

The Servant Leadership in The Private Hospitals: A Conceptualization and Scale Development¹

Chalemrat Chantaradecha²
Numchai Supparerkchaisakul³
Rattigorn Jongwisan⁴
Yutthana chajjukul⁵

Received: February 17, 2014

Accepted: April 8, 2014

Abstract

This research purpose is to 1) review, analyze and synthesize relevant literature and expert opinion to define the meanings and dimensions of servant leadership appropriate to the context of Thai society and culture and 2) to develop a measurement scale of servant leadership for head nurses in private hospital contexts. This research employed 3-phased exploratory sequential mixed method design. The first and second phase used qualitative methods followed by a quantitative method in the third phase with Ethnographic Delphi Futures Research technique, the expert opinion about meaning and dimensions of servant leadership was synthesized to brainstorm the behavioral indicator from the group of expert and nurse lecturers in the second phase. Based on these indicators, the questionnaire was constructed and employed and used to collect data from 116 head nurses of six private hospitals to assess the quality of measure. Findings from the first phase review showed that the nine dimensions from Patterson and spears concept of servant leadership should be used collaboratively to enhance the coverage of measure. Thirty-six behavior indicators from the second phase were constructed into forty-two items, of which item to total correlation ranged from 0.24 to 0.90 ($p < .05$) and Cronbach's Alpha of each dimension ranged 0.51 to 0.82 (alpha of measure = 0.93). The results from confirmatory factor analysis supported the construct validity of the measure that all nine dimensions measured the same latent servant leadership variable ($\chi^2 = 31.29$, $df=24$, $P\text{-value}=0.15$, $RMSEA=0.51$; $GFI = 0.94$; $CFI = 0.99$; $NNFI = 0.99$, $AVE = 0.55$, $CR = 0.92$). All factor loadings were statistically significant, with values ranging from 0.67 to 0.88.

Key words: Servant leadership, Mixed Methods

¹ Dissertation for the Doctor of Philosophy Degree in Applied Behavioral Science Research, Srinakarinwirot University

² Graduate Student, Doctoral degree in Applied Behavioral Science Research, Srinakarinwirot University. e-mail: knytags@hotmail.com Tel.: 081-918-8188

³ Lecturer in behavioral Science Research Institute, Srinakarinwirot University

⁴ Assistant Professor in Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

⁵ Lecturer in behavioral Science Research Institute, Srinaarinwirot University

ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ในโรงพยาบาลเอกชน: การนิยามโมเดล และพัฒนาเครื่องมือวัด¹

เฉลิมรัตน์ จันทระเดชา²นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล³รัตติกรณ์ จงวิศาล⁴ยุทธนา ไชยจุกุล⁵

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่นำไปสู่การนิยามความหมายและองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ที่สอดคล้องกับบริบทสังคมและวัฒนธรรมไทย 2) เพื่อกำหนดตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรมตามความหมายและองค์ประกอบจากการสังเคราะห์ที่นำไปสู่การสร้างเครื่องมือวัดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน และ 3) เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ที่ได้มาจากการประชุมกลุ่ม งานวิจัยนี้ใช้แบบแผนการวิจัยผสมวิธีตามลำดับเวลา 3 ระยะ โดยระยะที่ 1 และ 2 ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เริ่มต้นจากการใช้เทคนิคการวิจัยอนาคต เพื่อสังเคราะห์นิยาม ความหมายและองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้จากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ระยะที่ 2 ใช้วิธีการจัดประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์พยาบาลเพื่อระดมสมองในการกำหนดตัวชี้วัดพฤติกรรมในแต่ละองค์ประกอบที่ได้จากการวิจัยระยะที่ 1 สำหรับการวิจัยระยะที่ 3 ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ โดยนำตัวชี้วัดที่ได้สร้างเป็นข้อคำถามนำไปทดลองใช้เก็บข้อมูลจากหัวหน้าพยาบาลจำนวน 116 คน จากโรงพยาบาลเอกชน 6 แห่ง เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ผลการสังเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของแพทเตอร์สันและสเปียร์ส สามารถนำมาใช้ร่วมกันได้ โดยองค์ประกอบที่ไม่ซ้ำซ้อนและสอดคล้องกับบริบทสังคมและวัฒนธรรมไทยมี 9 องค์ประกอบ นำไปสู่การสร้างการกำหนดตัวชี้วัดพฤติกรรมทั้งหมด 36 พฤติกรรมในระยะที่ 2 ซึ่งนำไปใช้สร้างเครื่องมือวัดในระยะที่ 3 ทั้งหมด 42 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.24 ถึง 0.90 ($p < .05$) มีค่าแอลฟารายด้านระหว่าง 0.512 ถึง 0.818 และทั้งฉบับ 0.93 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า 9 องค์ประกอบนี้มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างเนื่องจาก วัดตัวแปรแฝงตัวเดียวกัน ซึ่งคือภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ($\chi^2 = 31.29$, $df = 24$, $P\text{-value} = 0.15$, $RMSEA = 0.51$; $GFI = 0.94$; $CFI = 0.99$; $NNFI = 0.99$, $AVE = 0.55$, $CR = 0.92$) มีค่านำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 0.88

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ การวิจัยผสมวิธี

¹ ปริญญาโท วิทยาลัยศึกษาศาสตร์ดุสิต (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

² นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

e-mail: knytags@hotmail.com โทร. 081-918-8188

³ อาจารย์ ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

⁴ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

⁵ อาจารย์ ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสถานการณ์ในปัจจุบันที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้องค์การต้องรู้จักการปรับตัวอย่างรวดเร็ว การที่องค์กรจะปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน จำเป็นต้องมีการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานของหน่วยงาน ผู้ที่มีบทบาทในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานมากที่สุดก็คือ ผู้นำ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เพราะผู้นำเป็นผู้ที่มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบต่อทรัพยากรบุคคลหน่วยงาน ให้สามารถดำเนินงานไปตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ แต่การปรับตัวที่รวดเร็วนำมาซึ่งความกดดันในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในหน่วยงาน ผู้นำจึงไม่อาจให้ความสำคัญกับเป้าหมายขององค์กรเพียงอย่างเดียว จึงมีการปรับเปลี่ยนมุมมอง ไปสู่การทำงานเป็นทีม การอยู่ร่วมกันเป็นชุมชน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีพฤติกรรมที่มีคุณธรรม จริยธรรม การดูแลเอาใจใส่เพื่อนร่วมงานและการมุ่งพัฒนาสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น ซึ่งสามารถช่วยให้องค์การพัฒนาผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้

คนแรกที่เสนอแนวคิดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้คือ พระเยซู คริสต์ ผู้ก่อตั้งศาสนาคริสต์ ที่ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้เป็นหัวใจของผู้นำศาสนาคริสต์ ผู้นำแบบผู้รับใช้นั้นมีความแตกต่างกับผู้รับใช้ ผู้ที่เป็นคริสเตียนที่ไม่ใช่ผู้นำจะเรียกว่าผู้รับใช้คือการทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่น ผู้ที่เป็นผู้นำนับถือพระเจ้า ตัวอย่างเช่นการล้างเท้าให้กับผู้ที่เป็นสาวกของพระเจ้า เป็นต้น ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้มิได้เป็นรูปแบบเฉพาะของภาวะผู้นำ แต่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังความคิด คำพูดและการกระทำของผู้นำ

ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ไม่ได้อยู่บนพื้นฐานของตำแหน่งหรือบทบาทของการเป็นผู้นำ แต่เป็นไปตามบทบาทอาชีพ วิชาชีพ ศักดิ์และหลักการของแต่ละบุคคล ความท้าทายอย่างหนึ่งของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้คือต้องแน่ใจว่าวิชาชีพและหลักการนั้นอยู่ในแนวทางปฏิบัติเดียวกับผู้อื่นในองค์กร

ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ เป็นทฤษฎีภาวะผู้นำที่เป็นทฤษฎีสัมัยใหม่สำหรับการศึกษาภาวะผู้นำขององค์กร โรเบิร์ต กรีนลีฟ (Robert K. Greenleaf) และลาร์รี สเปียร์ส (Larry Spears) เป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับมากที่สุดในการศึกษาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ กรีนลีฟ (Greenleaf, 1977) อดีตผู้บริหารของเอทีแอนด์ที (AT&T) ซึ่งได้เขียนหนังสือชื่อ *Servant as Leader* ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1970 ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้เป็นการเปลี่ยนแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ยึดติดกันมาในอดีตรูปแบบของผู้นำขององค์กรจะเป็นในลักษณะ "ข้ามาคนเดียว" ขณะที่ในคำนิยามภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของกรีนลีฟ (Greenleaf, 1976) หมายความว่า บุคคลที่มีความเป็นผู้รับใช้มาอันดับแรก โดยในความเป็นผู้นำแบบผู้รับใช้ของกรีนลีฟได้กล่าวไว้ว่า "ผู้นำแบบผู้รับใช้จะต้องเป็นผู้ที่คอยช่วยเหลือผู้อื่นอยู่ก่อนแล้ว มันเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติของผู้ที่มีความต้องการที่จะสนับสนุนและช่วยเหลือผู้อื่น และจิตใต้สำนึกจะเป็นตัวนำพาบุคคลนั้นขึ้นสู่ความเป็นผู้นำ ความแตกต่างที่ประจักษ์ที่ให้เห็นในตัวบุคคลเป็นสิ่งที่ต้องนำมาพิจารณาถึงการเป็นผู้รับใช้ สิ่งที่จะทดสอบได้ดีที่สุดว่าการที่บุคคลนั้นมีการเติบโตขึ้นมาเพื่อเป็นผู้ที่ช่วยเหลือผู้อื่น คือ บุคคลนั้นชอบช่วยเหลือผู้อื่นอยู่ตลอด คุณเป็นผู้ที่ใส่ใจในตนเอง มีความเป็นตัวของตัวเอง รักความอิสระ ขึ้นชอบที่จะช่วยเหลือผู้อื่น มีความชื่นชอบที่จะเป็นผู้ช่วยเหลือสนับสนุนผู้อื่นหรือไม่" ในขณะที่รูปแบบของการไม่ใส่ใจต่อ

พนักงานยังคงเกิดขึ้นอยู่เรื่อยๆ ในองค์กรปัจจุบัน สเปียร์สเชื่อว่าองค์กรเหล่านี้กำลังก้าวเข้าสู่ยุคของ ไดโนเสาร์ ในเอกสารงานวิจัยที่เผยแพร่ในปัจจุบัน มักจะพบคำว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ภาวะผู้นำการ แลกเปลี่ยน (Transactional leadership) และภาวะ ผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant leadership) ที่มีความหมาย คล้ายๆ กัน ในขณะที่สโตน รัชเชลและแพทเทอร์สัน (Stone, Russel, & Patterson, 2004). ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นแสดงให้เห็นว่ามุ่งเน้น ความเป็นผู้นำในองค์กร ให้สามารถตอบสนอง วัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นหลักสำคัญ ซึ่งไม่เพียง พอที่จะอธิบายพฤติกรรมที่เป็นการช่วยเหลือผู้อื่น ตามธรรมชาติได้ หรืออาจกล่าวว่าการช่วยเหลือไม่ได้ มุ่งเน้นไปที่ผู้ตาม พฤติกรรม ด้วยเช่นนี้แพทเทอร์สัน (Patterson, 2003) จึงได้ให้นิยามของภาวะผู้นำ แบบผู้รับใช้ดังนี้ ผู้นำแบบผู้รับใช้ คือ บุคคลที่ให้การ สนับสนุนโดยมุ่งเน้นไปที่ผู้ตาม โดยสิ่งที่มุ่งเน้นนั้น เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับผู้ตามเป็นหลัก และเกี่ยวข้องกับ สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบๆ องค์กร โครงสร้างของผู้นำ แบบผู้รับใช้ คือ การทำความดี หรืออะไรก็ตามที่เป็น นิยามของสิ่งที่ดี ศีลธรรม คุณภาพในตัวบุคคล หรืออะไรที่เป็นคุณภาพทั่วไปของการทำความดี หรือ ศีลธรรมที่ดีที่สุด

ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1990 จนถึงปี ค.ศ. 2003 งาน ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้จะมุ่งเน้นไปที่ การระบุถึงองค์ประกอบหลัก นิยามและความหมาย ที่ช่วยให้การนำแนวคิดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ไป ประยุกต์ใช้ในสาขาต่างๆ ได้หลากหลายที่สุด เป็นที่ ยอมรับว่าแนวคิดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้เป็นแนวคิดที่ นักวิชาการกำลังให้ความสนใจมากที่สุดแนวคิดหนึ่งใน เรื่องภาวะผู้นำของศตวรรษที่ 21 จึงทำให้มีบุคคล ที่มีชื่อเสียงในวงการนักวิชาการ นักเขียนและนักพูด

ได้นำเสนอแนวคิดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ออกมา มากมายและได้ระบุคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับ ลักษณะของพฤติกรรมของผู้นำไว้ จะเห็นได้จากสิ่งที่ โรเบิร์ต กรีนลีฟ เขียนไว้จากบทความแรกที่ได้ทำ การตีพิมพ์ถึงทฤษฎีทางพฤติกรรมศาสตร์ของภาวะ ผู้นำแบบผู้รับใช้มีด้วยกัน 10 คุณลักษณะหลัก (Russel & Stone, 2002) และใน ปี ค.ศ. 1995 ลาสี สเปียร์ส (Spears, 2010) ได้ระบุคุณลักษณะที่ สำคัญของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ไว้ 10 คุณลักษณะ โดยพิจารณาจากงานเขียนต้นฉบับของกรีนลีฟเป็น คุณลักษณะหลักรวมกับประสบการณ์ในการทำงาน ของสเปียร์ส 10 คุณลักษณะนี้นำไปสู่การปฏิบัติที่ แสดงความหมายของความเป็นผู้นำผู้รับใช้ อีกหนึ่ง แนวคิดที่ได้รับการยอมรับในการนำไปศึกษาใน บริบทต่างคือแนวคิดของ แคทเทอร์ลิน แพทเทอร์สัน (Kathleen Patterson) ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำ แบบผู้รับใช้จากมหาวิทยาลัยริเจนท์และยังเป็น ผู้ประสานงานหลักในการประชุมงานวิจัยของภาวะ ผู้นำแบบผู้รับใช้ของฝั่งตะวันออกที่รัฐเวอร์จิเนีย ได้ พัฒนาแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ที่ เกี่ยวข้องกับการทำงาน ทั้ง 7 โครงสร้างเหล่านี้เป็น องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ในโมเดลของ แพทเทอร์สัน ได้แก่ความรัก (Agapao Love) การมี มารยาทและการถ่อมตัว (Act with humility) การ เห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น (is an altruistic) การเป็น คนในฝันของผู้ตาม (is visionary for the followers) การเป็นที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจ (is trusting) การ ให้บริการ (is serving) และการให้พลังอำนาจกับผู้ตาม (Empowers followers)

ลักษณะการดำเนินวิชาชีพของพยาบาลมี ลักษณะที่สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ เนื่องจากอาชีพพยาบาลมีพื้นฐานในการประกอบ วิชาชีพเป็นผู้ให้บริการผู้ป่วยเป็นสิ่งสำคัญและ

สอดคล้องกับนโยบายในการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล เพื่อเป็นหลักประกันด้านสุขภาพกับผู้มารับบริการจำเป็นต้องมีการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารการพยาบาลทุกระดับที่ปฏิบัติหน้าที่สัมพันธ์โดยตรงกับผู้ให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยและเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงต่อผลผลิตทางการพยาบาล (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2540) โดยเฉพาะในกลุ่มโรงพยาบาลเอกชนที่มีนโยบายในการบริหารมุ่งเน้นไปที่ความพึงพอใจของผู้มารับบริการเป็นสิ่งสำคัญ มีเป้าหมายในการสร้างผลกำไรให้กับองค์การพยาบาลซึ่งเป็นบุคลากรในองค์การที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้มารับบริการมากที่สุด ในการปฏิบัติต่อผู้ป่วยของโรงพยาบาลเอกชนพยาบาลจะปฏิบัติต่อผู้ป่วยหรือผู้มารับบริการเสมือนเป็นลูกค้าที่สำคัญขององค์การ ส่งผลให้พยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนนอกจากต้องทำหน้าที่ในการดูแลช่วยเหลือผู้ป่วยซึ่งเป็นพื้นฐานวิชาชีพแล้ว ยังต้องคำนึงถึงการปฏิบัติต่อผู้มารับบริการให้เกิดความพึงพอใจสูงสุด

แนวคิดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้เป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรมของผู้นำในองค์การของประเทศในแถบตะวันตก ซึ่งมีลักษณะของวัฒนธรรมในองค์การที่แตกต่างจากในประเทศไทยหรือมีบางพฤติกรรมที่ไม่ได้เกิดขึ้นในองค์การของประเทศไทย บางลักษณะมีความแตกต่างกันไปตามมุมมองของนักวิชาการ ในประเทศไทยมีผู้ที่ให้ความสนใจแนวคิดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้อยู่หลายสาขาด้วยกัน สำหรับแนวคิดที่ได้รับความนิยมในการนำมาศึกษาในงานวิจัยของประเทศไทยมีอยู่ 2 แนวคิดคือแนวคิดของสเปียร์ส (Spears, 1995) และแพทเทอร์สัน (Patterson, 2003) ซึ่งงานวิจัยที่มีอยู่ส่วนมากจะเป็นการนำเครื่องวัดที่สร้างขึ้นมาจากพฤติกรรมขององค์การในแถบตะวันตก ซึ่งข้อคำถามบางข้อถูกสร้างขึ้นมาเพื่อสะท้อนพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบผู้รับ

