

การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

THE DEVELOPMENT OF INDICATORS OF SERVANT LEADERSHIP FOR BASIC SCHOOL ADMINISTRATORS

ปองภพ ภูจอมจิตร¹ปรีชา คัมภีรปกรณ²นุกูล กุดแถลง³
Pongphop Phoojomjit¹Preecha Kampirapakorn²Nukool Kudthlang³

¹นักศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการการศึกษา คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

²รองศาสตราจารย์ อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิตสาขาการบริหารจัดการการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

³อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สร้างและพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 395 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.944 มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ผลการวิจัย

1. ผลการสร้างกรอบแนวคิดและการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ามีองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ จำนวน 62 ตัวบ่งชี้ดังนี้ 1) องค์ประกอบหลักด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ จำนวนตัวบ่งชี้ 15 ตัวบ่งชี้ 2) องค์ประกอบหลักด้านการบริการจำนวนตัวบ่งชี้ 17 ตัวบ่งชี้ 3) องค์ประกอบหลักด้านการตระหนักรู้จำนวนตัวบ่งชี้ 16 ตัวบ่งชี้ และ 4) องค์ประกอบหลักด้านความนอบน้อม จำนวนตัวบ่งชี้ 14 ตัวบ่งชี้

2. ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-square = 23.72 ค่า df = 56 ค่า P = 0.99 ค่า GFI = 0.99 ค่า AGFI = 0.98 ค่า RMSEA = 0.00)

คำสำคัญ:การพัฒนาตัวบ่งชี้,ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ

ABSTRACT

This research aimed to construct and develop indicators of servant leadership for basic school administrators, and to examine the goodness of fit of the structural relationship model of servant leadership indicators developed by the researcher with empirical data. The sample group for this study consisted of 395 administrators of basic schools in Thailand obtained through multi-stage sampling. The instrument used in collecting data for this study was a five-level rating scale questionnaire with 0.944 reliability and content validity of 0.60-1.00. The collected data were analyzed by using a computer software program

Results of the study are as follows:

1. Results of constructing and developing of the conceptual framework and indicators of servant leadership for basic school administrators, this model consists of 4 major factors and 62 indicators as follows: 1) The major factor regarding **Empowerment** consists of 15 indicators; 2) The main factor regarding **Service** consists of 17 indicators; 3) The major factor regarding **Awareness** consists of 16 indicators; and 4) The major factor regarding **Humility** consists of 14 indicators.

2. The goodness of fit of the structural relationship model of servant leadership indicators with the empirical data reveal that the model is in congruence with the empirical data (Chi-square = 23.72, df = 56, P = 0.99, GFI = 0.99, AGFI = 0.98, and RMSEA = 0.00).

Keyword :Development of indicators , Servant leadership

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงสังคมโลกภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ที่มีผลต่อสังคมไทย ซึ่งเป็นโอกาสและข้อจำกัดต่อการพัฒนาประเทศทั้งการเลื่อนไหลของคน ทุน ความรู้ และเทคโนโลยี กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในทุกพื้นที่อย่างไร้ข้อจำกัด และเชื่อมโยงกันทั่วโลก [1] การบริหารจัดการในทุกวิชาชีพจำเป็นต้องปรับตัวอย่างมาก จึงจะนำไปสู่ความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้า สำหรับการบริหารการศึกษาก็เช่นเดียวกัน จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวทางในการดำเนินการจึงจะทำให้การศึกษามุ่งบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ [2] ทั้งนี้สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้ดำเนินการศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะของประเทศไทยกับนานาชาติ โดยใช้ดัชนีของสถาบันเพื่อพัฒนาการจัดการหรือ International Institute for Management Development (IMD) เป็นกรอบหลักในการวิเคราะห์ โดย IMD ได้จัดอันดับด้านการศึกษาให้ประเทศไทยอยู่อันดับที่ 47 จากทั้งหมด 57 ประเทศ มีอันดับลดลงจากปี พ.ศ.2551

ลงมา 4 อันดับ แสดงว่าสมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากลยังอยู่ในระดับไม่เป็นที่น่าพอใจและยังล้าหลังกว่าหลายประเทศ สอดคล้องกับบทสรุปการประเมินของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สทศ.) และสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ที่ได้สรุปการจัดการศึกษาโดยเฉลี่ยทั่วทั้งประเทศยังมีคุณภาพต่ำ คะแนนเฉลี่ยของนักเรียนทั่วประเทศในบางวิชาบางระดับตกต่ำลงจาก 4-5 ปีก่อน การให้บริการด้านการศึกษายังไม่เสมอภาค และมีความแตกต่างด้านคุณภาพที่ยังต้องการการปรับปรุงแก้ไขอีกมาก [3] ดังนั้นในการจัดการศึกษาเพื่อให้ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบที่ดี คือ สถานศึกษาซึ่งหมายถึงการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ ดำเนินการตามแนวทางการจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็น

