทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีองค์ประกอบที่ประกอบด้วย ความตระหนักรู้ต่อตนเอง การบริหารจัดการตนเอง ความตระหนักรู้ต่อสังคม และการบริหารความสัมพันธ์

2.2.2 ปัจจัยด้านพลังมีอิทธิพลทั้งทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อภาวะผู้นำทรงพลังทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

## 3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ นราธิวาส ยะลา และปัตตานี จำนวน 925 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดโดยใช้เกณฑ์ 10-20 เท่าของตัวแปร หรืออย่างน้อยไม่ต่ำกว่า 500 หน่วย (Shumacker and Lmax, อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 564 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรแฝง 2 กลุ่ม คือ ตัวแปรแฝงภายนอก ซึ่งเป็นปัจจัยด้านพลัง 2 ตัวแปร คือ ปัจจัยด้านพลังในตนเองและปัจจัยด้านพลังทางสังคม นอกจากนี้ยังมีตัวแปรแฝงภายใน จำนวน 5 ตัวแปร ซึ่งเป็นองค์ประกอบและพฤติกรรมผู้นำทรงพลังทางการศึกษา ได้แก่ ความตระหนักรู้ต่อตนเอง การบริหารจัดการตนเอง ความตระหนักรู้ต่อสังคม การบริหารความสัมพันธ์ และพฤติกรรมผู้นำทรงพลังทางการศึกษา ทั้งนี้มีตัวแปรสังเกตได้ทั้งสิ้น 30 ตัวแปร

## 4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 10 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามองค์ประกอบภาวะผู้นำทรงพลังทางการศึกษาแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) จำนวน 80 ข้อ ตอนที่ 3 แบบสอบถามพฤติกรรมภาวะผู้นำทรงพลังทางการศึกษา แบบมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 32 ข้อ และตอนที่ 4 แบบสอบถามปัจจัยด้านพลังที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทรงพลังทางการศึกษา แบบมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 60 ข้อ ทั้งนี้แบบสอบถาม ตอนที่ 2 ตอนที่ 3 และตอนที่ 4 มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .9298 .9225 และ .9346 ตามลำดับ

## 5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการเตรียมแบบสอบถามบรรจุของพร้อมซองติดแสตมป์ เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างส่งกลับมายังผู้วิจัย ทั้งนี้ได้รับแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทางไปรษณีย์ลงทะเบียน จำนวน 564 ฉบับ จากทั้งหมดที่ส่งไป 750 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 75.2

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ทำการลงรหัสแบบสอบถาม และบันทึกข้อมูลเพื่อรอการวิเคราะห์ต่อไป

## 6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 5 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ตอนที่ 2 เป็นการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของกลุ่มตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงแต่ละตัว ตอนที่ 3 เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันยืนยันของตัวแปรแฝงแต่ละตัว ตอนที่ 4 เป็นการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ และตอนที่ 5 เป็นการตรวจสอบความตรงของรูปแบบสมมติฐานและการหาค่าอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม อิทธิพลรวมของปัจจัยด้านพลังที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทรงพลังทางการศึกษา โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป LISREL 8.70

สำหรับการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ (Goodness of Fit Measure) ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์หลักของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้ค่าสถิติต่างๆ ในการตรวจสอบตามความเห็นของ Hair et al (2006) ดังนี้

1) ค่าไคส-แควร์ (Chi-Square) เป็นค่าที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่า ฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ ดังนั้น ถ้าค่าไคส-แควร์ มีค่าต่ำมาก หรือมีค่าเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าไร แสดงว่า รูปแบบสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2) ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index : GFI) เป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความสอดคล้องของรูปแบบก่อนและหลังปรับรูปแบบกับฟังก์ชัน หากค่า GFI เข้าใกล้ 1 แสดงว่า รูปแบบสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3) ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI) เป็นค่าที่นำค่า GFI มาปรับ โดยคำนึงถึงขนาดของของกลุ่มตัวอย่าง และจำนวนตัวแปร ค่า AGFI ที่เข้าใกล้ 1 แสดงว่า รูปแบบสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4) ค่า CFI (Comparative Fit Index) เป็นค่าดัชนีวัดความกลมกลืนเปรียบเทียบ หากมีค่า

เข้าใกล้ 1 แสดงว่า รูปแบบสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5) ค่า RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) เป็นค่าที่บ่งชี้ความไม่สอดคล้องของรูปแบบที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง ค่า RMSEA เข้าใกล้ 0 บ่งชี้ว่า รูปแบบสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

6) ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ ( $\chi^2 / df$ ) มีค่าน้อยกว่า 3 บ่งชี้ว่า รูปแบบสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

## สรุปผลการวิจัย

ในการสรุปผลการวิจัยครั้งนี้ จะสรุปผลตามวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

