

**การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการให้บริการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
ในเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง
A MODEL DEVELOPMENT OF SERVANT LEADERSHIP FOR
EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATORS OF
THE LOWER NORTHEASTERN REGION**

พิชญ์ลีลา พงษ์พันธ์แพ่งพอง*

วิชัย วงษ์ใหญ่**

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) สร้างรูปแบบภาวะผู้นำการให้บริการสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง และ (2) ตรวจสอบประสิทธิผลรูปแบบภาวะผู้นำการให้บริการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังนี้ การสังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้แนวคิดนำมาจัดทำเป็นกรอบการวิจัย นำมาสร้างแบบสัมภาษณ์แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำมาสร้างหรือร่างเป็นรูปแบบภาวะผู้นำการให้บริการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และนำร่างที่สร้างขึ้นนั้นมาจัดกลุ่มสนทนาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ หลังจากนั้นจึงสร้างแบบสอบถามประกอบกับรูปแบบ นำแบบสอบถามไปหาคุณภาพ และทดลองใช้หลังจากนั้นนำไปสอบถามความเป็นไปได้ในการปฏิบัติกับกลุ่มตัวอย่าง 351 คน แล้วจึงนำผลของความเป็นไปได้ในการปฏิบัติตามตรวจสอบยืนยันโดยผู้ทรงคุณวุฒิอีกครั้งจึงได้รูปแบบภาวะการให้บริการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

ผลการวิจัยพบว่า

รูปแบบภาวะผู้นำการให้บริการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ประกอบด้วยสาระสำคัญ 7 ด้าน คือ ด้านการมีบุคลิกภาพการให้บริการ ด้านการให้บริการผู้อื่นเป็นสำคัญ ด้านทักษะในการสื่อสาร ด้านการเป็นผู้ประสานประโยชน์อย่างเอื้ออาทร ด้านการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และด้านการเป็นผู้นำที่มีอำนาจบารมี จริยธรรม

รูปแบบภาวะผู้นำการให้บริการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านการมีบุคลิกภาพการให้บริการ ส่วนด้านอื่นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการให้บริการผู้อื่นเป็นสำคัญ ด้านทักษะในการสื่อสาร ด้านการเป็นผู้ประสานประโยชน์อย่างเอื้ออาทร ด้านการวิสัยทัศน์ ด้านการมีความคิดอย่างเป็นระบบ และด้านการเป็นผู้นำที่มีอำนาจบารมี จริยธรรม

รูปแบบภาวะผู้นำการให้บริการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา มีระดับความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ โดยภาพรวมมีระดับความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการเป็นผู้นำที่มีอำนาจบารมี จริยธรรม ด้านบุคลิกภาพการให้บริการ ด้านการให้บริการ

* ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

** รองศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล



ผู้อื่นเป็นสำคัญ ด้านการเป็นผู้ประสานประโยชน์อย่างเอื้ออาทร ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และด้านทักษะในการสื่อสาร

คำสำคัญ : การพัฒนารูปแบบ, ภาวะผู้นำการให้บริการ, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The research aimed (1) to study a servant leadership model for educational institution administrators in the educational service area of the lower northeastern region and (2) to examine the efficiency of a servant leadership model for educational institution administrators in the educational service area of the lower northeastern region. Research procedures consisted of the synthesis of related documents as well as researches which led to the formation of research framework. Then, the researcher created an interview questionnaire to collect data from experts in order to draft a servant leadership model for educational institution administrators. The model was then improved based on the suggestions offered by the experts during focus group discussions on the appropriateness of the draft. A questionnaire was created in accompany with the model and after trying out, it was used with 351 samples to inquire about the model practicality. The results were affirmed by the experts before it became the servant leadership model for educational institution administrators in the educational service area of the lower northeastern region. Research findings :

The servant leadership model for educational institution administrators in the educational service area of the lower northeastern region consisted of seven essential characteristics: having service personality, giving priority to serving others, being skilled communicators, being compassionate collaborators, using foresight, being systems thinkers and exercising moral authority.

The appropriateness of the servant leadership model for educational institution administrators was generally in high level. The characteristic with the appropriateness in the highest level was having service personality. The appropriateness of the other characteristics was all in a high level ranging from the most to the least: giving priority to serving others, being skilled communicators, being compassionate collaborators, using foresight, being systems thinkers and exercising moral authority.