ผู้นำการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ นั่นก็เพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษา [4]อีกทั้งยังต้องมีหน้าที่สำคัญในการส่งเสริมคุณภาพของการคิด (quality of thinking) ของทุกคนที่รวมกันเป็นชุมชนของโรงเรียน ลดเลิกการบริหารแบบควบคุมสั่งการให้น้อยลง แต่หันมาสร้างโอกาสแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างความสามารถของครูและบุคลากร เพื่อให้คนเหล่านี้กลายเป็นผู้นำที่สามารถคาดการณ์ล่วงหน้า และนำการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ [5]ด้วยเหตุนี้ภาวะผู้นำแบบไม่บริการ จึงเป็นคำตอบที่เหมาะสมสำหรับสภาพการณ์ที่กำลังเกิดขึ้นเนื่องจากแนวคิดของผู้นำแบบไม่บริการนั้นจะให้ความสำคัญและรับรู้ถึงคุณค่าของผู้ร่วมงาน และจะให้ความเอาใจใส่ในการพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงาน อีกทั้งผู้นำประเภทนี้จะมีศักยภาพที่จะสร้างบรรยากาศขององค์กร (school climate) ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหาร และการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และยังส่งผลทางบวกต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน [6] ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจทำการวิจัยเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบไม่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไม่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากแนวคิด ทฤษฎีมาใช้เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย (conceptual framework) ในการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis : CFA) เพื่อทดสอบยืนยันตัวบ่งชี้และความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบไม่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้สร้างและพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยคาดหวังว่าผู้มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารการศึกษา จะได้นำตัวบ่งชี้ที่สร้างและพัฒนาขึ้นจากข้อมูลเชิงประจักษ์นี้ไปใช้หรือประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย และวางแผนเพื่อการดำเนินงานส่งเสริมประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีมากขึ้น นอกจากนี้ยังคาดหวังว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะนำไปใช้ในการส่งเสริมพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ให้มีภาวะผู้นำแบบไม่บริการด้วย และกำหนดเป็นอัตลักษณ์ (Identity) ของสถานศึกษาเพื่อเป็นหลักในการปฏิบัติในสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบไม่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบไม่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สร้างและพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

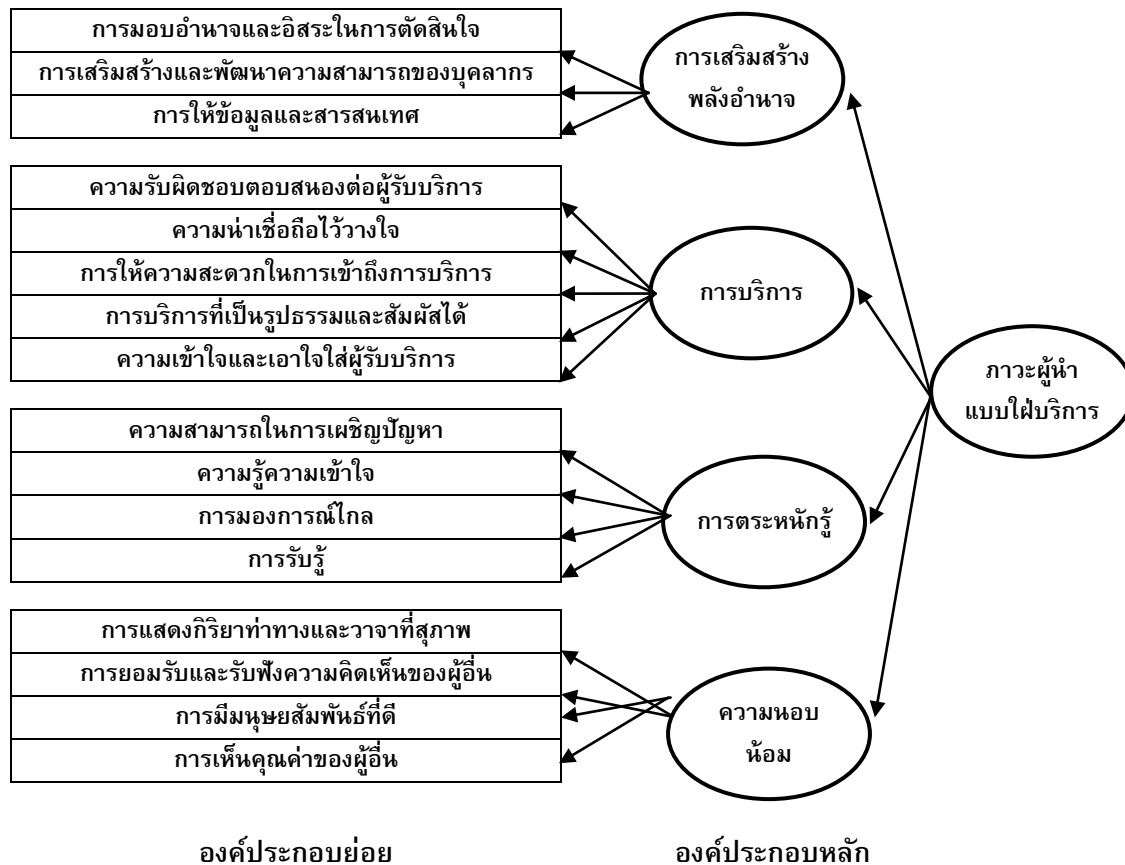
ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 28,852 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 395 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบไม่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ และองค์ประกอบย่อย 16 องค์ประกอบ ซึ่งได้จากการวิเคราะห์สังเคราะห์จากหลักการแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยได้ใช้เป็นตัวแปรแฝง (latent variables) ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ (observed variables)

