

การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแบบใ้บริการของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

Development Model of Servant Leadership for Educational Service Area Administrators

อรุณ พรหมจรรย์

นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์บัณฑิต

สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม

E-mail : arunmorning@yahoo.com ,

arunsawasdee@gmail.com

สิรินธร สิ้นจินดาวงศ์

อาจารย์ ดร.วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ปรีชา คัมภีรปกรณ์

รองศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์พิเศษ

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

บทคัดย่อ

การวิจัย การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแบบใ้บริการของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแบบใ้บริการของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และประเมินความสอดคล้องของรูปแบบภาวะผู้นำแบบใ้บริการของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ กำหนดสถานการณ์จำลองความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ ซึ่งดำเนินการวิจัย โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ข้อมูลได้จากกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน จากผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 225 เขต ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 2,056 คน ผู้บริหารสถานศึกษา รวมจำนวน 30,000 คน สุ่มแบบหลายขั้นตอนได้ตัวอย่าง จำนวน 4,320 คน เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่าและแบบสัมภาษณ์ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรกและอันดับสอง

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบใ้บริการของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ เริ่มต้นบริการ (Serving) ประสานทิศทาง (Leading) และสร้างสัมฤทธิผล (Performing) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และรายองค์ประกอบหลักอยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบหลักจากสูงไปหาลด คือ การประสานทิศทาง (Leading) สร้างสัมฤทธิผล (Performing) และเริ่มต้นบริการ (Serving) เมื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำแบบใ้บริการของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่า ไคสแควร์ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว มีค่าเท่ากับ 18.56, $df = 14$ และ p เท่ากับ .18 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดี $GFI = 1.00$ และค่าดัชนีรากที่สอง ของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า $RMSEA = 0.01$ แสดงว่า โมเดลมีความเหมาะสมพอดีกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดทุกค่า จึงสรุปได้ว่า โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามีความเหมาะสม

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา, การพัฒนารูปแบบ

ABSTRACT

The research objectives were to study and design a developmental model of servant leadership for educational service area administrators. The study also examined the goodness of fit of the structural relationship model consistency of confirmatory factor analysis with the empirical data. This research and development took the sample of 4,320 administrators for survey with the collection tools of rating scale questionnaire and interview form. Quantitative data were analyzed by descriptive statistics and with first-order and second-order confirmatory factor analysis. Qualitative data were analyzed by content analysis.

The research findings found that The three majors were serving, leading and Performing. The major factors and sub-factors of servant leadership were at high level. The three major factors in descending order of the mean were leading, performing, and serving. The goodness of fit of the structural relationship model showed its consistency with the empirical data $Chi-Square = 18.56$, $df = 14$, $p = 0.18$, $GFI = 1.00$, $AGFI = 1.00$, $RMSEA = 0.01$. Statistical analysis results thus confirmed the research hypotheses. The model evaluation also confirmed the designed structural model as the core moving engine of the strategy for leadership development for facilitating

KEYWORDS: Servant leadership, Educational service area, development model

บทนำ

การบริหารงานสู่ระบบราชการยุคใหม่ขององค์การ หรือหน่วยงานภาครัฐให้มีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัย บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมและสอดคล้อง กับยุคสมัย มีความประพฤติ ปฏิบัติที่มีเหตุผล มีวินัย มีความสามัคคีกลมเกลียว จิตใจยึดมั่นอยู่ในคุณธรรม จริยธรรม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553: 5) และภายใต้กรอบ การพัฒนาของแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545 - 2559) ที่อยู่บนพื้นฐานของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็น ศูนย์กลาง เป็นแผนบูรณาการแบบองค์รวม พัฒนาชีวิต

ให้เป็น มนุษย์ที่สมบูรณ์ และพัฒนาสังคมให้เข้มแข็ง ในฐานะที่ประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลก จึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงระบบราชการ เริ่มตั้งแต่บทบาท ภารกิจ โครงสร้างขององค์การ เพื่อให้เกิด ความสะดวก คล่องตัว กะทัดรัด มีความชัดเจน ลดความซ้ำซ้อน ประสานงานได้อย่างรวดเร็ว รวมทั้งความมีระเบียบ วินัย มีคุณธรรมที่ดีในการปฏิบัติงาน สามารถนำเทคโนโลยี สารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ (เพิ่ม กอมณี, 2545: 7-9) ซึ่งสอดคล้องกับ ทิวาดี เมฆสุวรรณ (2545: 5) ที่กล่าวไว้ว่าในยุคสังคมปัจจุบัน มีความหลากหลายทาง