### 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่วนใหญ่มีลักษณะดังนี้ เป็นเพศชาย ร้อยละ 91.5 สมรสแล้ว ร้อยละ 93.2 มีอายุระหว่าง 46-55 ร้อยละ 56.2 มีอายุราชการ 16 ปีขึ้นไป ร้อยละ 90.4 มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหาร 16 ปีขึ้นไป ร้อยละ 44.5 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 61.3 มีภูมิลำเนาอยู่ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ร้อยละ 77.1 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ร้อยละ 72.5 มีขนาดสถานศึกษาขนาดกลาง ร้อยละ 64.4 และเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในจังหวัดนราธิวาส มากที่สุด ร้อยละ 44.7

### 2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ของปัจจัยด้านพลังที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทรงพลังทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยพิจารณาจากค่า GFI CFI AGFI RMSEA และค่า  $\chi^2 / df$  พบว่า ได้ค่าสถิติของรูปแบบสุดท้าย มีค่า GFI เท่ากับ 0.93 ค่า AGFI เท่ากับ 0.85 ค่า CFI เท่ากับ 0.98 RMSEA เท่ากับ 0.05 ทั้งนี้มีค่าอัตราส่วนระหว่างค่าสถิติไค-สแควร์กับค่าองศาอิสระ ( $\chi^2 / df$ ) เท่ากับ 2.24

### 3. ผลการศึกษาขององค์ประกอบภาวะผู้นำทรงพลังทางการศึกษา

ผลการศึกษาขององค์ประกอบภาวะผู้นำทรงพลังทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำทรงพลังทางการศึกษา

4 ตัวแปร คือ ความตระหนักรู้ต่อตนเอง การบริหารจัดการตนเอง ความตระหนักรู้ต่อสังคม และการบริหารความสัมพันธ์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ความตระหนักรู้ต่อตนเอง ประกอบด้วย องค์ประกอบเรียงลำดับตามค่าน้ำหนัก องค์ประกอบได้ดังนี้ คือ ความมั่นใจในตนเอง (0.29) การตระหนักในอารมณ์ของตนเอง (0.14) และการตระหนักในจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง (0.11)

การบริหารจัดการตนเอง ประกอบด้วย องค์ประกอบที่เรียงลำดับตามค่าน้ำหนัก องค์ประกอบได้ดังนี้ การริเริ่มสร้างสรรค์ (0.46) การมองโลกแง่ดี (0.39) การปรับตัวให้ทัน การเปลี่ยนแปลง (0.36) การมุ่งมั่นในความสำเร็จ (0.32) ความโปร่งใสและความซื่อสัตย์สุจริต (0.30) และการควบคุมอารมณ์ตนเอง (0.27)

ความตระหนักรู้ต่อสังคม ประกอบด้วย องค์ประกอบที่เรียงตามลำดับค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ ได้ดังนี้ การตระหนักในบทบาทขององค์กร (0.46) การบริการ (0.39) และการเข้าใจผู้อื่น (0.32)

การบริหารความสัมพันธ์ ประกอบด้วย องค์ประกอบที่เรียงตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ได้ดังนี้ การสร้างผู้นำใหม่ (4.81) การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ (4.50) การบริหารความขัดแย้ง (0.37) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (4.37) การบริหารความขัดแย้ง (4.18) การสร้างอิทธิพลเหนือผู้อื่น (2.57) และการสร้างแรงจูงใจ (0.21)

#### 4. ผลการศึกษารูปแบบพฤติกรรมผู้นำทรงพลังทางการศึกษา

การศึกษารูปแบบพฤติกรรมผู้นำทรงพลังทางการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า แสดงออกมาใน 4 รูปแบบ คือ แบบให้วิสัยทัศน์ แบบครูฝึก แบบส่งเสริมความร่วมมือ และแบบประชาธิปไตย ทั้งนี้ มีตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ จากมากไปหาน้อย คือ การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานด้านการศึกษา (0.39) การทำงานเป็นทีม (0.37) การสอนงานให้ผู้อื่นด้วยความเต็มใจ (0.34) การมีวิสัยทัศน์ทางการศึกษา (0.33) และการเปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความสามารถทางการศึกษาได้เต็มที่ (0.22)

#### 5. ผลการศึกษาปัจจัยด้านพลังที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทรงพลังทางการศึกษา

การศึกษปัจจัยด้านพลังที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทรงพลังทางการศึกษา ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้

5.1 ปัจจัยด้านพลังในตนเอง การวิเคราะห์ตัวแปรสังเกตได้ของปัจจัยด้านพลังในตนเอง พบว่า ประกอบด้วย ตัวแปรที่เรียงลำดับตามน้ำหนักองค์ประกอบ คือ พลังทางสติปัญญา (0.41) พลังทางจิตวิญญาณ (0.34) และพลังทางกายภาพ (0.23)

5.2 ปัจจัยด้านพลังทางสังคม ตัวแปรแฝงขององค์ประกอบภาวะผู้นำทรงพลังทางสังคม ประกอบด้วย ตัวแปรที่เรียงลำดับตามน้ำหนักองค์ประกอบดังนี้ พลังศาสนาและวัฒนธรรม (0.47) พลังเครือข่าย (0.32)

## 6. ผลการตรวจสอบอิทธิพลของปัจจัยด้านพลัง ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทรงพลังทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านพลังไม่มีอิทธิพลทางตรงกับภาวะผู้นำทรงพลังทางการศึกษา แต่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำทรงพลังทางการศึกษาในสามเส้นทาง คือ