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เป็นโมเดลโครงสร้างกรอบแนวคิดเบื้องต้นการวิจัย(conceptual framework) ดังภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 โมเดลโครงสร้างกรอบแนวคิดเบื้องต้นการวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

- ขั้นตอนการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ระยะดังนี้
 - ระยะที่ 1 การสร้างกรอบแนวคิดและร่างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน
 - ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน
 - ระยะที่ 3 การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่สร้างและพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์
- ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ปีการศึกษา 2555 จำนวน 28,852 คนกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Yamane (1973) กำหนด

ช่วงความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ที่ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (e) เท่ากับ 0.5 โดยใช้สูตรคำนวณ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 395 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) โดยสุ่มจังหวัดที่อยู่ในเขตพื้นที่ ความรับผิดชอบของสำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษา ที่ 1 - 12 สำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการ การศึกษาละ 1 จังหวัด โดยการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ด้วยวิธีการจับสลากแบบใส่คืน ได้ 12 จังหวัดและ กรุงเทพมหานคร รวมจำนวน 13 จังหวัด จากนั้นเลือกกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน (proportional sampling) โดยการพิจารณา อัตราส่วนจำนวนของโรงเรียน ในแต่ละสำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษา โดยกำหนดอัตราส่วน 1 : 77 ซึ่ง หมายถึงโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างในจังหวัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 1 โรงเรียน ต่อ จำนวนจำนวนจังหวัดทั่วประเทศ 77 จังหวัด แล้วเลือกโรงเรียนตามจำนวนสัดส่วนของแต่ละสำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษา และกรุงเทพมหานครโดย การสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ด้วยวิธีการจับสลากแบบใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 395 คน

3. เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ จำแนกตาม องค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การเสริมสร้างพลังอำนาจ การบริการ การตระหนักรู้ และความนอบน้อมจากการ สังเคราะห์ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-dept interview) ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 13 คน ได้ข้อคำถาม 62 ข้อ แล้วนำเสนอ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องและความเหมาะสมของข้อคำถามรายข้อ (index of item objective congruence : IOC) รวมทั้งข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงข้อคำถาม โดยพิจารณาค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จากนั้นนำไป ทดลองใช้ (try - out) กับผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูล ได้ไปวิเคราะห์ หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความ เชื่อมั่นเท่ากับ .944

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ จำนวน 395 ฉบับและขอความอนุเคราะห์ให้ ตอบ กลับภายใน 4 สัปดาห์และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 395ฉบับ

คิดเป็นร้อยละ 100วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean)ค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่อนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ในการประเมินความเที่ยงตรงของ ตัวบ่งชี้โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และจากผลจากการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ พบว่า องค์ประกอบทุก องค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีความเหมาะสมที่นำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (second order confirmatory factor analysis) โดยใช้ค่าไค-สแควร์ (Chi - square) ดัชนี GFI (goodness of fit index) ดัชนี AGFI (adjusted goodness of fit index) และ RMSEA (root mean square error approximation)