The practicality of the servant leadership model for educational institution administrators was generally in a high level. When considered in each particular characteristic, each individual one was in a high level as well ranging from the most to the least: exercising moral authority, having service personality, giving priority to serving others, being compassionate collaborators, using foresight, being systems thinkers and being skilled communicators.

The servant leadership model for educational institution administrators had been 100 percent affirmed by the experts during the focus group discussions and became the servant leadership model for educational institution administrators in the educational service area of the lower northeastern region.

Keywords : A Model Development, Servant Leadership, Educational Institution Administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพปัญหาปัจจุบันมีความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงองค์กรทุกสถาบันโดยต้องมีผู้นำที่มีความสามารถ มีทักษะ มีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อประโยชน์ต่อสถานศึกษา เพื่อการพิจารณาบุคลากรในการบริหารสถานศึกษา และเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำการให้บริการที่มีศักยภาพยิ่งขึ้นในสถานศึกษายุคปัจจุบันทำให้ผู้นำพร้อมปรับตัวเองให้ทันเหตุการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ถูกต้องกาลเทศะทั้งผู้นำสถานศึกษาจำเป็นต้องมีหลักคุณธรรม จริยธรรม เป็นหลักนำในการทำงาน รูปแบบการทำงาน ภาวะผู้นำในปัจจุบันจึงเน้นไปที่การมีคุณธรรม จริยธรรม สนับสนุนผู้ตาม สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เป็นผู้นำได้มากกว่าที่จะใช้ตำแหน่งหน้าที่ใช้เป็นแนวทาง หรือใช้อำนาจบารมีของตนเองเพื่อการควบคุมหรือกำกับการทำงาน ตามด้วยบุคลิกภาพที่ดีเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพขององค์กรสมัยปัจจุบันที่รองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้ผู้นำจำเป็นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับปัญหาที่เผชิญอยู่ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร (อมลวรรณมีเหมย, 2553)

กระบวนการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นการเสริมสร้างความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ช่วยในการดำรงชีวิตในสังคมเป็นไปอย่างสงบสุข เป็นการถ่ายทอดประสบการณ์ วัฒนธรรมวิทยาการ และเทคโนโลยีจากมนุษย์รุ่นหนึ่งไปสู่มนุษย์อีกรุ่นหนึ่งต่อกันไป โดยมีความรู้ ความสามารถ และความดีเพื่อนำไปพัฒนาสังคม และประเทศชาติ พัฒนาปรับปรุงคุณภาพการศึกษา ดังนั้นคุณลักษณะที่ดีคุณสมบัติที่ดีของมนุษย์จึงควรได้รับการพัฒนาซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ที่กำหนดให้มนุษย์เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกมิติอย่างเป็นองค์รวม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11, 2555-2559)

ภาวะผู้นำสำหรับองค์กรที่เหมาะสมจึงควรมีความสามารถ มีทักษะ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความกรุณาปราณี เอื้ออาทรเป็นผู้ให้บริการผู้อื่นก่อน โดยเฉพาะมีคุณลักษณะการเอื้ออำนวยความสะดวกสนับสนุน ชื่นนำ