- 1) ปัจจัยด้านพลังในตนเองมีอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำทรงพลังทางการศึกษา ผ่านทางความตระหนักรู้ต่อตนเอง และการบริหารจัดการตนเอง
- 2) ปัจจัยด้านพลังในตนเองมีอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำทรงพลังทางการศึกษา ผ่านทางความตระหนักรู้ต่อสังคม และการบริหารความสัมพันธ์
- 3) ปัจจัยด้านพลังทางสังคมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำทรงพลังทางการศึกษา ผ่านทางความตระหนักรู้ต่อสังคม และการบริหารความสัมพันธ์

## การอภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยได้ ดังนี้

### 1. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ของปัจจัยด้านพลังที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทรงพลังทางการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ ค่าดัชนี GFI AGFI CFI RMSEA และค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ ( $\chi^2/df$ ) พบว่า ได้ค่าสถิติของรูปแบบสุดท้ายมีค่าไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญ ( $p \leq .05$ ) ค่า GFI เท่ากับ 0.93 ค่า AGFI เท่ากับ 0.85 ค่า CFI เท่ากับ 0.98 RMSEA เท่ากับ 0.05 ทั้งนี้มีค่าอัตราส่วนระหว่างค่าสถิติไค-สแควร์กับค่าองศาอิสระ ( $\chi^2/df$ ) เท่ากับ 2.24 ซึ่งสอดคล้องกับ Wang et al (1995), Bollen

and long (1993), Muller (1996) และ Hair et al (2006) ที่กล่าวไว้ว่า ในการสรุปความสอดคล้องระหว่างรูปแบบสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่ควรใช้ค่าสถิติเพียงแค่ค่าเดียว แต่ควรพิจารณาจากหลายๆ ค่าประกอบกัน อาทิ ค่าไค-สแควร์ ค่า GFI, CFI, AGFI, RMSEA และค่าสถิติไค-สแควร์สัมพัทธ์ ( $\chi^2/df$ ) เป็นต้น

ในกรณีที่ค่าไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญ ( $p \leq .05$ ) แต่ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ ( $\chi^2/df$ ) น้อยกว่า 3 ดัชนี GFI และดัชนี AGFI มีค่ามากกว่า 0.90 ดัชนีค่า CFI มีค่ามากกว่า 0.95 ค่า RMSEA มีค่าต่ำกว่า 0.06 ให้ถือว่ารูปแบบสมมติฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Hair et al, 2006) ข้อมูลทั้งหมดจึงเป็นตัวบ่งชี้ว่า รูปแบบสมมติฐานความสัมพันธ์เชิงเส้นของปัจจัยด้านพลังที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทรงพลังทางการศึกษาที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

## 2. ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำทรงพลังทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำทรงพลังทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ประกอบด้วย ความตระหนักรู้ต่อตนเอง การบริหารจัดการตนเอง ความตระหนักรู้ต่อสังคม และการบริหารความสัมพันธ์ โดยทั้ง 4 องค์ประกอบ มีค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตได้ในระดับมากเท่ากัน แสดงให้เห็นว่าการก้าวสู่ภาวะผู้นำทรงพลังทางการศึกษานั้น ต้องมีความสมดุลระหว่างตนเองกับสังคม ที่สำคัญทั้ง 4 องค์ประกอบ มีตัวแปรสังเกตได้จำนวน 18 ตัวแปร คือ การตระหนักในอารมณ์ของตนเอง การตระหนักในจุดแข็ง และจุดอ่อนของตนเอง ความมั่นใจในตนเอง การควบคุมอารมณ์ของตนเอง ความโปร่งใส และความ ซื่อสัตย์ สุจริต การปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลง การมุ่งมั่นในความสำเร็จ การมุ่งมั่นในความสำเร็จ การริเริ่มสร้างสรรค์ การมองโลกในแง่ดี การเข้าใจผู้อื่น การตระหนักในบทบาทขององค์กร การบริการ การสร้างแรงจูงใจ การสร้างอิทธิพลเหนือผู้อื่น การสร้างผู้นำใหม่ การเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง การบริหารความขัดแย้งและการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวเหล่านี้เปรียบเสมือนสมรรถนะหลักของผู้นำที่เป็นพื้นฐานไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ Goleman, Boyatzis, McKee (2002) ที่ทำการวิจัย และพบว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพในการนำสูง ต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ความตระหนักรู้ต่อตนเอง การบริหารจัดการตนเอง ความตระหนักรู้ต่อสังคม และการบริหารความสัมพันธ์ เพราะผู้นำเหล่านี้จะรู้วิธีจัดการกับตนเองและผู้คนรอบข้าง โดยเฉพาะการจัดการอารมณ์ ทั้งของตนเอง และผู้อื่น ที่สำคัญผู้นำเหล่านี้สามารถเอาชนะใจผู้อื่นได้ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์ สุจริต และความมั่นคงในอารมณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเชื่อมั่นในตนเอง ที่มีค่า