ใช้ในสังคมตะวันตก หรืออาจจะเป็นพฤติกรรมที่ไม่ได้เกิดขึ้นกับบริบทสังคมและวัฒนธรรมในองค์การของประเทศไทยหรืออาจเป็นพฤติกรรมในอุดมคติไม่มีทางเกิดขึ้นได้ และในการนำเครื่องมือวัดมาแปลและปรับบริบทให้มีความสอดคล้องนั้น มิได้ผ่านกระบวนการตรวจสอบความเที่ยงตรงที่ถูกต้อง ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้จึงได้นำเทคนิควิธีการวิจัยอนาคตแบบ อี ดี เอฟ อาร์ (Ethnographic Delphi Futures Research: EDFR) มาใช้เพื่อสังเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับองค์ประกอบที่เหมาะสม หรือควรใช้องค์ประกอบจากแนวคิดใดเพื่อมาประยุกต์ใช้ในประเทศไทยได้ จากนั้นจึงให้ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำและอาจารย์พยาบาลร่วมกันสร้างตัวชี้วัดพฤติกรรมที่สะท้อนถึงภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ แล้วจึงนำไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัด ทั้งนี้การเก็บข้อมูลภายในองค์การและอยู่ภายใต้กลุ่มงานย่อยๆ เกี่ยวกับพฤติกรรมของหัวหน้าคนเดียวกัน และอยู่ร่วมกลุ่มเดียวกันมีโอกาสที่จะมีความคิดเห็นสอดคล้องกันสูง อาจละเมิดความไม่เป็นอิสระจากกัน ซึ่งมีทฤษฎีบอกถึงความเป็นไปได้ที่ตัวแปร จะมีระดับการวิเคราะห์ระดับกลุ่ม ผู้วิจัยจึงจัดตัวแปรเป็นตัวแปรระดับกลุ่มงาน (ณัฐวุฒิ, 2556) ดังนั้นในการพัฒนาแบบจำลองการวัด จึงทำการเก็บข้อมูลจึงทำการเก็บกับหัวหน้าพยาบาลเท่านั้น

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

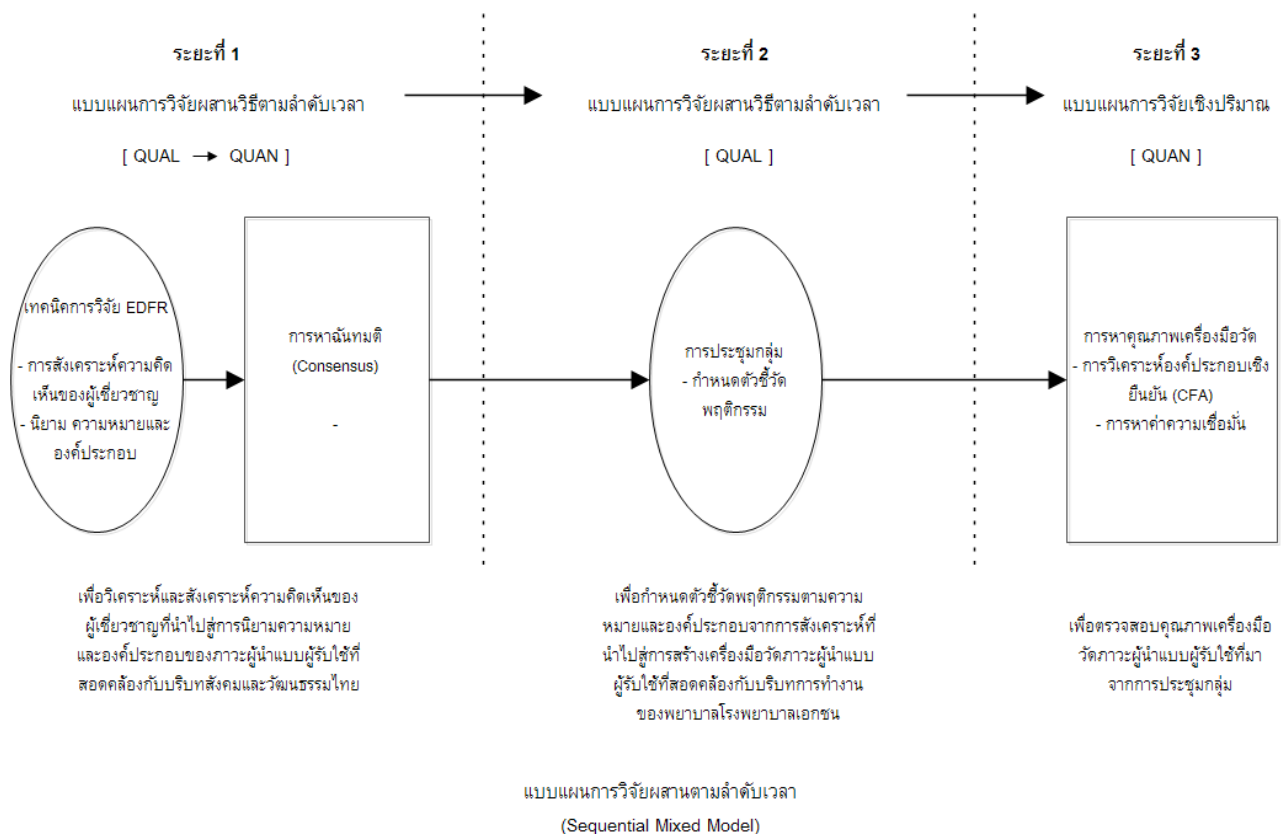
1. เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่นำไปสู่การนิยาม ความหมายและองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ที่สอดคล้องกับบริบทสังคมและวัฒนธรรมไทย
2. เพื่อกำหนดตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรมตามความหมายและองค์ประกอบจากการสังเคราะห์ที่

นำไปสู่การสร้างเครื่องมือวัดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน

3. เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ที่ได้มาจากการประชุมกลุ่ม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบแผนการวิจัยผสมผสานวิธี (Mixed Methods) ที่มี 3 ระยะตามลำดับเวลา เริ่มจากการใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อสำรวจแล้วจึงตามด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ (Sequential Mixed Design) (Teddlie & Tashakkori. 2009) ดังแสดงในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 แบบแผนการวิจัยผสมผสานวิธี

จากการวิจัยผสมผสานวิธีระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณเพื่อระบุนิยาม ความหมาย และองค์ประกอบ จากนั้นนำไปกำหนดตัวชี้วัดพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ด้วยเทคนิคการประชุมกลุ่ม เมื่อได้ตัวชี้วัดที่สะท้อนพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้แล้วจึงนำไปสร้างเป็นเครื่องมือวัดแล้วจึงนำไปทดลองใช้เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ และ

เป็นการทดสอบตัวชี้วัดที่ได้จากกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพในขั้นตอนที่ 1 และ 2 ทั้งนี้ก่อนการเข้าสู่กระบวนการวิจัย ผู้วิจัยได้ส่งเอกสารการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งประเด็นข้อคำถามที่จะสัมภาษณ์ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้เตรียมข้อมูลและแนวทางในการให้สัมภาษณ์อย่างอิสระ ซึ่งมีรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เริ่มต้นการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยเทคนิคการวิจัยอี ดี เอฟ อาร์ (EDFR) เพื่อสังเคราะห์ ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำจำนวน 5 ท่านในการสังเคราะห์นิยาม ความหมายและองค์ประกอบ และประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องระหว่างแนวคิดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้กับ บริบทสังคมและวัฒนธรรมขององค์กรในประเทศไทย พร้อมทั้งหาฉันทามติด้วยการประเมินระดับความเห็นด้วยในประเด็นต่างๆ ของผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นตอนที่ 2 นำนิยาม ความหมายและ องค์ประกอบ มาสร้างตัวชี้วัดด้วยการประชุมกลุ่ม ระหว่างอาจารย์พยาบาลจำนวน 4 ท่านกับ ผู้เชี่ยวชาญผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำจำนวน 1 ท่าน รวมเป็น 5 ท่าน ในการประชุมกลุ่มเพื่อร่วมกันระดมสมอง สร้างตัวชี้วัดที่สะท้อนพฤติกรรมการเป็นผู้นำแบบผู้รับใช้ในบริบทของพยาบาล