เสนอแนะ โน้มน้าว เจรจาเป็นกันเอง การควบคุมร่วมกัน ที่สำคัญคือการมุ่งสร้างภาวะนำการให้บริการผู้อื่น ผู้นำต้องทำตัวเหมือนผู้ให้บริการเพื่อให้ทุกคนสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกันเป็นหนึ่งเดียวกันด้วยเหตุนี้ หลักการของภาวะผู้นำการให้บริการ จึงเป็นแนวทางที่เหมาะสม ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาโดยการแสวงหาคำตอบว่า รูปแบบภาวะผู้นำการให้บริการมีลักษณะอย่างไร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับใดและมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติอยู่ในระดับใด จึงนำไปสู่การศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการให้บริการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างอันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารการศึกษาในภาพรวมและคาดหวังว่าผลลัพธ์จากการวิจัยนี้ หากนำไปสู่การปฏิบัติย่อมจะได้มาซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อสร้างรูปแบบภาวะผู้นำการให้บริการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพของรูปแบบภาวะผู้นำการให้บริการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการให้บริการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผู้วิจัยศึกษาเอกสารโดยเฉพาะเอกสารของ จำเริญรัตน์ เจริญจันทร์ (2548) ที่กล่าวถึง หลักทฤษฎีจริยธรรมสำหรับนักบริหารการศึกษา สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง (2553) ที่กล่าวถึง แนวคิด หลักการและทฤษฎีภาวะผู้นำไฟบริการในองค์กรเอกสารของ จำเริญรัตน์ จิตต์จิรจรรย์ (2557) ที่กล่าวถึง เจ็ดเสาหลักของภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นผู้ให้บริการ เอกสารของ โรเบิร์ต เค กรีนลีฟ (Robert K. Greenleaf, 1970, 1977, 1990, 2002, 2008) กล่าวถึงคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำการให้บริการ เอกสารของ ไชป์ และฟริค Sipe and Frick (2009) ที่กล่าวถึง ภาวะผู้นำแบบการให้บริการ 7 เสาหลัก และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดย



เฉพาะงานวิจัยของ บังอร ไชยเผือก (2550) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำแบบผู้รับใช้ และบรรยากาศของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดคณะภคินีพระกุมารเยซู พิชาวีร์ เมฆขยาย (2551) ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการให้บริการ งานวิจัยของ สมประสงค์ เรือนไทย (2551) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการให้บริการ อมลวรรณ มีเหมย (2553) ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ผู้นำแบบการให้บริการ และจิรวรรณ เล่งพานิชย์ (2554) ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบการให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ หรือบูรณาการจัดทำเป็นกรอบแนวคิดนำไปสู่การดำเนินการวิจัยต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการมี 5 ขั้นตอน ดังนี้
ขั้นตอนที่ 1 การสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงได้ขอบเขตด้านเนื้อหา ครอบคลุมสาระสำคัญของภาวะผู้นำการให้บริการ 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีบุคลิกภาพการให้บริการ ด้านการเน้นการให้บริการผู้อื่นเป็นสำคัญ ด้านการมีทักษะในการสื่อสาร ด้านการเป็นผู้ประสานประโยชน์อย่างเอื้ออาทร ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และด้านการเป็นผู้นำที่มีอำนาจมี จริยธรรม รวมทั้งสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ให้ข้อมูลการวิจัย ประกอบด้วยผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษามีคุณสมบัติดังนี้

1. เป็นผู้สำเร็จการศึกษาปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา หรือ
2. เป็นผู้บริหารการศึกษามีตำแหน่งระดับผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา หรือ
3. เป็นผู้มืบทบาทในการบริหารสถานศึกษา หรือมีตำแหน่งระดับผู้อำนวยการ หรือเทียบเท่าขึ้นไป

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหรือร่างรูปแบบภาวะผู้นำการให้บริการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างโดยได้สร้างหรือร่างรูปแบบมีเนื้อหาครอบคลุม 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีบุคลิกภาพการให้บริการ ด้านการเน้นการให้บริการผู้อื่นเป็นสำคัญ ด้านการมีทักษะในการสื่อสาร ด้านการเป็น

ผู้ประสานประโยชน์อย่างเอื้ออาทร ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และด้านการเป็นผู้นำที่มีอำนาจามี จริยธรรม

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบภาวะผู้นำการให้บริการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างโดยการจัดกลุ่มสนทนาคั้งที่ 1 โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จัดกลุ่มสนทนาคั้งที่ 1 (Focus Group 1) จำนวน 7 คน และคั้งที่ 2 (Focus Group 2) จำนวน 7 คน ซึ่งมีคุณสมบัติดังนี้

1. เป็นผู้สำเร็จการศึกษาปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา หรือ
2. เป็นผู้บริหารการศึกษามีตำแหน่งระดับผู้บริหารในเขตพื้นที่การศึกษา หรือ
3. เป็นผู้สอนซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาโดยดำรงตำแหน่งครูผู้เชี่ยวชาญขึ้นไป หรือ
4. เป็นอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาที่สอนในระดับบัณฑิตศึกษา และมีวุฒิปริญญาเอก หรือมีตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป หรือ
5. เป็นผู้มืบทบาทในการบริหารสถานศึกษา ภาคเอกชน เช่นผู้รับใบอนุญาต หรือมีตำแหน่งระดับผู้บริหารสถานศึกษา หรือเทียบเท่าขึ้นไป