สรุปผลการวิจัย

ผลการสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบไม่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ได้องค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ องค์ประกอบย่อย 16 องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ 62 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย องค์ประกอบหลักด้านการเสริมสร้าง พลังอำนาจ มี 3 องค์ประกอบย่อย 15 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักด้านการบริการมี 5 องค์ประกอบย่อย 17 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักด้านการตระหนักรู้ มี 4 องค์ประกอบย่อย 16 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักด้านความนอบน้อม มี 4 องค์ประกอบย่อย 14 ตัวบ่งชี้ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผลของค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ทั้ง 62 ตัวบ่งชี้ มีดังนี้

1.1 ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ พบว่า ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เช่น การอบรม การประชุม สัมมนา การศึกษาดูงาน และการศึกษาต่อ เป็นต้น ($\bar{X} = 4.79$) โดยมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการพัฒนาความสามารถของครูและบุคลากรโดยการส่งเสริมให้สร้างองค์ความรู้ใหม่ ด้วยกระบวนการวิจัยในสถานศึกษานำไปสู่การพัฒนา ($\bar{X} = 4.41$) ซึ่งแม้ว่าจะมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำสุด แต่ก็มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก นั้นแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมผ่านเกณฑ์ ถือได้ว่าทุกตัวบ่งชี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ

1.2 ด้านการบริการ พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารแสดงออกด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือและพร้อมที่จะให้บริการทันทีต่อครู บุคลากรและผู้รับบริการ ($\bar{X} = 4.70$) โดยมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำสุด คือ ผู้บริหารเปิดเผยข้อมูลที่สำคัญทั้งด้านบวกและด้านลบให้ครูและบุคลากรได้รับรู้ ($\bar{X} = 4.38$) ซึ่งแม้ว่าจะมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำสุด แต่ก็มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก นั้นแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมผ่านเกณฑ์ ถือได้ว่าทุกตัวบ่งชี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบด้านการบริการ

1.3 ด้านการตระหนักรู้ พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในภารกิจงานที่รับผิดชอบ เช่น งานวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารทั่วไปและงานบุคลากร ($\bar{X} = 4.61$) โดยมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการรับรู้อารมณ์ ความรู้สึกของครู บุคลากรและผู้รับบริการจากพฤติกรรมที่แสดงออกได้ ($\bar{X} = 4.37$) ซึ่งแม้ว่าจะมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำสุด แต่ก็มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก นั้นแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมผ่านเกณฑ์ ถือได้ว่าทุกตัวบ่งชี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบด้านการตระหนักรู้

1.4 ด้านความอบอุ่น พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุดมีสองตัวบ่งชี้ คือ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศแห่งความสัมพันธ์ที่ดีกับครูบุคลากรและผู้รับบริการ ($\bar{X} = 4.66$) และผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการสื่อสารและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอ ($\bar{X} = 4.66$) โดยมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำสุด คือผู้บริหารยอมรับและรับฟังความคิดเห็นของทุกคนและนำไปสู่การปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.53$) ซึ่งแม้ว่าจะมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำสุด แต่ก็มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกันนั้นแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมผ่านเกณฑ์ ถือได้ว่าทุกตัวบ่งชี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบด้านความอบอุ่น