ขั้นตอนที่ 3 นำตัวชี้วัดที่ได้จากการประชุม กลุ่มมาสร้างแบบสอบถาม จากนั้นผู้วิจัยนำเครื่องมือ ไปทดลองเก็บข้อมูล (Tryout) กับหัวหน้าพยาบาล ของโรงพยาบาลเอกชน จำนวน 116 คน จากโรงพยาบาล เอกชนจำนวน 6 แห่ง เพื่อทดสอบคุณภาพของ เครื่องมือวัด ด้วยการหาค่าความเชื่อมั่น ค่าอำนาจ จำแนก และทำการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิง โครงสร้าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อวิเคราะห์ประเด็นสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการนิยาม ความหมายและองค์ประกอบ ของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ที่สอดคล้องกับบริบท สังคมและวัฒนธรรมไทย จากนั้นนำผลจากการ สังเคราะห์ประเด็นสำคัญที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญ ส่งผล ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเพิ่มเติมและให้ผู้เชี่ยวชาญ

แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่มีความ ชัดเจน โดยพิจารณาจากการวิเคราะห์ความเป็น ฉันทามติ (Consensus) ด้วยการหาค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range) ของแต่ละองค์ประกอบ หากค่ามัธยฐานมีค่า ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไปและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50 แสดงว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นที่ ตรงกัน (สุวิมล ว่องวานิช, 2548)

ระยะที่ 2 ใช้การวิเคราะห์จากกระบวนการ กลุ่มในการประชุมกลุ่มเพื่อระดมสมองและสังเคราะห์ เพื่อกำหนดดัชนีชี้วัดเชิงพฤติกรรมที่สะท้อน พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ตามองค์ประกอบที่ได้ จากระยะที่ 1

ระยะที่ 3 ใช้การวิเคราะห์ด้วยการหาค่า อำนาจจำแนกรายข้อด้วยวิธีการ หาค่าความสัมพันธ์ รายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) ค่าความเชื่อมั่นครอนบาร์คแอลฟา (Alpha: α) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirm Factor Analysis: CFA) เพื่อทดสอบความเที่ยงตรง เชิงโครงสร้าง (Construct Validity)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถแบ่งออกได้ 3 ส่วนตาม ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย โดยในแต่ละส่วนมี รายละเอียดดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผลการสังเคราะห์นิยามความหมาย และองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ที่ สอดคล้องกับบริบทสังคมและวัฒนธรรมไทย

จากการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระของ ผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1 ผู้วิจัยนำความคิดเห็นไป วิเคราะห์สรุปประเด็นจากนั้นจึงนำผลการวิเคราะห์ ความคิดเห็นกลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อใช้สัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์เพื่อ

ยืนยันความคิดเห็นที่ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงไว้ในรอบที่ 1 พร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมหรือประเด็นที่ผู้เชี่ยวชาญยังไม่แน่ใจ สรุปผลการแสดงความคิดเห็นในรอบที่ 2 และสร้างเป็นแบบสอบถามในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อหาฉันทามติของผู้เชี่ยวชาญและกลับไปสัมภาษณ์รอบที่ 3 เพื่อยืนยันความคิดเห็นที่ได้ทั้งหมด จากนั้นนำข้อมูลในการสัมภาษณ์รอบที่ 3 มาสรุปผลการแสดงความคิดเห็นและนำแบบสอบถามการประเมินสอดคล้องไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมิน ในการประเมินฉันทามติรอบที่ 1 พิจารณาจากค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range) พบว่ายังมีบางประเด็นการกำหนดองค์ประกอบที่มีค่าไม่ผ่านเกณฑ์ ผู้วิจัยจึงนำผลความคิดเห็นในแบบประเมินกลับมาวิเคราะห์เพิ่มเติม จากนั้นทำการสรุปประเด็นแล้วกลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมิน ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันหรือเป็นฉันทามติในทุกๆ ประเด็น ผู้วิจัยจึงทำการสรุปผลออกมาเป็น 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ ประเด็นในเชิงทฤษฎี ประเด็นการนำแนวคิดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้มาใช้ในบริบทสังคมไทย และประเด็นนิยามความหมายและองค์ประกอบ โดยมีรายละเอียดแต่ละประเด็นดังนี้

ประเด็นในเชิงทฤษฎี

จากการตรวจสอบความสอดคล้องของแนวคิดในเชิงทฤษฎีพบว่า แนวคิดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในบริบทสังคมและวัฒนธรรมการทำงานของคนไทยได้ เนื่องจากรูปแบบการบริหารองค์การที่มีการเปลี่ยนแปลงจากการบริหารงานแบบหัวหน้าสั่งการแล้วลูกน้องลงมือทำ (Top down Management) ไปเป็นรูปแบบการบริหารองค์การจากด้านล่างสู่ด้านบน (Bottom Up) คนไทยมีรูปแบบวัฒนธรรมในองค์การที่แตกต่างจากสังคมใน

องค์การของต่างประเทศ สังคมการทำงานขององค์การในประเทศไทยมีลักษณะเป็นสังคมเครือญาติ มีความเอื้ออาทรต่อกัน มีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีกิจกรรมหลังเลิกงานร่วมกัน มีการสังสรรค์ในหมู่เพื่อนร่วมงาน คอยดูแลซึ่งกันและกันซึ่งบุคลากรในองค์การเป็นคนรุ่นใหม่ในองค์การหรือกลุ่ม Generation Y ที่มีลักษณะของพฤติกรรมที่รักอิสระ ต้องการแสดงออกถึงความสามารถของตนเอง มีความมุ่งมั่นในการทำงานที่สูง ต้องการให้หัวหน้าคอยสนับสนุนความคิดของตนหรืองานที่ตนเองได้รับมอบหมาย ไม่ต้องการให้ใครจู้จี้ จึงสรุปได้ว่าแนวคิดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับองค์การที่มีโครงสร้างการบริหารแบบใหม่ซึ่งมีบุคลากรเป็นคนรุ่นใหม่

สังคมไทยมีวัฒนธรรมของความอาวุโส การให้เกียรติและให้ความเคารพผู้ที่อาวุโสในการทำงาน ทำให้องค์การภาคต่างๆ ในประเทศไทยมีรากฐานของระบบในองค์การมาจากระบบเจ้าขุนมูลนาย (Bureaucracy) ถึงแม้ว่าในปัจจุบันจะเกิดการปรับเปลี่ยนไปแล้ว แต่ยังมีอยู่ในบางองค์การ ซึ่งมองว่าไม่มีผลต่อที่ผู้นำที่มีความอาวุโสมากกว่าจะไม่มีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ เนื่องจากในปัจจุบันมีการประเมินประสิทธิภาพในการทำงานหรือแม้แต่หน่วยงานภาครัฐเองก็มีตัวชี้วัดหรือ KPI (Key Performance Index) เป็นการวัดผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการในหลายๆ ด้าน เน้นการทำงานเป็นทีมซึ่งต้องอาศัยทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันในการทำงาน ผู้เชี่ยวชาญให้ความคิดเห็นว่า หากองค์การภาครัฐยังคงมีระบบเจ้าขุนมูลนายอยู่จึงควรสนับสนุนให้ผู้นำในหน่วยงานภาครัฐมีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้จึงจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นตามไป

จากแนวคิดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ที่เป็นหัวใจของผู้นำศาสนาคริสต์ และมีงานวิจัยที่สนับสนุนความสอดคล้องของแนวคิดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้กับพระคำภีร์ American Bible ที่อ้างถึงคำว่า “ผู้รับใช้” (Servant) แต่การที่ผู้นำคนหนึ่งจะมีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ไม่จำเป็นว่าผู้นำคนนั้นจะต้องนับถือศาสนาคริสต์ คำสอนของพุทธศาสนาก็มีความสอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ในหลายๆ หลักธรรมด้วยกัน ตัวอย่างเช่น ในมิติของผู้นำกับหลักอิทธิบาท 4 ประกอบไปด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะและวิมังสา ที่อธิบายถึงลักษณะของผู้นำที่จะให้ผู้ตามทำอะไร ผู้นำจะต้องคิดถึงฉันทะของผู้ตามก่อน แสดงให้เห็นว่าแนวคิดของภาวะผู้นำตามหลักคำสอนของศาสนาพุทธนั้นคือการมุ่งเน้นไปที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติของผู้ตาม ดังนั้นแนวคิดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ไม่ได้ยึดติดกับหลักคำสอนของศาสนาใดศาสนาหนึ่ง แต่เป็นบทบาทของผู้นำและหลักการในการปฏิบัติของแต่ละบุคคล