น้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด (0.46) สอดคล้องกับที่ M,Noel (1999.4-5) พบว่า ผู้นำที่ดีจะเชื่อมั่นในตนเอง เพราะผู้นำคือผู้ที่ถ่ายทอด ความคิดของตนให้ผู้อื่นเกี่ยวกับแนวทางที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ผู้นำที่ดีจะสอนผู้อื่นได้ว่า พฤติกรรมเช่นไรจะก่อให้เกิดความสำเร็จทั้งองค์การและชีวิตส่วนตัว อีกทั้งผู้นำเหล่านี้ยังต้องปลูกฝัง พลังอารมณ์ทางบวกให้กับผู้อื่นอีกด้วยเช่นเดียวกับ Ronya Banks (อ้างถึงใน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2549) พบว่า ผู้นำที่ดีมักมีลักษณะพิเศษแตกต่างบุคคลทั่วไป เขาเหล่านี้มีลักษณะที่สำคัญ คือ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การรู้และนำจุดอ่อน จุดแข็งไปใช้ การนำผู้อื่นด้วยจิตใจที่กว้างขวาง มีเมตตา มีทัศนคติเชิงบวก ตลอดจนมีความใฝ่รู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับ Watkins, Michae (2003) ที่สรุปไว้ว่า ผู้นำที่จะมีพลังในการจูงใจผู้อื่นได้จะต้องมีวิสัยทัศน์ที่ดีและชัดเจน มีความรู้ ความชำนาญ และมีพลังพอที่จะขับเคลื่อนผู้คน (Great Leader Move People) และองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ในขณะที่ Joe, Owen (2005) ให้ความเห็นว่า คุณสมบัติที่สำคัญยิ่งของผู้นำ มี 3 ประการ คือ การรู้จักตนเอง การมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น และความสามารถในการจูงใจคน อนึ่ง การรู้จักตนเอง ไม่ใช่แค่การมองไปในภายใน แต่ผู้นำควรระลึกว่า ตัวเองมีผลต่อผู้อื่นอย่างไร ที่สำคัญสิ่งที่ผู้คนเห็นคุณค่าที่สุดในตัวผู้นำ คือ ความสามารถในการจูงใจคน เช่นเดียวกับ พสุ เดชะรินทร์ (2547) ที่ได้ศึกษาพบว่า ร้อยละ 50-70 ของบุคลากร มีความเห็นว่า ตัวผู้นำ คือ ปัจจัยสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร ดังนั้น ผู้นำจึงต้องมีความตระหนักรู้ต่อตนเองตลอดเวลาว่า อารมณ์ของตนเองนั้นไม่ใช่เรื่องส่วนตัวอีกต่อไป แต่เป็นเรื่องที่ต้องรู้เท่าทัน ที่ต้องมีการบริหารและแสดงอารมณ์ออกมาอย่างเหมาะสม นอกจากนั้นผู้นำยังต้องเรียนรู้ที่จะเข้าใจอารมณ์ผู้อื่นและสามารถบริหารมันได้ด้วยดี

องค์ประกอบภาวะผู้นำทรงพลังทางการศึกษา ทั้ง 4 ด้าน พร้อมด้วย ตัวแปรสังเกตได้ ทั้ง 18 ตัวแปร จึงเปรียบเสมือนคุณสมบัติพื้นฐานที่ผู้นำพึงมี จริงอยู่ แม้ว่าจะไม่มีผู้ใดสมบูรณ์แบบไปหมด แต่ผลการวิจัยนี้เป็นสิ่งยืนยันว่า ผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ยังคงมีความเห็นและให้ความสำคัญกับองค์ประกอบทั้ง 4 ของภาวะผู้นำทรงพลังทางการศึกษาในระดับมาก ดังนั้น ผู้นำทุกระดับ โดยเฉพาะผู้นำใหม่ จึงพึงต้องทำความเข้าใจ และพัฒนาให้คุณสมบัติเหล่านี้ เป็นลักษณะแห่งความสำเร็จของตัวเอง

### 3. ผลการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทรงพลังทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึง ภาวะผู้นำทรงพลังทางการศึกษา ประกอบด้วย องค์ประกอบที่เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบได้ดังนี้ คือ การสร้างแรงบันดาลใจ