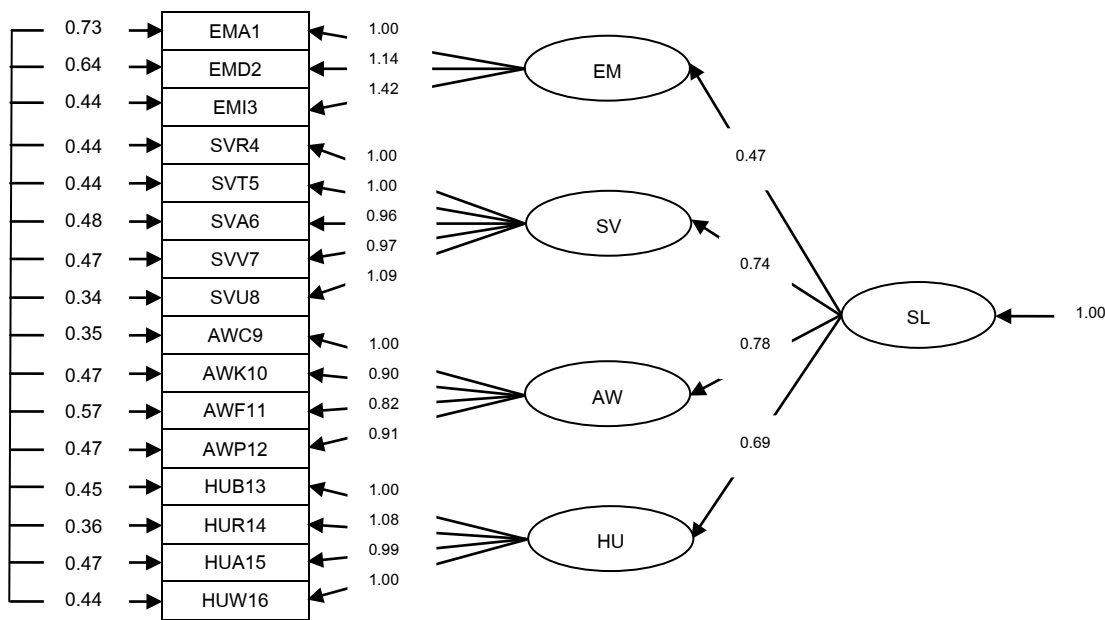
2. ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโมเดลมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นอันมาก ประกอบด้วย โมเดลการเสริมสร้างพลังอำนาจ โมเดลการบริการ โมเดลการตระหนักรู้ และโมเดลความอบอุ่น และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรกของแต่ละองค์ประกอบย่อย ทั้ง 4 โมเดล พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก นอกจากนี้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ ทั้ง 62 ตัวบ่งชี้ มีค่าเป็นบวก ซึ่งเกิน

เกณฑ์ที่กำหนด คือ .30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า แสดงว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 62 ตัวบ่งชี้ เป็นตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำแบบเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมภาวะผู้นำแบบเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองจากสเกลองค์ประกอบที่สร้างขึ้น ซึ่งผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยทั้ง 16 องค์ประกอบพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ทุกองค์ประกอบแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบย่อยทั้ง 16 องค์ประกอบมีความเหมาะสมอย่างมากที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปซึ่งสรุปตามผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรกพบว่าโมเดลตามกรอบแนวคิดในการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และมีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่าและผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองพบว่าทุกองค์ประกอบของตัวบ่งชี้รวมภาวะผู้นำแบบเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่าโดยตัวบ่งชี้รวมภาวะผู้นำแบบเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเกิดจากองค์ประกอบด้านการตระหนักรู้ เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านการบริการ ด้านความอบอุ่น และด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจตามลำดับ โดยมีค่า Chi-square = 23.72, df = 56, P-value = 0.99995, GFI = 0.99, AGFI = 0.98, และค่า RMSEA = 0.000

ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวสามารถยืนยันได้ว่า โมเดลการวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 16 องค์ประกอบย่อย และ 62 ตัวบ่งชี้ สามารถใช้วัดภาวะผู้นำแบบเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้อย่างมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างโดยมีค่าสถิติแสดงไว้ในภาพที่ 2



Chi-Square = 23.72, df = 56, P-value = 0.99995, RMSEA = 0.000

ภาพที่ 2 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครั้งนี้มีประเด็นในการอภิปรายผล 2 ประเด็น ดังนี้

1. ผลการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบหลักของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 4 องค์ประกอบ คือ ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ ด้านการบริการ ด้านการตระหนักรู้ และด้านความอ่อนน้อม ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1.1 ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ พบว่า ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งมีจำนวน 15 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในระดับมากและมากที่สุด คือ ระหว่าง 4.41 - 4.79 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เช่น การอบรม การประชุม สัมมนา การศึกษาดูงาน และการศึกษาต่อ เป็นต้น ($\bar{X} = 4.79$) จากผลการแสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว อาจเกิดจากความเชื่อที่ว่าคนทุกคนมีศักยภาพที่จะพัฒนาไปได้อีกนอกเหนือจากที่ปรากฏและที่สำคัญองค์กร สถาบันหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา ก็ต้องการให้สถานศึกษามีครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความสามารถ (competent teachers/educational personnel) โดยเฉพาะความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน [7]ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของUbben[8]ที่สรุปได้ว่า ผู้นำต้องให้โอกาสและส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้นำควรระลึกเสมอว่าความก้าวหน้าเป็นความต้องการอย่างหนึ่งของมนุษย์ดังนั้นจึงควรส่งเสริมความก้าวหน้าในการเรียนการศึกษาค้นคว้าวิจัยให้เขามีความก้าวหน้าในอาชีพซึ่งเป็นการบำรุงขวัญในการทำงาน