ประเด็นในเชิงปฏิบัติ

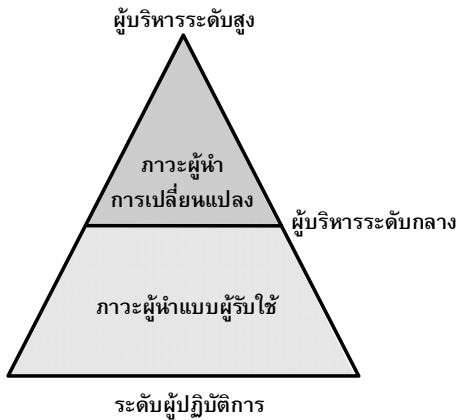
แนวคิดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้มีคุณลักษณะที่เหมือนและแตกต่างกับภาวะผู้นำหลายๆ รูปแบบด้วยกัน แต่ลักษณะของภาวะผู้นำที่ใกล้เคียงกับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้มากที่สุดคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ลักษณะของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้มีความเหมือนและแตกต่างจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความแตกต่างระหว่างผู้นำทั้ง 2 แบบอยู่ที่เป้าหมายที่มุ่งเน้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ในขณะที่ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้จะมุ่งเน้นไปที่การปฏิบัติของคน กล่าวคือมุ่งเน้นไปที่การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา กล้าเผชิญปัญหาด้วยความมั่นใจแต่คุณลักษณะที่มีความเหมือนกันคือ ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ เพราะวิสัยทัศน์เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของการเป็นผู้นำที่จะนำพา

องค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

ส่วนภาวะผู้นำเชิงบารมีกับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้นั้น คณะผู้เชี่ยวชาญมองว่า ภาวะผู้นำเชิงบารมีเป็นสิ่งที่มีความเฉพาะในตัวบุคคล (Born to be charisma) หรือเป็นลักษณะพิเศษของตัวบุคคล (Gifted) เป็นสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลที่มีความแตกต่างกับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ที่สามารถสร้างขึ้นได้ หรือเกิดจากการเรียนรู้ (Learning) การถ่ายทอดทางสังคม (Socialization) จากบุคคลในครอบครัว สถานที่ทำงาน แต่ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้สามารถฝึกฝนให้เป็นตามคุณลักษณะที่กำหนดไว้ได้ ภาวะผู้นำอีกรูปแบบที่มีผู้ให้ความสนใจคือ ภาวะผู้นำแบบ LMX ซึ่งผู้เชี่ยวชาญมองว่า มีความแตกต่างกันโดยเฉพาะในบริบทของสังคมไทย ภาวะผู้นำแบบ LMX อาจจะไม่สอดคล้องกับบริบทสังคมและวัฒนธรรมการทำงานของสังคมไทย เนื่องจากคนไทยมีลักษณะที่รักพวกพ้อง อาจทำให้เกิดการเมืองภายในองค์กรที่รุนแรงขึ้นและมีผลต่อการดำเนินงานให้เป็นไปตามที่เป้าหมายขององค์กรได้ตั้งไว้ การช่วยเหลือของผู้นำแบบ LMX จะสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาคนใดที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้นำมากที่สุดจะได้รับการปฏิบัติที่ดีจากผู้นำ หรือในบางสถานการณ์อาจจะได้รับการช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษกว่าผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์กับผู้นำแบบเพื่อนร่วมงานทั่วไป

รูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับองค์กรในประเทศไทย ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า ไม่มีภาวะผู้นำแบบใดที่สามารถใช้ได้กับการบริหารองค์กรทั้งองค์กร ภาวะผู้นำรูปแบบใดที่เหมาะสมกับองค์กรนั้นจึงขึ้นอยู่กับตำแหน่ง (Position) ในการบริหารหรือการดำเนินงาน ลักษณะของบุคลากรและสถานะ (Status) ของธุรกิจว่าอยู่ในขั้นใดของวงจรธุรกิจ หากเป็นผู้บริหารระดับสูงควรจะเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แต่ที่

ระดับของผู้บริหารระดับกลางกับระดับผู้ปฏิบัติงาน
ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้น่าจะมีประสิทธิภาพมากกว่า
ดังแสดงในภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 แสดงระดับของการบริหารงานกับ
ภาวะผู้นำ

การแสดงบทบาทภาวะผู้นำ อาจจะมีทั้ง 2
รูปแบบหรือมีลักษณะของภาวะผู้นำมากกว่า 2
รูปแบบอยู่ด้วยกันตัวอย่างเช่น มีภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ร่วมกัน โดย
อาจจะมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 80% และมี
ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ 20% คือ เป็นภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลง ให้องค์กรสามารถดำเนินงานไปถึง
เป้าหมายขององค์กรได้เป็นอย่างดี ในขณะเดียวกัน
ก็เป็นผู้นำแบบผู้รับใช้ สร้างแรงจูงใจ สนับสนุน มี
ความเห็นอกเห็นใจซึ่งจะเป็นได้ในรูปแบบขององค์กรที่
มีระดับของการบริหารงานไม่สูงมากนัก

ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้นำมาประยุกต์ใช้กับ
องค์กรที่มีวงจรธุรกิจอยู่ในขั้นเติบโตเต็มที่
(Mature) มีระบบรองรับการทำงานของบุคลากรได้
เป็นองค์กรที่เจริญเติบโตขึ้นมาในช่วงระยะเวลา
หนึ่ง มีมาตรฐานในกระบวนการผลิตหรือเป็น
องค์กรที่มีโครงสร้างมีระบบที่มั่นคงแล้ว ไม่ใช่
องค์กรที่มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารหรือ

องค์กรที่ก่อตั้งขึ้นมาใหม่ ซึ่งต้องการผู้นำที่กำหนด
แนวทางในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้จะเห็นการปฏิบัติได้
ชัดเจนในองค์กรที่มีระดับของสายการบังคับบัญชา
สั้นคือ องค์กรที่มีผู้นำกับผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับ
ใกล้เคียงหรืออยู่ติดกัน คนที่ขึ้นมาเป็นผู้นำในองค์กร
นั้นๆ มาจากผู้ปฏิบัติงานมาก่อน เคยอยู่ในระดับ
เดียวกับผู้ใต้บังคับบัญชามาก่อน เมื่อเกิดปัญหาใน
การทำงานผู้นำสามารถเข้าใจและแก้ปัญหาได้อย่าง
มีประสิทธิภาพ หรือเป็นองค์กรที่เป็นโครงสร้างแบบ
แบน (Flat Structure) ตัวอย่างเช่น ห้างร้าน ธุรกิจ
ขนาดกลางหรือขนาดย่อม (SMEs) เป็นต้น ภาวะ
ผู้นำแบบผู้รับใช้ยังสามารถประยุกต์ใช้ในองค์กรไม่
แสวงหาผลกำไร (Non-profit) ซึ่งผู้นำไม่จำเป็นต้อง
คอยควบคุมทิศทางในการดำเนินงาน เพียงแต่คอย
สนับสนุนผู้ปฏิบัติงานและผลักดันแนวคิดที่เป็น
ประโยชน์ต่อสังคมเท่านั้น

**ประเด็นนิยาม ความหมายและองค์ประกอบ
ของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ที่สอดคล้องกับบริบท
สังคมและวัฒนธรรมไทย**

จากการนำแนวคิดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้
จากองค์กรในประเทศแถบตะวันตกมาปรับใช้กับ
องค์กรในประเทศไทย ทำให้ต้องนิยามความหมาย
และกำหนดองค์ประกอบที่สอดคล้องกับสังคมและ
วัฒนธรรมในองค์กรใหม่ ซึ่งผลจากการสังเคราะห์
ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญพบว่า

คำว่า “ผู้นำแบบผู้รับใช้” ผู้เชี่ยวชาญ
คิดเห็นว่าเป็นคำที่สื่อถึงภาวะผู้นำที่ผู้นำให้การ
สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา คำว่า ผู้สนับสนุนไม่ได้
หมายความว่าถึง การรับใช้แต่ในการนำไปใช้ควรจะ
นิยามความหมายให้ชัดเจนโดยเฉพาะหากจะนำไปใช้
กับวิชาชีพพยาบาล คำว่า “ผู้รับใช้” ต้องนิยามให้
ชัดเจนว่าเป็น ผู้นำที่ให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา

หรือว่าให้สิ่งอำนวยความสะดวก ซึ่งแนวคิดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้นั้นมีความสอดคล้องกับลักษณะวิชาชีพของพยาบาลที่มีพื้นฐานมาจากผู้ให้ความช่วยเหลือ ผู้เสียสละ มีความใกล้ชิดกันในหน่วยงาน ทำให้หัวหน้าพยาบาลเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นและทราบถึงสิ่งที่ผู้ปฏิบัติต้องการได้รับการสนับสนุน

โดยนิยามความหมายของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant Leadership) ที่กำหนดขึ้นมาใหม่คือ ลักษณะของผู้นำที่ให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา แสดงออกถึงความรักที่แฝงอยู่ในรูปของคุณธรรมในจิตใจ มีศีลธรรม ให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา โดยยอมรับฟังความคิดเห็น เสียสละส่วนตัวเพื่อสนับสนุนการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา มีมุมมองถึงการเปลี่ยนแปลงต่อสิ่งที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน มีความเชื่อถือว่าไว้วางใจต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการให้อำนาจในการปฏิบัติงานเพื่อการสนับสนุนการทำงาน สามารถตระหนักรู้ปัญหาในการทำงาน คอยให้ความช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการสร้างชุมชนในองค์กรหรือหน่วยงานเพื่อให้เกิดความรักสามัคคีภายในองค์กร

องค์ประกอบที่เหมาะสมกับบริบทสังคมและวัฒนธรรมการทำงานของคนไทยที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของสเปียร์สและแพทเตอร์สัน ผู้เชี่ยวชาญให้ความคิดเห็นว่าการแนวคิดของแพทเตอร์สันสามารถอธิบายพฤติกรรมของผู้นำแบบผู้รับใช้ได้ดีกว่าของสเปียร์ส แนวคิดของแพทเตอร์สันมีงานวิจัยสนับสนุนที่ชัดเจนมากกว่าแนวคิดของสเปียร์ส แต่ควรจะทำการสังเคราะห์แนวคิดของสเปียร์สกับแพทเตอร์สันเนื่องจากมีบางคุณลักษณะของทั้ง 2 แนวคิดที่มีลักษณะของพฤติกรรมในแต่ละองค์ประกอบเหมือนกัน แต่อาจจะใช้คำเรียกชื่อคุณลักษณะที่ต่างกัน ตัวอย่างเช่น

การสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) กับวิสัยทัศน์ (Vision) ที่กล่าวถึงมุมมองของการทำงานในอนาคตที่ผู้นำมีเหมือนกัน เป็นต้น ผู้เชี่ยวชาญจึงมีฉันทมติในการใช้องค์ประกอบทั้ง 7 ของแพทเตอร์สันเป็นองค์ประกอบหลักแล้วนำองค์ประกอบอีก 2 องค์ประกอบที่ไม่ได้อยู่ในองค์ประกอบของแพทเตอร์สันเพิ่มเข้าไปเพื่อให้อธิบายในบริบทของสังคมและวัฒนธรรมการทำงานของคนไทยได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น จึงได้องค์ประกอบทั้งสิ้น 9 องค์ประกอบดังนี้

1. การรักอย่างมีศีลธรรม (Agapao Love)
2. การอ่อนน้อมถ่อมตน (Humility)
3. การเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น (Altruistic)
4. การมีวิสัยทัศน์ (Vision)
5. การเชื่อถือไว้วางใจ (Trust)
6. การให้พลังอำนาจ (Empowerment)
7. การบริการ (Service)
8. การตระหนักรู้ (Awareness)
9. การสร้างชุมชน (Community Building)

ส่วนที่ 2 ผลการกำหนดตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรมตามนิยาม ความหมายและองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

จากผลการวิจัยในส่วนของการหาความหมายและองค์ประกอบ ผู้วิจัยนำองค์ประกอบที่ได้ไปสร้างเครื่องมือวัดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้สำหรับวัดหัวหน้าพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน โดยเชิญอาจารย์พยาบาลจำนวน 4 ท่าน ร่วมกับตัวแทนผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำเข้ากลุ่มสนทนาเพื่อระดมสมอง (Brainstorming) ร่วมกันสร้างข้อคำถามที่สะท้อนพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของหัวหน้าพยาบาล โดยใช้องค์ประกอบทั้ง 9 องค์ประกอบได้ทั้งหมด 36 ข้อคำถามและได้มีการเพิ่มข้อคำถามในบางองค์ประกอบที่มีจำนวนข้อน้อยเกินไปรวมเป็น

ทั้งสิ้น 43 ข้อ มีลักษณะเป็นประโยคข้อความประกอบ Scale) 6 ระดับ จาก“เป็นประจำ” ถึง “ไม่เคยทำ”
 มาตราประเมินค่าความถี่ของการกระทำ (Rating ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงรายละเอียดองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้

ชื่อองค์ประกอบ	จำนวนข้อ	ตัวอย่างข้อคำถาม
1. การรักอย่างมีศีลธรรม (Agapao Love)	6 ข้อ	- ท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติ (เช่น จัดสรรงาน ผลประโยชน์ พัฒนาตนเองและการสนับสนุนความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน)
2. การอ่อนน้อมถ่อมตน (Humility)	5 ข้อ	- ท่านให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชาที่อาวุโสกว่าด้วยการเปิดใจรับฟังความคิดเห็นในทุกๆ เรื่อง
3. การเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น (Altruistic)	7 ข้อ	- ท่านใส่ใจดูแลสวัสดิภาพด้านสุขภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (เช่น สวัสดิการฉีดวัคซีน เป็นต้น)
4. การมีวิสัยทัศน์ (Vision)	8 ข้อ	- ท่านมีการเตรียมความพร้อม และมีการแสดงวิสัยทัศน์เพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานในอนาคต
5. การเชื่อถือไว้วางใจ (Trust)	2 ข้อ	- เมื่อท่านได้มอบอำนาจในการทำงานไปแล้ว ท่านจะเชื่อใจและให้เกียรติในการตัดสินใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา
6. การให้พลังอำนาจ (Empowerment)	4 ข้อ	- เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถทำให้ลูกน้องมีความเชื่อมั่นในการตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง
7. การบริการ (Service)	4 ข้อ	- เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือในทุกๆ ด้าน
8. การตระหนักรู้ (Awareness)	4 ข้อ	- ท่านเป็นผู้ที่มีวิจารณญาณในการรับฟังข้อมูลจากผู้ใต้บังคับบัญชาและไม่ฟังความข้างเดียว
9. การสร้างชุมชน (Community Building)	3 ข้อ	- เมื่อท่านได้รับความรู้หรือเทคนิคใหม่ในการทำงาน ท่านจะนำมาถ่ายทอดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในทีมของท่านได้รับทราบ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือวัด
 การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นที่ 3 ของการวิจัย
 แบ่งออกเป็น 3 ส่วนหลักดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่ม
 ตัวอย่างจำนวน 116 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 66.4
 รองลงมาได้แก่ สถานภาพโสดคิดเป็นร้อยละ 27.6
 ตามลำดับ ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี
 คิดเป็นร้อยละ 76.7 จบการศึกษาระดับปริญญาโท

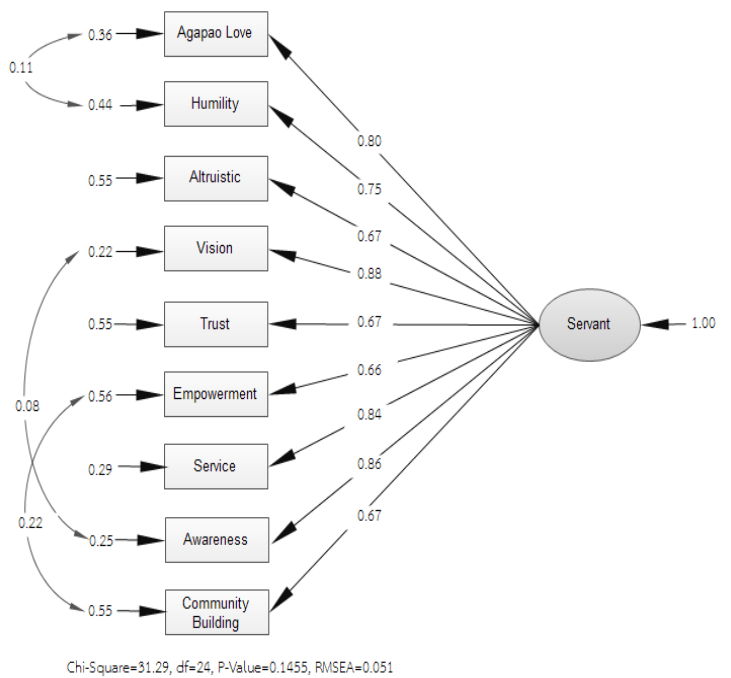
คิดเป็นร้อยละ 23.3 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างมี
 ผู้ใต้บังคับบัญชาเฉลี่ยจำนวน 24 คน ($\chi^2 = 24.39$,
 S.D. = 50.541)