ให้ผู้อื่นปฏิบัติงานด้านการศึกษา (0.39) การทำงานเป็นทีม (0.37) การสอนงานให้ผู้อื่นด้วยความเต็มใจ (0.34) การมีวิสัยทัศน์ทางการศึกษา (0.33) และการเปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความสามารถทางการศึกษาได้เต็มที่ (0.22) สอดคล้องกับ ซึ่ง Aung Tun The (2004 : 12) ที่ได้ศึกษาพบว่า ผู้นำทรงพลังจะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมใน 4 รูปแบบ คือ แบบให้วิสัยทัศน์ แบบครูฝึก แบบส่งเสริมความร่วมมือและแบบประชาธิปไตย และองค์ประกอบทั้งหมดจากผลการวิจัย เป็นพฤติกรรมที่สำคัญของผู้นำทั้ง 4 แบบ โดยเฉพาะความเป็นประชาธิปไตยของผู้นำที่เปรียบเสมือนประตูที่จะนำไปสู่ผู้นำรูปแบบอื่นๆ และเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญว่า “เก่งเป็นทีม ย่อมดีกว่าเก่งคนเดียว” (พสุ เดชะรินทร์, 2547) ที่สำคัญ การเป็นผู้นำแบบครูฝึกหรือแบบสอนงาน ประสานกับการเปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความสามารถทางการศึกษาเต็มที่จะก่อให้เกิดผู้นำขึ้นในทุกระดับขององค์กร ก่อให้เกิด Team Leadership ที่ทุกคนในองค์กรพร้อมที่จะก้าวขึ้นมารับผิดชอบแสดงบทบาทผู้นำ เพื่อแบ่งเบาภาระงานของผู้นำสูงสุด ดังนั้น หน้าที่ที่แท้จริงของผู้นำสูงสุดขององค์กร ก็คือการพัฒนาผู้นำให้เกิดขึ้นในระดับต่าง ๆ นั้นเอง

#### 4. ผลการศึกษาองค์ประกอบ ของปัจจัยด้านพลังที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทรงพลังทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยด้านพลัง ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทรงพลังทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านพลังในตนเอง ประกอบด้วยองค์ประกอบที่เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบได้ดังนี้ คือ พลังทางสติปัญญา (0.41) พลังทางจิตวิญญาณ (0.34) และพลังทางกายภาพ (0.23) ส่วนปัจจัยด้านพลังทางสังคม ประกอบด้วยองค์ประกอบที่เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบได้ดังนี้ คือ พลังศาสนาและวัฒนธรรม (0.47) พลังเครือข่าย (0.32) ซึ่งสอดคล้องกับ อรรถสิทธิ์ หัสถิธรรม (2547) ซึ่งสรุปไว้ว่า พลังด้านสติปัญญาเกิดจากสภาพจิตที่เป็นกลางผสมผสานกับองค์ความรู้ที่เกิดจากการศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่อง ผสานด้วยพลังทางกายภาพและจิตวิญญาณที่เข้มแข็งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพสูงสุดในการแสดงภาวะผู้นำของผู้นำทั้งปวง ส่วนพลังศาสนาและวัฒนธรรม เป็นพลังที่ก่อให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบที่ดีตามแนวทางศีลธรรมที่บุคคลส่วนใหญ่ยึดถือและยกย่อง บุคคลที่มีพลังศาสนาและวัฒนธรรมสูงจะแสดงพฤติกรรมที่โปร่งใส เป็นมิตร และมีกรอบการดำเนินชีวิตที่ดีงาม (ตฤณ ปรัชพฤทธิ์, 2526) ในขณะที่พลังเครือข่ายจะช่วยส่งเสริมให้โอกาสทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ได้เรียนรู้ร่วมตัดสินใจ ภายใต้บริบทของแต่ละพื้นที่ (สภากการศึกษา, 2545) ดังนั้น จึงเห็นได้ว่า ในการใช้พลังของผู้นำนั้น สามารถใช้ได้ 2 ฐานะ คือ ในฐานะ

ที่เป็นเป้าหมายและในฐานะที่เป็นวิธีการหรือเครื่องมือ การใช้พลังในฐานะเป้าหมายเป็นการพิจารณาเป้าหมายที่ตัวเองสามารถทำให้เป้าหมายอื่นๆ บรรลุผลได้ โดยเฉพาะเป้าหมายขององค์กร ในขณะที่การใช้พลังในฐานะเครื่องมือ เพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากบุคคลอื่น ดังนั้น จึงเห็นว่า หากพิจารณาการใช้พลังในฐานะเป้าหมายและเครื่องมือแล้ว การใช้พลังในฐานะเครื่องมือจะมีความสำคัญในการนำและการบริหารจัดการของผู้นำมากกว่า