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินประสิทธิภาพรูปแบบภาวะผู้นำการให้บริการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างโดยสอบถามความเป็นไปได้ในการปฏิบัติกับกลุ่มตัวอย่างรายละเอียดดังนี้

1. ประชากร ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างจำนวน 3,978 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างจำนวน 351 คน

ขั้นตอนที่ 5 การตรวจสอบยืนยันรูปแบบภาวะผู้นำการให้บริการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่



การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างโดยการจัดกลุ่มสนทนาครั้งที่ 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด จึงได้รูปแบบจึงได้รูปแบบภาวะผู้นำการให้บริการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการให้บริการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

การสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ นำมาบูรณาการได้กรอบแนวคิดในการวิจัยครอบคลุม 7 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ การให้บริการ ด้านการให้บริการผู้อื่นเป็นสำคัญ ด้านมีทักษะในการสื่อสาร ด้านการเป็นผู้ประสานประโยชน์ อย่างเอื้ออาทร ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และด้านการเป็นผู้นำที่มีอำนาจบารมี จริยธรรม และได้นำมาร่างเป็นรูปแบบภาวะผู้นำการให้บริการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง นำร่างไปจัดกลุ่มสนทนา เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำการให้บริการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ พบว่า รูปแบบมีความเหมาะสมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ด้านบุคลิกภาพการให้บริการ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด หากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การมีความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉง ในการให้บริการ และการต้อนรับด้วยกริยามารยาทสุภาพ หรือการบริการด้วยอัธยาศัยไมตรี มีความเหมาะสมอยู่ในลำดับมากที่สุด เป็นลำดับแรก รองลงมาได้แก่ข้อ การแสดงออกกริยา วาจาดี ไพเราะ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ และการมีความอัธยาศัยทั้งดงาม เป็นสุภาพชน ส่วนการสร้าง ความประทับใจ ในการบริการอย่างเป็นกันเอง และการมี ภาวะผู้นำการให้บริการบนพื้นฐานความเชื่อทางศาสนา ที่นับถือ มีความเหมาะสม เป็นลำดับสุดท้าย ส่วนด้าน การประสานประโยชน์อย่างเอื้ออาทร มีความเหมาะสมอยู่

ในระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย หากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การให้การบริการที่เน้นการเอื้อประโยชน์ต่อผู้อื่น มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นลำดับแรก และ การทำให้เกิดความสะอาด รวดเร็ว ถูกต้องประทับใจเป็น ลำดับสุดท้าย

ผลการประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบภาวะผู้นำการให้บริการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างโดยการนำแบบสอบถามประกอบรูปแบบไปถามกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ พบว่า โดยภาพรวมมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำที่มีอำนาจบารมี จริยธรรม มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด หากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับดังนี้ อันดับแรก ได้แก่ ข้อความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง รองลงมา ได้แก่ ข้อการนำหลักการครองตน ครองงาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาล และลำดับสุดท้ายได้แก่ ข้อการประสานประโยชน์โดยอาศัยอำนาจบารมี จริยธรรม ด้านที่มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติอยู่ในระดับสุดท้าย คือ ด้านการมีทักษะในการสื่อสาร หากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ข้อการใช้ภาษาสุภาพเหมาะสมกับกาลเทศะ เป็นลำดับแรก ข้อสุดท้ายคือ การพัฒนาตนเองโดยการฝึกใช้ ภาษาต่างประเทศ

ผลการตรวจสอบยืนยันรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิปรากฏว่า การยืนยันเห็นด้วยร้อยละ 100 จึงได้รูปแบบภาวะผู้นำการให้บริการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

อภิปรายผล

ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำการให้บริการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ด้านการมีบุคลิกภาพการให้บริการ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็น เพราะว่าคุณสมบัติการศึกษาค้นคว้าต้องการให้ผู้อื่นทำตาม ดังนั้น รูปแบบภาวะผู้นำการให้บริการ จึงได้รับการประเมินว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า



ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องดี ทั้งทางกาย วาจา ใจ เพื่อทำให้ผู้อื่นทำตาม ดังนั้น รูปแบบภาวะผู้นำการให้บริการ จึงได้รับการประเมินว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องมีบุคลิกภาพดี เพราะการมีบุคลิกภาพที่ดี ย่อมสร้างความประทับใจให้กับผู้รับบริการ หรือการเป็นสร้างมนุษยสัมพันธ์ เพื่อร่วมมือกับผู้อื่นด้วยลักษณะกัลยาณมิตร เป็นกันเอง ให้บริการเป็นกันเองกับทุกๆ คน ซึ่งมีหลักการสนับสนุนจาก อีระ ฤทธิเจริญ (2550) ที่ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพมีลักษณะหลากหลายอย่างด้วยกัน ทั้งที่เป็นบุคลิกภาพเฉพาะหลายอย่างจึงจะนำไปสู่การบริหารเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรือสถานศึกษา ลักษณะที่สำคัญ คือ การมีสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่ง สัมมา รณิธย์ (2553) ได้สนับสนุนว่า บุคลิกภาพการให้บริการต้องมีคุณลักษณะทางสังคม เช่น การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่น การให้ความสนใจผู้อื่น การปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลายในการคบค้าสมาคมกับผู้อื่น หรือเอกลักษณ์ของการให้บริการผู้อื่นด้วยความซื่อสัตย์ ด้วยความมุ่งมั่น และคุณสมบัติ ซึ่งนำมาใช้แสดงความเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคล ตลอดจนเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างของบุคคล (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2551)

ผลการวิจัย ด้านการเป็นผู้ประสานประโยชน์ อย่างเอื้ออาทร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากและเป็นด้านสุดท้าย โดยเฉพาะในประเด็นเกี่ยวกับ การประสานประโยชน์นั้นจำเป็นต้องมีความจริงใจ จริงจัง รับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ตรงเวลา และการทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับทุกคนอย่างเอื้ออาทร ไชป์ และฟริก (Sipe and Frick, 2009) และจำเรณูรัตน์ จิตต์จิรจรรย (2557) ได้กล่าวไว้ว่า การประสานงานในการทำงานร่วมกัน ร่วมด้วยช่วยกัน ทำกิจกรรมร่วมกันทุกมิติ จึงควรสร้างให้เป็นวัฒนธรรมความร่วมมือ โดยเฉพาะต้องมีความไว้วางใจ ให้ความเคารพซึ่งกัน และกันในทุกสถานการณ์ เน้นให้ทุกคนมุ่งหวังประสบความสำเร็จอีกทั้งสร้างสรรค์ให้เห็นคุณค่าของความเป็นคนซื่อสัตย์ต่อกัน พัฒนาปรับปรุงองค์กรด้วยการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันและกันอย่างสม่ำเสมอ และมุ่งให้คนในองค์กรเพิ่มขีดความสามารถ ซึ่งถือว่าเป็นการประสานประโยชน์ขององค์กรอย่างเอื้ออาทร

ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติของรูปแบบภาวะผู้นำการให้บริการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะในด้านการเป็นผู้นำที่มีอำนาจ บารมี จริยธรรม ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับแรก อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจอยู่ในตนเองโดยเฉพาะอำนาจบารมี จริยธรรม ซึ่งทำให้ทุกคนยำเกรงในความดี ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถครองตน ครองงาน และสามารถขับเคลื่อนองค์กรคือสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะเกี่ยวกับการมีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง ซึ่งมีการสนับสนุนจาก ไชป์ และฟริก (Sipe and Frick, 2009) และจำเรณูรัตน์ จิตต์จิรจรรย (2557) จึงได้กล่าวเสริมว่า ผู้นำยอมเป็นผู้ยอมรับ สร้างจิตสำนึกความรับผิดชอบ เป็นผู้สร้างพลังอำนาจบารมี ด้านคุณธรรมจริยธรรมประจำใจเสมอ สร้างพลังการควบคุม สร้างสรรค์วัฒนธรรม โดยเฉพาะที่เป็นหลักธรรมาภิบาล และลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นผู้ให้บริการ คือ การนำด้วยการสร้างพลังอำนาจบารมีด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยมีคุณธรรม จริยธรรม ประจำใจอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2557) ได้ประกาศใช้ค่านิยม 12 ประการตามนโยบายของรัฐบาล ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในปัจจุบันเพื่อให้บุคลากรทางการศึกษา ให้มีศีลธรรม รักษาความสัตย์ มีระเบียบ วินัย รู้จักดำรงตนอยู่โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีความเข้มแข็งทั้งร่างกายและจิตใจ ไม่ยอมแพ้ต่ออำนาจฝ่ายต่ำ คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง

ส่วนความเป็นไปได้ในการปฏิบัติของรูปแบบภาวะผู้นำการให้บริการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีทักษะในการสื่อสาร มีระดับความเป็นไปได้ในการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญน้อยกว่าด้านการมีอำนาจบารมี จริยธรรม โดยเฉพาะเรื่องของการใช้ภาษาสุภาพเหมาะสมกับกาลเทศะ เพราะการพูดหรือทักษะในการสื่อสาร เป็นคุณสมบัติของผู้บริหารที่มีความสำคัญน้อยกว่า ด้านการมีอำนาจบารมี จริยธรรม แต่ทักษะการสื่อสารก็เป็นส่วนหนึ่งของการมีอำนาจบารมี จริยธรรม โดยเฉพาะทักษะการสื่อสารที่มีลักษณะ

ล้มเหลวจาก สามารถสร้างสรรค์ หรือพัฒนาปรับปรุง ขึ้นมาได้ ทั้งนี้มีผู้สนับสนุนประเด็นนี้ได้แก่ ไชป์และฟริกซ์ (Sipe and Frick, 2009) และจำเรียวรัตน์ จิตต์จิรจรรย์ (2557) ที่ได้กล่าวว่า ลักษณะท่าทางเหมาะสมคือ ท่าว่าตนเอง มีความสนใจตลอดเวลา กระตือรือร้น ใช้คำพูดที่แสดงให้ เห็นว่าผู้ฟังกำลังฟังด้วยความสนใจ เป็นผู้ฟังที่มุ่งให้เกิด ความชัดเจน ซึ่งต้องมีการสรุปบทสนทนาให้ชัดเจน แจ่มแจ้ง การสรุปผลจากการฟัง การพูด หรือการสื่อสารอย่างมี ทักษะ ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นผู้ให้บริการ เป็นผู้ที่มีศักยภาพ ในการสื่อสารที่ยิ่งใหญ่ อยู่ตลอดเวลา การสื่อสารจำเป็นต้อง เลือกใช้ภาษาที่สุภาพเหมาะสมกับกาลเทศะ ซึ่ง จำเรียวรัตน์ เจือจันทร์ (2548) ได้กล่าวไว้ว่า ภาษาเป็น เครื่องมือในการสื่อสารที่สำคัญ ไม่ว่าจะเป็นภาษาเขียน หรือภาษาพูด ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ต้องใช้จริยภาษา (Moral Language) ผู้บริหารสถานศึกษา จึงควรแนวความคิดการสื่อสารมาปรับใช้ โดยมีกระบวนการ การคิดการสื่อสารมาปรับใช้ โดยมีกระบวนการคิดร่วมกัน ทำร่วมกัน และรับผิดชอบ ร่วมกัน อันจะนำมาซึ่งความ สุขในการทำงานร่วมกันด้านการศึกษาอย่างแท้จริง ภาษาในฐานะเป็นเครื่องมือในการสื่อสารให้มนุษย์กำหนด ทางเลือกที่ดีที่สุด เลือกกระทำในสิ่งที่ดีงาม ให้เลือก แนวทางที่ทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด

รูปแบบภาวะผู้นำการให้บริการสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนล่าง ที่ได้พัฒนาขึ้นตามขั้นตอนการวิจัยนี้มีความเหมาะสมโดยเฉพาะใน ด้านบุคลิกภาพการให้บริการ เป็นต้น และหากนำไปสู่การปฏิบัติพบว่า มีความเป็นไปได้ ในการปฏิบัติโดยเฉพาะในด้านการมีอำนาจบารมี จริยธรรม เป็นต้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ขั้นตอนการพัฒนาแบบเป็น กระบวนการศึกษาในเชิงทฤษฎีและนำทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติ โดยสอบถามความเป็นไปได้ในการปฏิบัติย่อมได้ในการ ปฏิบัติย่อมได้ผลลัพธ์อันเป็นเหตุเป็นผล อย่าง สอดคล้องกันจึงเห็นได้ว่า รูปแบบที่ได้พัฒนาขึ้นนี้หากนำไป สู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง อย่างต่อเนื่องย่อมจะได้ผู้บริหาร สถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของพระราช- บัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ทุกฉบับต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำ การให้บริการสำหรับผู้บารสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างผู้วิจัย มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1.1 ควรนำผลวิจัยนี้ เป็นแนวทางใน การพัฒนาบุคลิกภาพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับ
- 1.2 ควรจัดฝึกอบรมในด้านการบริหาร จัดการเน้นการประสานประโยชน์อย่างเอื้ออาทร สำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษา
- 1.3 ควรพดุงส่งเสริมภาวะผู้นำด้าน คุณธรรม จริยธรรม

- 1.4 ควรจัดฝึกอบรมทักษะในการสื่อสาร หรือจัดโครงการอบรมด้านภาษา เช่น ภาษาอังกฤษ หรือ ภาษาในกลุ่มภาษาอาเซียนให้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบภาวะ ผู้นำที่เน้นการพัฒนาบุคลิกภาพการให้บริการสำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ทักษะการเป็น ผู้ประสานงาน โดยเน้นการประสานประโยชน์อันนำมาซึ่ง ประโยชน์ให้กับผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 2.3 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ทักษะการเป็น ผู้ประสานงาน โดยเน้นการประสานประโยชน์อันนำมาซึ่ง ประโยชน์ให้กับผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 2.4 ควรศึกษาเกี่ยวกับทักษะในการสื่อสาร เพื่อการให้บริการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา



เอกสารอ้างอิง

- จำเริญรัตน์ เจือจันทร์. (2548). **จริยศาสตร์ : ทฤษฎีจริยธรรมสำหรับนักบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- จำเริญรัตน์ จิตต์จิรจรรย์. (2557). **จริยศาสตร์ : ปรัชญาจริยะสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิรวรรณ เล่งพานิชย์. (2554). **โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ณัฐพันธ์ เชนนันท์. (2551). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- อมลวรรณ มีเหมย. (2553). **ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ จิตวิญญาณในองค์การและผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับต้นธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บ้งอ ไชยเผือก. (2550). **การศึกษาคุณลักษณะของผู้นำแบบผู้รับใช้และบรรยากาศของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดคณะภคินีพระกุมารเยซู**. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิชาวิทย์ เมฆขยาย. (2550). **การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้สำหรับผู้นำกิจกรรมนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและการบริหารการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง)**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : แอล ที เพรส.
- สมประสงค์ เรือนไทย. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้การทำงานเป็นทีม และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับต้นองค์การการสื่อสารเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง. (2553). **ภาวะผู้นำไฟบริการในองค์การ: แนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.
- สัมมา รณธีย์. (2553). **ภาวะผู้นำของผู้บริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : แอล ที เพรส.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2557). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11. (พ.ศ. 2555-2559)**. กรุงเทพฯ.: สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- Greenleaf, R. K. (1970). **The Servant Leader**. Indianapolis, Illinouse : The Robert K. Greenleaf Center.
- _____. (1977). **The Servant Leadership : A Journey into the nature of Legitimate Power and Greatness**. New York : Paulist Press.
- _____. (1990). **What is Servant Leadership**. (Online).[www.greenleaf. Or.g/leadership/ Servant-Leadership.html](http://www.greenleaf.Or.g/leadership/ Servant-Leadership.html), May 1, 2012.
- _____. (2002). **Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness**. New Jersey: Paulist Press.
- _____. (2008). **The Greenleaf Centre for Servant Leadership**. Avariable: [online].<http://www.greenleaf.org/index.html>. [January 9, 2013]
- Sipe, W. James and Frick, M. Don (2009). **Seven Pillars of Servant Leadership**. New Jersey: Paulist Press.