ตาราง 2 แสดงค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกรายข้อ

ชื่อองค์ประกอบ	จำนวนข้อ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ¹ (Item Total Correlation)	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's alpha)
1. การรักอย่างมีศีลธรรม (Agapao Love)	6 ข้อ	0.56 – 0.74	0.747
2. การอ่อนน้อมถ่อมตน (Humility)	5 ข้อ	0.24 – 0.53	0.703
3. การเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น (Altruistic)	7 ข้อ	0.26 – 0.71	0.592
4. การมีวิสัยทัศน์ (Vision)	8 ข้อ	0.52 – 0.74	0.818
5. การเชื่อถือไว้วางใจ (Trust)	2 ข้อ	0.83 – 0.90	0.650
6. การให้พลังอำนาจ (Empowerment)	3 ข้อ	0.63 – 0.89	0.736
7. การบริการ (Service)	4 ข้อ	0.53 – 0.71	0.512
8. การตระหนักรู้ (Awareness)	4 ข้อ	0.78 – 0.67	0.704
9. การสร้างชุมชน (Community Building)	3 ข้อ	0.60 – 0.81	0.582

¹ค่าอำนาจจำแนกรายข้อมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ

ผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือจำนวน 9 องค์ประกอบ 42 ข้อคำถามในตาราง 2 แสดงการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability Test) และค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item Total Correlation) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัดทั้งหมด Cronbach's Alpha = 0.93 และค่าความเชื่อมั่นในแต่ละด้านมีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้านที่ระดับ .05 ในองค์ประกอบด้านการให้พลังอำนาจ (Empowerment) ได้ทำการตัดข้อคำถามออก 1 ข้อโดยมีเนื้อหาคือ “ผู้ใต้บังคับบัญชามักจะขอคำปรึกษาในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานที่ท่านได้มอบหมายให้ทำ” เนื่องจากมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ภาพประกอบ 3 แบบจำลองโครงสร้างการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้

หมายเหตุ: ค่าสัมประสิทธิ์คะแนนมาตรฐานขององค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์เชิงวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) พบว่า แบบจำลองสมมุติฐานที่กำหนดให้ตัวแปรสังเกตทั้ง 9 องค์ประกอบวัดตัวแปรแฝงร่วมกันเพียงตัวเดียวนั้นคือ ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ยังไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงปรับโดยยอมให้ความคลาดเคลื่อนในการวัดของตัวแปรสังเกตบางตัวมีความสัมพันธ์กันได้ ผลปรากฏว่าแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ผ่านเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ($\chi^2=31.29$, $df=24$, $P\text{-value}=0.15$, $RMSEA=0.51$; $GFI = 0.94$; $CFI=0.99$; $NNFI=0.99$, $AVE=0.55$, $CR=0.92$) (ภาพประกอบ 2) เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรสังเกตจากองค์ประกอบของแนวคิดของแพทเตอร์สันและสเปียร์สวัดตัวแปรแฝงภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ตัวแปรเดียวกันหรือไม่ ผู้วิจัยจึงได้ทดสอบแบบจำลองการวัดทางเลือกที่กำหนดให้มีตัวแปรแฝง 2 ตัวคือ ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ตามแนวคิดของแพทเตอร์สันและสเปียร์ส โดยกำหนดให้ตัวแปรสังเกตที่ได้จากองค์ประกอบของแนวคิดของสเปียร์ส ได้แก่ การรับรู้ (Awareness) และการสร้างชุมชน (Building Community) วัดตัวแปรแฝงภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของสเปียร์ส ส่วนตัวแปรสังเกตที่เหลือวัดองค์ประกอบตามแนวคิดของแพทเตอร์สัน ผลปรากฏว่า แม้ว่าแบบจำลองทางเลือกจะมีความกลมกลืน ($\chi^2=40.01$; $df=23$; $p =.021$; $RMSEA= 0.076$; $SRMR=0.041$; $GFI=0.93$; $CFI=0.99$; $NNFI=0.98$) แต่ก็มีความกลมกลืนที่ต่ำกว่าแบบจำลองที่มีตัวแปรแฝงเพียงตัวเดียวอย่างมีนัยสำคัญ ($\chi^2_{diff} = 8.72$; $df = 1$, $p < .05$) ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบที่ได้จากแนวคิดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของแพทเตอร์สันและสเปียร์สสามารถนำมาใช้ร่วมกันเพื่อวัดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้เดียวกันได้ สำหรับค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง 0.67

ถึง 0.88 ซึ่งทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักสูงที่สุดคือการมีวิสัยทัศน์ (0.88) รองลงมาคือ การตระหนักรู้ (0.86) และการบริการ (0.84) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

1. สังคมการทำงานของประเทศแถบตะวันตกเน้นความเป็นส่วนตัวในการทำงาน มีระยะห่างในเรื่องของความสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ไม่เอื้อเพื่อเอื้อแผ่เหมือนอย่างคนไทยที่มีสังคมและวัฒนธรรมในองค์กรเหมือนพี่น้องทำงานร่วมกันช่วยเหลือเกื้อกูลเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน มีความเอื้อเพื่อเอื้อแผ่ มีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน แบ่งปันความรู้สึกที่มีต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับรากฐานของแนวคิดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ที่เน้นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา มุ่งเน้นในเรื่องของการทำความเข้าใจในวิสัยทัศน์ร่วมกันของทั้งองค์กร ความสามารถในการบริหารตนเองของบุคลากร การพึ่งพาและทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ การเรียนรู้จากความผิดพลาด (พสุ เดชะรินทร์, 2547) สำหรับสังคมไทยรัฐบาลควรส่งเสริมภาวะผู้นำแบบรับใช้ให้มีอยู่ทุกหัวองค์การทั้งระบบภาครัฐ และเอกชน เพราะเหตุที่คนไทยเป็นสังคมที่มีโอกาสแสดงความมีน้ำใจ

2. ในงานวิจัยต่างประเทศมักจะพบการนำแนวคิดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ไปใช้ในการอธิบายพฤติกรรมการเป็นผู้นำของศาสนาคริสต์ ผู้นำแบบผู้รับใช้มีความแตกต่างจากคนรับใช้ของพระเจ้า แต่ผู้ที่นับถือศาสนาคริสต์ไม่ได้เรียกผู้นำศาสนาว่าคนรับใช้ แต่เป็นลักษณะของพฤติกรรมการช่วยเหลือเรื่องอื่นๆมากกว่า กรีนลีฟได้ยกตัวอย่างพระนักบวชในประเทศเทปาล ซึ่งเน้นในด้านศีลธรรมในตัวผู้นำ (Zohar, 1997) เน้นสิ่งดีๆที่ผู้นำควรปฏิบัติต่อ

ผู้ได้บังคับบัญชาทุกศาสนาสอนให้ทุกคนเป็นคนดี มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน ไม่เอาเปรียบซึ่งกันและกัน สอนให้ช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน ดังนั้นไม่ว่าผู้นำคนนั้นจะนับถือศาสนาคริสต์หรือศาสนาพุทธ ไม่ได้มีอิทธิพลต่อการที่ผู้นำคนหนึ่งจะมีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ การที่มีผู้สนใจศึกษาแนวคิดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้กับพระของศาสนาคริสต์ และแนวคิดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ที่สอดคล้องกับแนวทางในการปฏิบัติของศาสนาคริสต์ หากแนวคิดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ได้รับความสนใจจากประเทศที่นับถือศาสนาพุทธ ก็จะมีงานวิจัยที่อธิบายความสอดคล้องของแนวคิดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้กับหลักคำสอนของศาสนาคริสต์มากยิ่งขึ้น

3. มีนักวิชาการกล่าวไว้ว่า แนวคิดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้กับแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นคือ ภาวะผู้นำในกลุ่มเดียวกัน ผลการวิจัยพบว่า มีพฤติกรรมการแสดงออกที่แตกต่างกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะแสดงออกถึงแนวทางของวิสัยทัศน์ที่ต้องการจะดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนด เสมือนเป็นการกำหนดเส้นทางให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเดินตาม แต่ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้จะต้องคอยประคับประคองให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเดินตามวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้ จากนั้นผู้นำแบบผู้รับใช้จะต้องให้คำปรึกษาที่แสดงให้เห็นถึงผลลัพธ์ของแต่ละแนวทาง เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นถึงแนวทางของสิ่งที่คิดที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์มากที่สุด ซึ่งผลลัพธ์อาจจะไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ทั้งหมด สอดคล้องกับที่แพทเทอร์สันและรัสเซล (Stone & Russell & Patterson, 2004) ได้กล่าวไว้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมุ่งเน้นความเป็นผู้นำในองค์กร ให้สามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นหลักสำคัญ ซึ่งไม่เพียงพอที่จะอธิบายพฤติกรรมที่เป็นการ