##### 5. ผลการศึกษาปัจจัยด้านพลังที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทรงพลังทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยพลังไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำทรงพลังทางการศึกษา ในขณะที่ปัจจัยด้านพลังส่งผลต่อภาวะผู้นำทรงพลังทางการศึกษาในสามเส้นทาง คือ 1) พลังในตนเอง (perso) มีอิทธิพลทางอ้อมกับภาวะผู้นำทรงพลังทางการศึกษา (reslebe) ผ่านทางความตระหนักรู้ต่อตนเอง (socaw) และการบริหารจัดการตนเอง (selfma) 2) พลังในตนเอง (perso) มีอิทธิพลทางอ้อมกับภาวะผู้นำทรงพลังทางการศึกษา (reslebe) ผ่านทางความตระหนักรู้ต่อสังคม (socaw) และการบริหารความสัมพันธ์ (relama) และ 3) พลังทางสังคม (socpo) มีอิทธิพลทางอ้อมกับภาวะผู้นำทรงพลังทางการศึกษา (reslebe) ผ่านทางความตระหนักรู้ต่อสังคม (socaw) และการบริหารความสัมพันธ์ (relama) ซึ่งสอดคล้องกับ Boyatzis, McKee (2002) ซึ่งทำการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทรงพลังนั้นเกิดจากการฝึกฝนที่สม่ำเสมอและต่อเนื่อง ผ่านกระบวนการที่เป็นขั้นตอนที่สำคัญ 5 ขั้นตอน คือ 1) การวิเคราะห์ตัวตนในอุดมคติ ในขั้นตอนนี้ ผู้นำต้องวิเคราะห์ตนเองว่า ต้องการอะไรจากชีวิต เป้าหมายของชีวิต คืออะไรที่สำคัญ ในการวิเคราะห์ตัวตนในอุดมคติต้องกล้าที่ฝัน กล้าจินตนาการเพื่อสรุปให้ได้ว่า ภาพลักษณ์ใหม่ที่ผู้นำต้องการจะเป็น มีลักษณะเป็นอย่างไร ในการวิเคราะห์ตัวตนในอุดมคติ ผู้นำต้องตอบคำถามตัวเองให้ได้ว่า ตนต้องการจะเป็นผู้นำแบบใด มีใครเป็นแรงบันดาลใจหรือต้นแบบในใจ การวิเคราะห์ตัวตนในอุดมคติ จึงเป็นก้าวแรกของการก้าวสู่ภาวะผู้นำทรงพลังที่มีความฝัน และจินตนาการเป็นตัวผลักดัน ผู้นำจึงไม่ควรเฉยชากับความฝันและความมุ่งมั่นของตนเอง 2) การวิเคราะห์ตัวตนที่แท้จริงในการวิเคราะห์ตัวตนที่แท้จริง ต้องอาศัยความกล้าหาญเป็นอย่างมาก ผู้นำต้องวิเคราะห์อย่างตรงไปตรงมา และอาจจะต้องอาศัยความเห็นของผู้อื่นที่อยู่ใกล้ชิด เพื่อหาจุดแข็ง จุดดีของตัวเองไปพร้อมๆ กับค้นหาจุดอ่อน หรือประเด็นที่ต้องแก้ไข ตลอดจนวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จ 3) การสร้างแผนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างจุดแข็ง ผู้นำที่ผ่านขั้นตอนที่ 1 และ 2 มาถึงขั้นที่ 3 ได้ จะเป็นผู้นำที่มีความตั้งใจจริง เพราะในความเป็นจริงแล้วทุกคนรู้จุดอ่อนและจุดแข็งของตนเองอยู่แล้ว แต่ไม่เข้มแข็งพอที่จะกำจัดจุดอ่อน และไม่ใส่ใจ

ที่จะพัฒนาจุดแข็งของตนเองให้สู่ความเชี่ยวชาญ การพัฒนาจึงไม่เกิดขึ้น ผู้นำเหล่านั้นก็จะอยู่กับที่ และรอวันที่อ่อนโรยไปกับกาลเวลาและสถานการณ์ ในขณะที่ผู้นำที่ตั้งใจจริงจะมีแผนเรียนรู้ที่พัฒนาตนเองให้ก้าวไปสู่ภาพลักษณ์ใหม่ในตัวตนอุดมคติที่อยากเป็นได้ 4) การฝึกฝนนิสัยใหม่ เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่นำไปสู่ตัวตนในอุดมคติ เช่น อยากรับรู้ว่ามีวิสัยทัศน์ที่เฉียบขาด ก็ต้องเป็นนักอ่าน นักคิด และแสวงหาเวทีที่จะได้แสดงวิสัยทัศน์นั้นออกไปให้สังคมได้รับรู้ และวิพากษ์ เพื่อจะได้นำมาแก้ไขจุดอ่อนต่อไป 5) การพัฒนาพฤติกรรมไปสู่ความเชี่ยวชาญเป็นขั้นตอนสุดท้ายที่จะก้าวไปสู่ภาวะผู้นำทรงพลัง เพราะเริ่มที่จะมีผู้คนแสดงอาการยอมรับในความเชี่ยวชาญที่ฝึกฝนมาเป็นอย่างดี และความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ เหล่านี้เองที่จะเป็นพลังในการจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตาม สภาวะที่เกิดขึ้นเหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ ความเป็นผู้นำที่แท้จริง

การที่ภาวะผู้นำทรงพลังทางการศึกษาจะเกิดเป็นคุณลักษณะของผู้นำได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยความตระหนักรู้ต่อตนเอง บริหารจัดการตนเอง และการบริหารความสัมพันธ์เป็นสำคัญ ที่สำคัญต้องอาศัยการฝึกฝนด้วยความสม่ำเสมอ