1.2 ด้านการบริการ พบว่าค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการบริการ ซึ่งมีจำนวน 17 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในระดับมากและมากที่สุด คือ ระหว่าง 4.38 - 4.70 โดยที่ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด คือ ผู้บริหารแสดงออกด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือและพร้อมที่จะให้บริการทันทีต่อครู บุคลากรและผู้รับบริการ ($\bar{X} = 4.70$) จากผลการแสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้นี้เป็นคุณภาพของการให้บริการในด้านการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Parasuraman และคณะ[9] และBerry, Zeithamaland Parasuraman[10]อภิปรายสรุปได้ว่า การตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ (responsiveness) เป็นการแสดงออกด้วยความเต็มใจที่จะช่วยเหลือหรือพร้อมที่จะให้บริการในทันทีทันใด และให้ความสนใจกระตือรือร้นในการให้บริการ โดย แสดงการต้อนรับและกล่าวทักทายปราศรัยด้วยใบหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส สามารถให้ความช่วยเหลือได้ตรงตามความต้องการ ซึ่ง ความกระตือรือร้นในการให้บริการ (keen / enthusiasm) จะทำให้ผู้มารับบริการเกิดทัศนคติที่ดียอมรับฟังเหตุผลคำแนะนำต่างๆมากขึ้นและเต็มใจที่จะมารับบริการในเรื่องอื่นๆ ทั้งนี้นอกจากจะสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวมาข้างต้นแล้วนั้น ตัวบ่งชี้นี้ก็ยิ่งสอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของ Greenleaf [11]ที่ว่า การให้บริการผู้อื่นเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุด ผู้นำต้องเริ่มต้นจากการบริการผู้อื่นเกิดความปรารถนาที่จะช่วยเหลือผู้อื่นก่อนเห็นคุณค่าและความสำคัญความเป็นบุคคลของมนุษย์ทุกคนบริการความต้องการของกลุ่มมากกว่าความต้องการส่วนตัว และที่สำคัญ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นโดยความรู้สึกภายในที่ต้องการบริการผู้อื่นมากกว่าความต้องการของตนเอง

1.3 ด้านการตระหนักรู้ พบว่าค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการตระหนักรู้ ซึ่งมีจำนวน 16 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในระดับมากและมากที่สุด คือ ระหว่าง 4.37 - 4.61 โดยที่ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในภารกิจงานที่

รับผิดชอบเช่น งานวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารทั่วไป และงานบุคลากร

($\bar{X} = 4.61$) จากผลการแสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เมื่อพิจารณาแล้ว พบว่า ตัวบ่งชี้ดังกล่าวเป็นตัวบ่งชี้ที่เพิ่มเติมจากการเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In - dept interview) ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ว่า การแสดงความคิดเห็นดังกล่าว อาจเนื่องมาจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ได้ระบุอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษาไว้ใน มาตรา 39 ว่า ให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา [12] และการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาที่ให้สถานศึกษาเป็นหน่วยงานปฏิบัติการจัดการศึกษาตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่ต้องการให้สถานศึกษาสามารถบริหารงานต่างๆได้อย่างคล่องตัว และเสรีจลิ่งในองค์กรของตนเองให้มากที่สุด และการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษานั้น มีลักษณะเป็นการบริหารที่ให้สถานศึกษา/โรงเรียนเป็นฐาน (school based management) ใน 4 ด้าน เพื่อให้สถานศึกษามีความคล่องตัว อิสระ และมีความเข้มแข็ง [13]

1.4 ด้านความชอบน้อม พบว่าค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ด้านความชอบน้อม ซึ่งมีจำนวน 14 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในระดับมากและมากที่สุดคือ ระหว่าง 4.53 - 4.66 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่า เฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการสื่อสารและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอ ($\bar{X} = 4.66$) จากผลการแสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดของ Spears[14] ที่กล่าวโดยสรุปว่า ผู้นำจะให้ความสำคัญต่อการสื่อสารและให้ความสำคัญอย่างยิ่งที่จะรับฟังคนอื่นๆเป็นการรับฟังเสียงจากภายในของเขาทั้งที่ออกมาจากจิตใจและการแสดงออกทางร่างกายเช่น พยายามฟังให้มากพูดเท่าที่จำเป็นแสดงความเอาใจใส่และตั้งใจเวลาฟังเพื่อหาข้อยุติไม่ใช่เพื่อขัดแย้งหรือจับผิดฟังให้ตลอดอย่าขัดจังหวะถ้าไม่จำเป็นและมีใจเปิดกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและที่สำคัญการฟัง ถือได้ว่าเป็นคุณลักษณะสำคัญประการแรกของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ กล่าวคือผู้ที่อยากจะทำตนเองให้เป็น Servant leadershipจะต้องเริ่มจากทักษะการฟังก่อน และทักษะการฟังนี้จะเป็นพื้นฐานที่สำคัญอันจะนำไปสู่ทักษะด้านอื่นๆที่จำเป็น

2. ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ที่สร้างและพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 62 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากขึ้นไป ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนด ดังนั้น จึงสามารถเป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้ ที่พบว่า ตัวบ่งชี้ 62 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) เกิน .30 และมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยที่สามารถวัดองค์ประกอบหลักได้ เนื่องจากตัวแปรมีความคลาดเคลื่อนน้อย โดยพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ในส่วนของคุณค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) (สุภมาส อังสุโชติ และคณะ 2549)[15] เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานพบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้งองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบมีค่าเป็นบวกและอยู่ในระดับสูง กล่าวคือ มีค่าตั้งแต่ 0.47 – 0.78 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า และเมื่อจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญในการเป็นตัวบ่งชี้รวมภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากพบว่ามีองค์ประกอบที่สำคัญและมีอิทธิพลหรือบ่งบอกถึงภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน มากที่สุดคือ ด้านการตระหนักรู้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.78 รองลงมาคือ ด้านการบริการ ด้านความชอบน้อม และด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องมาจาก การ

ตระหนักรู้นั้นเป็นการกระทำที่แสดงว่า จำได้ การรับรู้ หรือมีความรู้ หรือมีความสำนึก (consciousness) ที่บุคคลมีลักษณะ หรือสภาพของความรู้สึกตัว รู้สำนึกหรือระวางระไว การรู้จักคิดหรือความสำนึกทางสังคมและการเมืองในระดับสูง [16-17]เช่นเดียวกับ Good [18]ที่กล่าวถึงพฤติกรรมของการตระหนักรู้ว่า หมายถึงพฤติกรรมที่แสดงถึงการเกิดความรู้ของ บุคคล หรือการที่บุคคลแสดงความรู้สึกรับผิดชอบต่อปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นไปในทำนองเดียวกันกับ Bloom [19] ที่กล่าวว่า ความตระหนักรู้เกือบคล้ายกับความรู้ ทั้งนี้การตระหนักรู้ ถือได้ว่าเป็นคุณลักษณะหรือองค์ประกอบที่สำคัญของ ผู้นำแบบไฟบริการ และจากการศึกษาของ Greenleaf (1977)ที่ได้จำแนกคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบไฟบริการที่สำคัญ ไว้ 10 ประการ ซึ่งการตระหนักรู้ก็เป็นองค์ประกอบที่สำคัญสอดคล้องกับ Spears and Lawrence (2002)ที่ศึกษาวิจัย เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำแบบไฟบริการ เช่นเดียวกับ Poon (2006) ได้ศึกษาเรื่องโมเดลสำหรับภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ในด้านประสิทธิภาพและการเป็นที่ปรึกษา จากการศึกษารายงานการวิจัยทางด้านคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับภาวะแบบไฟ บริการประสิทธิภาพและการเป็นที่ปรึกษาพบว่าคุณลักษณะของผู้นำแบบไฟบริการ พบว่า การตระหนักรู้ เป็นคุณลักษณะที่ สำคัญเช่นเดียวกัน [20]

จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบตัวบ่งชี้ที่กล่าวมานี้แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบหลักที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบไฟ บริการ คือ องค์ประกอบด้านการตระหนักรู้ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.78 นอกจากนี้ยังมีองค์ประกอบที่มีค่าน้ำ หนักกว่า .30 และมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ด้านการบริการ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.74ด้านความอ่อนน้อม มีค่า น้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.69 และด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำที่สุด คือ เท่ากับ 0.47 ดังนั้นจึงถือได้ว่า องค์ประกอบทั้งสามองค์ประกอบนี้ มีความสำคัญต่อภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้น พื้นฐานในระดับสูงด้วยเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยครั้งนี้ ยืนยันได้ว่าองค์ประกอบหลักทั้ง 4 องค์ประกอบ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญและมีอิทธิพลหรือบ่ง บอกถึงภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะว่าในการพัฒนาผู้บริหาร สถานศึกษาชั้นพื้นฐานนั้นผู้มีอำนาจหน้าที่ควรนำไปใช้หรือประยุกต์ใช้ในหน่วยงานทางการศึกษา เช่น ใช้เป็นเครื่องมือใน การวัดและประเมินความสำเร็จด้านการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหาร สถานศึกษา ใช้ฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนเพื่อการ ดำเนินงานส่งเสริมประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีมากขึ้น