ช่วยเหลือผู้อื่นตามธรรมชาติได้ หรืออาจกล่าวว่าการช่วยเหลือไม่ได้มุ่งเน้นไปที่ผู้ตาม ด้วยเช่นนี้ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้จึงมองว่าอะไรเป็นสิ่งที่มุ่งเน้นไปที่ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นการอธิบายพฤติกรรมที่แสดงออกมาในลักษณะเชิงคุณภาพของความดีและคุณธรรม ซึ่งเป็นลักษณะภายในส่วนหนึ่ง ที่มากกว่าจิตวิญญาณ ยิ่งไปกว่านั้นคุณความดีนั้นมีลักษณะเป็นจรรยาบรรณในการทำความดีหรือการกระทำในสิ่งที่เลวที่สุด (Henry, 1978) ดังนั้นในการที่ผู้นำได้ทำการเปลี่ยนสิ่งมุ่งเน้นจากองค์การไปเป็นผู้ตาม จึงเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความแตกต่างที่ชัดเจนระหว่างแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแนวคิดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

แม้ว่าเครื่องมือวัดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ที่พัฒนาในงานวิจัยนี้จะมีคุณภาพที่ดี แต่การจะนำเครื่องมือวัดนี้ไปใช้มีข้อจำกัดที่จะต้องพิจารณาดังต่อไปนี้

1. แม้ว่ากระบวนการได้มาซึ่งนิยามความหมายและองค์ประกอบจากความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญในงานวิจัยนี้ ไม่ได้ตีกรอบให้ผู้เชี่ยวชาญคิดแต่ในบริบทของวิชาชีพพยาบาลเท่านั้น นิยามความหมายและองค์ประกอบที่ได้ อาจนำไปประยุกต์ใช้ในบริบทการทำงานอื่นที่ไม่ใช่อาชีพพยาบาลได้ แต่สำหรับข้อคำถามที่พัฒนาขึ้นในงานวิจัยนี้มีข้อจำกัดที่นำไปใช้เฉพาะอาชีพพยาบาลเท่านั้น เพราะการสร้างข้อคำถามของเครื่องมือวัดนี้ได้จากกระบวนการระดมความเห็นของอาจารย์พยาบาล เป็นการกำหนดตัวชี้วัดพฤติกรรมของหัวหน้าพยาบาล ที่ควรจะทำออกมา โดยแสดงถึงการมีลักษณะของพฤติกรรมของหัวหน้าพยาบาล

ตามองค์ประกอบต่างๆ ซึ่งพฤติกรรมที่จะแสดงออกมาในบริบทของกลุ่มอาชีพอื่นอาจจะเหมือนหรือแตกต่างจากอาชีพพยาบาลก็ได้

2. เนื่องจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันที่มีการลากเส้นความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อน ในการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างการวัด ผู้วิจัยได้ทำการผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้น และยอมให้ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตมีความสัมพันธ์กันได้ ปัญหาที่เกิดขึ้นนี้อาจจะมาจากข้อคำถามที่ใช้วัดในองค์ประกอบต่างๆ อาจจะมีเนื้อหาที่มีความใกล้เคียงหรือซ้ำซ้อนกัน จึงทำให้บางองค์ประกอบยังมีความสัมพันธ์กันอยู่ หรืออาจมาจากธรรมชาติของจุดอ่อนในเรื่องของความลำเอียงในการตอบไปในลักษณะทิศทางเดียวกัน (Leniency bias) ซึ่งเป็นข้อด้อยตามธรรมชาติของการวัดที่ใช้การตอบแบบสอบถามโดยการประเมินด้วยตนเอง (Self-administered questionnaire) ดังนั้นผู้ที่จะนำเครื่องมือวัดนี้ไปใช้จึงควรระมัดระวังปัญหาดังกล่าว

ข้อเสนอแนะในทางปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะในทางปฏิบัติจากกระบวนการพัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ผู้วิจัยพบข้อจำกัดในทางปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. ผู้ที่มีความสนใจในแนวคิดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้สามารถนำองค์ประกอบทั้ง 9 ไปใช้ในการศึกษาอาชีพอื่นๆ โดยการสร้างข้อคำถามตามพฤติกรรมที่จะเป็นตัวชี้วัดที่แสดงถึงลักษณะตามองค์ประกอบในบริบทการทำงานของอาชีพนั้นๆ

2. สำหรับการพัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้สำหรับพยาบาลให้ดียิ่งขึ้นในอนาคต ควรจะเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่มากเพียงพอที่จะสามารถวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโดยให้ข้อ

คำถามเป็นตัวแปรสังเกต เพื่อตรวจสอบว่าข้อคำถามใดมีความใกล้เคียงหรือมีความซ้ำซ้อนกัน และนำไปสู่การปรับหรือตัดข้อคำถามเหล่านั้นเพื่อให้เครื่องมือวัดมีคุณภาพที่ดียิ่งขึ้น

3. เนื่องจากงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเป็นหลัก การพัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ในพยาบาลให้มีหลักฐานสนับสนุนความเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น จึงควรพิจารณาการหาความเที่ยงตรงในประเภทอื่นๆ เช่น ความเที่ยงตรงเชิงทำนาย (Predictive Validity) เพื่อตรวจสอบว่าถ้าแบบวัดนี้มีความเที่ยงตรง จะสามารถใช้ทำนายตัวแปรประสิทธิผลที่ดีตามทฤษฎีได้มากน้อยเพียงใด

4. ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดที่นำไปทดลองพบว่า มีข้อคำถาม 1 ข้อขององค์ประกอบด้านการให้พลังอำนาจ (Empowerment) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อเท่ากับ 0.12 ($p = 0.20$) แต่เมื่อพิจารณาแล้วเนื้อหาพฤติกรรมข้อนี้สอดคล้องกับนิยามความหมายและองค์ประกอบ ในทฤษฎีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ แต่การที่ค่าอำนาจจำแนกในข้อนี้ต่ำเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนน้อยเกินกว่าที่จะสะท้อนถึงความสามารถในการจำแนกความแตกต่างของพฤติกรรมที่เป็นตัวชี้วัดนี้ได้ ดังนั้นในผู้ที่สนใจที่จะนำเครื่องมือนี้ไปใช้ ควรจะนำข้อคำถามข้อนี้กลับมารวมแล้วทำการตรวจสอบอีกครั้ง แล้วจึงพิจารณาค่าอำนาจจำแนกก่อนนำไปใช้

เอกสารอ้างอิง

ณัฐวุฒิ อรินทร์. (2556). การทำหน้าที่ตัวแปรคั่นกลางของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะทางจิตและพฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขใน

- จังหวัดชายแดนใต้. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*. 19(1), 99-117
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. (2540). หลักการและแนวคิดการบริหารจัดการหอผู้ป่วยที่มุ่งคุณภาพบริการ. *วารสารคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 5(1), 35-44.
- พลุ เดชะรินทร์. (2547, 22 มีนาคม). "Servant Leadership" ผู้นำที่ใครๆ ใฝ่ฝัน? *หนังสือพิมพ์ผู้จัดการรายสัปดาห์*, 16-903, 11.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2548). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Greenleaf, R. K. (1976). *The institution as servant*. IN: Publication of the Greenleaf Center.
- Greenleaf, R. K. (1977). *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. New York: Paulist Press.
- Henry, C. (1978). *Baker's Dictionary of Christian Ethics*. MI: Baker Book House.
- Patterson, K. A. (2003). *Servant leadership: A theoretical model*. Servant Leadership Roundtable. Regent University School of Leadership Studies, Virginia Beach, VA.
- Teddle, C., & Tashakkori, A. (2009). *Foundations of mixed methods research*. Thousand Oaks, CA: SagePub Online.
- Russell, R. F., & Stone, A. G. (2002). A review of servant leadership attributes: Developing a practical model. *Leadership and Organization Development Journal*, 23, 145-157.
- Spears, L. C. (1995). *Reflections on leadership: How Robert K. Greenleaf's theory of servant leadership influenced today's top management thinkers*. NY: John Wiley.
- Spears, L. C. (2010). Character and Servant Leadership: Ten characteristics of effective, caring leaders. *Journal of Virtues & Leadership*, 1(1), 25-30.
- Stone, A. G., Russell, R. F., & Patterson, K. A. (2004). Transformational versus Servant Leadership – A Difference in Leader Focus. *Leadership & Organizational Development Journal*, 25, 4.
- Zohar, D. (1997). *Rewiring the Corporate Brain*. SF: Berrett-Koehler.

BSRI THAILAND WU