ภาวะผู้นำทรงพลัง จึงไม่ใช่สภาพที่คงที่หรือเปลี่ยนแปลงไม่ได้ หากแต่สามารถสร้างขึ้นหรือถดถอยลงได้ หากผู้นำเหล่านั้นไม่สนใจที่รักษาไว้ ที่สำคัญหัวใจของการพัฒนาภาวะผู้นำ คือ การลงมือปฏิบัติ ในประเทศไทยเองมีรายวิชา และหลักสูตรอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำมากมาย แต่มักจะจบด้วยเนื้อหาสาระมากกว่าการลงมือปฏิบัติ ผู้เรียนหรือผู้เข้าร่วมอบรมทุกคนรู้ว่า ผู้นำที่ดีมีลักษณะอย่างไร แต่ไม่สามารถนำพาตนเองไปสู่จุดนั้นได้เพราะขาดการฝึกฝน ขาดการปฏิบัติที่จริงจัง ภาวะผู้นำจึงอยู่ในสภาพที่ถดถอย และไร้พลังในที่สุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Aung Tun The (2004) ที่ทำการวิจัย และสรุปไว้ว่าภาวะผู้นำเป็นพลัง ในการจูงใจคนให้ทำงานไปสู่ความสำเร็จเป็นพลังที่ผู้นำต้องพัฒนา และรู้วิธีที่จะรักษาพลังนั้นไว้ ให้คงอยู่และทรงพลังอยู่เสมอ

จึงเห็นได้ว่า การที่พลังในตนเองส่งผล หรือมีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำทรงพลังทางการศึกษามากกว่าพลังทางสังคม การที่ผลการวิจัยออกมาเช่นนี้ เนื่องจากผู้นำส่วนใหญ่มีท้วมร่างกาย แรงใจในการปรับเปลี่ยนสิ่งต่างๆ ในองค์กรให้ดีขึ้น ซึ่งแม้ว่าจะเป็นเรื่องที่ไม่ง่ายนัก หากแต่ในการปรับเปลี่ยนใดๆ ก็ตาม ต้องการวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ต้องการแรงจูงใจที่มากพอ ที่สำคัญต้องการตัวอย่างที่ดีในการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในตัวผู้นำเองที่ต้องเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงานได้ ดังนั้นผู้นำจึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงตัวเองก่อน ดังคำกล่าวของ มหาตมะ คานธี (Gandhi) ที่กล่าวไว้ว่า “ถ้าหากคุณคิดจะเปลี่ยนโลก คุณต้องเริ่มจากการปรับเปลี่ยนตนเองก่อน เป็นอันดับแรก” (อ้างถึงใน Dann, Jill, 2002 : 90) ดังนั้น พลังในตนเอง จึงเป็นพลังสำคัญที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งตัวผู้นำและองค์กร

อย่างไรก็ตาม พลังในตนเอง ซึ่งประกอบด้วย พลังทางกายภาพ พลังสติปัญญา และ พลังทางจิตวิญญาณเป็นพลังที่ผู้นำต้องให้ความสำคัญ เพราะการสนธิพลังทั้งสามเข้าด้วยกันจะก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ยอดเยี่ยม ดังเช่น นักกีฬาที่แข็งแรงสมบูรณ์เต็มที่ หากปราศจากพลังใจที่แน่วแน่ ปราศจากสติปัญญา ในการแก้ปัญหาที่ไม่สามารถคว้าชัยชนะมาเป็นของตนได้ ดังนั้น ผู้นำจึงต้องรักษาสมดุลของพลังทั้งสามด้านเอาไว้ เปรียบเสมือนร่างกายนั้นเป็นดังเครื่องจักร จิตวิญญาณและสติปัญญาเปรียบเสมือนเชื้อเพลิงคอยขับเคลื่อนให้เครื่องจักรนั้นทำงานด้วยดี จิตจึงเป็นนาย กายเป็นบ่าวเสมอ (Bennett, Vicky and Mathieson, Ian. 2002) เช่นเดียวกับ สุเมธ แสงนันทกุล (2544) ที่สรุปไว้ว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จนั้นจะต้องสร้างพลังทั้ง 3 คือ พลังแห่งการคิด (พลังสติปัญญา) พลังแห่งกุศโลบาย (พลังทางจิตวิญญาณ) และพลังแห่งบุคลิกภาพ (พลังทางกายภาพ) ทั้งนี้ พลังแห่งบุคลิกภาพจะเป็นตัวสะท้อนพลังต่างๆ ออกมา ไม่ว่าจะเป็นความฉลาด ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงพลังสติปัญญาหรือสภาพจิตใจของผู้นำ ซึ่งเกิดจากพลังทางจิตวิญญาณ บุคลิกภาพที่แตกต่างกันของผู้นำ เกิดจากความคิดและจิตใจที่แตกต่างกันของผู้นำนั่นเอง สอดคล้องอย่างยิ่งกับ ปริญญา ดันสกุล (2550) ซึ่งกล่าวไว้ว่า มนุษย์ทุกคนล้วนมีพลังในตนเองทั้งสิ้น การแสวงหาพลังภายในตนเอง กระทำได้จากการสร้างพลังภายในตนเอง พลังในตนเองที่สร้างได้ มิได้มีไว้เพื่อทำลายพลังของผู้อื่นให้เสียสมดุลแต่อย่างใด หากแต่พลังในตนเองของแต่ละบุคคล มีไว้เพื่อดึงดูด เหนี่ยวรั้งซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดการรวมตัวกันอย่างเหนียวแน่น เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอันจะก่อให้เกิดพลังทางสังคมตามมา ผู้นำจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเอง และพัฒนาสังคมไปพร้อมๆ กัน พลังในตนเองจะส่งผลให้ผู้นำเรียนรู้ และฝึกฝนตนเองให้เกิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการนำ ในขณะที่พลังทางสังคม พลังเครือข่ายและพลังศาสนา และวัฒนธรรม เป็นตัวช่วยให้การทำงานของผู้นำเป็นไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังคอยทำหน้าที่เป็นกระจกในการสะท้อนตัวผู้นำว่า ปรากฏภาพลักษณ์ในสังคมอย่างไร ดำเนินงานด้วยความโปร่งใสหรือไม่ พลังในตนเองและพลังทางสังคม จึงเป็นปัจจัยสนับสนุนให้ผู้นำเกิดความสมดุล ในการใช้ชีวิตส่วนตัว และการทำงานเพื่อสังคม

### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ของปัจจัยด้านพลังที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทรงพลังทางการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

## 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาไปสู่ภาวะผู้นำทรงพลังทางการศึกษาดังต่อไปนี้

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำทรงพลังทางการศึกษาประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ความตระหนักในตนเอง การบริหารจัดการตนเอง ความตระหนักในสังคม และการบริหารความสัมพันธ์ อีกทั้งผลการวิจัยยังพบว่า พลังส่วนบุคคลเป็นพลังสำคัญที่ส่งผลสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำทรงพลังทางการศึกษา และเป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำทรงพลังไม่ใช่สภาพที่คงที่ หรือเปลี่ยนแปลงไม่ได้ หากแต่สามารถสร้างขึ้น หรือลดถอยลงได้ หากผู้นำเหล่านั้นไม่สนใจที่รักษาไว้ ที่สำคัญหัวใจของการพัฒนาภาวะผู้นำ คือ การลงมือปฏิบัติในประเทศไทยเอง มีสถาบันการศึกษาที่เปิดรายวิชา และหลักสูตรอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำมากมาย แต่มักจะจบด้วยเนื้อหาสาระมากกว่าการลงมือปฏิบัติ ผู้เรียนหรือผู้เข้าร่วมอบรมทุกคนรู้ว่าผู้นำที่ดีมีลักษณะอย่างไร แต่ไม่สามารถนำพาตนเองไปสู่จุดนั้นได้ เพราะขาดการฝึกฝน ขาดการปฏิบัติที่จริงจัง ภาวะผู้นำจึงอยู่ในสภาพที่ถดถอยและไร้พลังในที่สุด การศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำแต่เพียงอย่างเดียวจึงไม่เพียงพอ และไม่ก่อให้เกิดภาวะผู้นำในตัวผู้นำอย่างเป็นรูปธรรม ภาวะผู้นำทรงพลังจึงอยู่ภายใต้แนวความคิดที่เชื่อมั่นว่า ภาวะผู้นำสามารถพัฒนาได้ ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้จะนำไปสู่การพัฒนาวัฒนธรรม การพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับ เช่น แบบสำรวจภาวะผู้นำทรงพลัง และหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการภาวะผู้นำทรงพลัง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำทรงพลัง เป็นกิจกรรมเสริมให้กับหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาทุกหลักสูตร ตลอดจนบุคลากรในสถาบันการศึกษาทุกระดับ เพื่อเป้าหมายหลักให้เกิดพฤติกรรมใหม่ที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการนำของผู้นำทุกคน

1.2 พลังทางศาสนามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้นำทรงพลังทางการศึกษา ดังนั้น จึงควรนำหลักการทางศาสนา มาเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรในการพัฒนาผู้นำทรงพลังทางการศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของผู้นำเอง โดยเฉพาะผู้นำในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

1.3 พลังเครือข่ายเป็นพลังทางสังคมที่เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทรงพลังทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จึงควรมีการสร้างเครือข่ายผู้นำทรงพลังทางการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อให้เกิดเวทีแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำมาซึ่งความเป็นพลวัตของภาวะผู้นำทรงพลังทางการศึกษา ตลอดจนนำมาซึ่งการให้การช่วยเหลือเกื้อกูลกันต่อไป

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการพัฒนาตัวแปรในการวิจัยให้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากยิ่งขึ้น

2.2 เนื่องจากการเก็บข้อมูลในการวิจัยเป็นไปอย่างล่าช้า และได้รับความร่วมมือไม่มากเท่าที่ควร เห็นได้จากในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับแบบสอบถามกลับมาเพียงร้อยละ 75.2 เท่านั้น ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป จึงควรปรับเปลี่ยนวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น จัดทำกลุ่มสนทนา หรือ เดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

2.2.3 ควรมีการนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดทำหลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำเป็นกิจกรรมเสริมหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สาขาการบริหารการศึกษา พร้อมทั้งทำวิจัยเชิงพัฒนาไปด้วย

2.2.4 ในการวิจัยครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้เท่านั้น จึงควรขยายกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลาม ซึ่งเป็นประชากรส่วนใหญ่ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อไป

2.2.5 ควรมีการทำวิจัยเปรียบเทียบองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน

2.2.6 ควรมีการศึกษา และพัฒนาตัวแปร เพื่อนำไปสู่การวิจัยเกี่ยวกับองค์การทรงพลัง (Resonant Organization) ต่อไป