จากผลการวิจัย มีข้อเสนอแนะหลัก 2 ประการ คือ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย ครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1. ผลจากการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ได้โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบไฟบริการที่ได้รับการ ตรวจสอบด้วยกระบวนการทางทฤษฎี ซึ่งเป็นโมเดลที่มีความเหมาะสมกับบริบทสังคมไทย ดังนั้นจึงเป็นแนวทางให้ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการ วิจัยไปใช้ในการพัฒนาวิชาชีพของตนเองและส่งเสริม พัฒนาข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำแบบไฟบริการด้วย โดยอาจกำหนดเป็นอัตลักษณ์ (Identity) ของ สถานศึกษาเพื่อเป็นหลักในการปฏิบัติในสถานศึกษาต่อไป ในส่วนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปใช้สร้างหลักสูตรการเรียนรู้ และการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษา ตามบริบทและสถานการณ์ที่เหมาะสม

1.2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ในเรื่องใดๆ สามารถใช้กระบวนการเช่นเดียวกันกับงานวิจัยนี้ กล่าวคือ กำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ นิยามตัวบ่งชี้ รวบรวมข้อมูล สร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ ตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ และวิเคราะห์ตามบริบทที่ต้องการศึกษา และนำเสนอรายงานการใช้วิธีการทดสอบเพื่อยืนยันทางสถิติ จะทำให้ได้ตัวบ่งชี้ที่มีคุณภาพ ทั้งนี้สามารถนำเสนอสารสนเทศดังกล่าวไปใช้เป็นเครื่องมือในการวัด และประเมินความสำเร็จด้านการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการในภาพรวม

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการสร้างแบบวัดและประเมินภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้มีเครื่องมือวัดภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเองและสถานศึกษาต่อไป

2.2 ควรมีการวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการสำหรับผู้บริหารในสังกัดอื่น เพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการที่เหมาะสมตามบริบทนั้นๆ

2.3 ควรมีการวิจัยเชิงประเมินและติดตามผลการนำตัวบ่งชี้ที่ได้ ไปใช้ในการประเมินภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานในการวางแผนการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- [1] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551).สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ : บริษัท 21 เซ็นจูรี่.
- [2]ธีระรุญเจริญ. (2550).ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ้า.
- [3] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553).สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล. กรุงเทพฯ: บริษัท 21 เซ็นจูรี่.
- [4] ธีระรุญเจริญ.(2553).ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ้า.
- [5] สุเทพพงศ์ศรีวิวัฒน์. ภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์.[Online].Available: <http://suthep.ricr.ac.th:2549>.
- [6]จิรวรรณ เล่งพานิชย์. (2554). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- [7] ระวีวรรณ โพธิ์วัง และคณะ. (2549). การพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา.นครปฐม: เพชรเกษมการพิมพ์.
- [8]วิโรจน์ สารรัตนะ. (2553). ผู้บริหารโรงเรียน : สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 6. ขอนแก่น: คลังน่านาวิทยา.

- [9]Parasuraman, A, Valarie. A. Zeithamal, and Leonard L. Berry. (1985). "A Conceptual Model of Service Quality and its implications for future research",Journal of Making, 41- 50.
- [10]Berry, Leonard L, Valarie A. Zeithamal, and A. Parasuraman. (1990). "Five Imperatives for Improving Service Quality", Sloan Management Review, 29-38.
- [11]Greenleaf, R. K.(1977). Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness. NJ: Paulist Press, 27-28.
- [12]รุ่ง แก้วแดง. (2546). โรงเรียนนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- [13]ฉันทันต์ เต่งตระกูล. (2553).การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.
- [14]Spears, L. C. (1998). Insights on Leadership : Service, Stewardship, Spirit, and Servant – Leadership. New York: John Wiley & Sons, 3-4.
- [15]โกศิษฐ์ เปลรินทร์. (2552). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- [16]Webster' s New Universal Dictionary. (1961). New York: Webster' s University Press.
- [17]Rune, Dagobert D. (1971). Dictionary of Philosphy. New York: Littlefield. Adams and Co.
- [18]Good, Carter V. (1973). Dictionary of Education. New York: McGraw – Hill Book Company.
- [19]Bloom, Benjamin S. (1971). Handbook on Formative and Summative Evaluation of Student Learning. New York:Mc Graw – Hill Book Company.
- [20]สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และ สรายุทธ กันหลง. (2553). ภาวะผู้นำใ้บริการในองค์กร :แนวคิดหลักการ ทฤษฎี และงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.