เชื่อชาติ ความคิด ความเชื่อ มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ที่เชื่อมโยงกับเศรษฐกิจทั่วโลก เป็นสังคมของผู้ที่มีอิสระในทางความคิด และการกระทำ มีการรวมกลุ่มทำงานที่เป็นเครือข่ายสัมพันธ์กับคนอื่นโดยรอบอย่างกว้างขวาง ดังนั้นบุคลากรที่อยู่ในระบบราชการยุคใหม่ที่จะสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้ จึงต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเป็นผู้ที่มีความรู้รอบ รู้ลึก ทำงานโดยมุ่งเน้นประชาชน สามารถสร้างคุณค่าของงานเป็นผลผลิต และผลลัพธ์ ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กรสอดคล้องกับความคิดเห็นของเปรมจิตต์ เหมินทร์ (2545: 25-27) ที่กล่าวว่าบุคคลที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานในระบบราชการยุคใหม่ได้นั้น จะต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม ค่านิยม และนิสัยในการทำงาน ให้มีเจตคติ และอุดมการณ์เพื่อส่วนรวม มีจรรยาบรรณ มีคุณธรรม มีจิตบริการ และมีความมั่นคงในอารมณ์ ยอมรับข้อผิดพลาด ปรับปรุงงาน ให้มีคุณภาพ ทำงานอย่างมืออาชีพ มองการณ์ไกลอย่างมีวิสัยทัศน์ สนใจติดตามข่าวสาร ความก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยี ตลอดเวลา มีวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นทีม ร่วมในการประสานงาน ให้บริการอย่างรวดเร็ว ซื่อสัตย์สุจริต มีค่านิยมและมีความเชื่อในการกระทำที่ถูกต้อง (วงเดือน จงไพบุลย์, 2543: 1) สอดคล้องกับผลการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2549) ที่ว่าคุณลักษณะที่จำเป็นและมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ประสบผลสำเร็จนั้น คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดีเชี่ยวชาญในอาชีพ มีจริยธรรม มีความร่วมแรงร่วมใจ และสอดคล้องกับแนวคิดการบริการสาธารณะแนวใหม่ (New Public Service: NPS) (Denhardt and Denhardt, 2007) ซึ่งภาครัฐต้องส่งเสริมให้ภาคประชาชน มีความสามารถเข้มแข็ง โดยภาครัฐมีหน้าที่สนับสนุนเบื้องหลัง คือ ให้บริการ (serving) ไม่ใช่ออกหน้ากำหนดทิศทางเสียเอง (steering) ตรงกับหลักการของการพัฒนาที่ยั่งยืน (sustainable development) ที่องค์การสหประชาชาติ และรัฐบาลไทยนำมาใช้ เป็นหลักการสร้างประชาสังคม (civil society) และการสร้างชุมชนเข้มแข็ง (community building) ที่ตรงกับพระราชดำริของเศรษฐกิจพอเพียง (sufficiency economy)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (สพท.) เป็นหน่วยงานหรือองค์การทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ในการประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และให้บริการทางการศึกษากับองค์การหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทั่วประเทศ แบ่งเป็นจำนวน 225 เขต เริ่มแรกเมื่อเดือนกรกฎาคม 2546 แบ่งเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 175 เขต และต่อมาได้มีการแบ่งเป็น 178 เขต และอีก 185 เขต เป็นลำดับ จนกระทั่งเมื่อปลายปีงบประมาณ 2553 ได้มีการแบ่งพื้นที่ใหม่เป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 183 เขต และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เป็น 42 เขต โดยแต่ละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้บริหาร และกำหนดให้มีรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจำนวนหนึ่ง เป็นผู้ช่วยบริหาร ในการกำกับดูแล บังคับบัญชา ให้เป็นไปตามบทบาทหน้าที่และหรือภารกิจตามที่ได้รับมอบหมาย หรือได้รับการกระจายอำนาจให้รับผิดชอบ แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ การบริหารงานทั่วไป การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงบประมาณ ผู้บริหารการศึกษาที่ทำหน้าที่ทั้งเป็นผู้บริหารองค์การและผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานนั้น โดยมีภาระหน้าที่ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย ในหน่วยงาน การวางแผน การวินิจฉัย ตัดสินใจสั่งการ การมอบหมายงาน ประสานงาน ติดตามและประเมินผลงาน ตลอดจนการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลแวดล้อม เพื่อความสำเร็จขององค์การโดยผ่านทักษะ 3 ด้านด้วยกันคือ ทักษะด้านเทคนิค หรือวิชาการ ทักษะด้านมนุษย์ และทักษะด้านกรอบแนวคิด ซึ่งจะช่วยให้สามารถแสดงบทบาทและปฏิบัติหน้าที่หลักได้ดี สร้างความเชื่อถือ แบบแผน ค่านิยม วัฒนธรรมองค์การ สร้างความร่วมมือร่วมใจและนำพาร่องการไปสู่ความสำเร็จได้ (ชยาธิศ กัญหา, 2550: 2) เพราะว่าเป็นบุคคลหลักที่สำคัญ และเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีส่วนร่วม ความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนมีจรรยาบรรณวิชาชีพ อันจะนำไปสู่การจัดและการบริหารการศึกษาที่ดีมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ในส่วนผู้นำ หรือผู้บริหารในองค์การ



ทางการศึกษา ซึ่งได้เห็นว่าภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญประการแรก (สมยศ ชีแจง, 2552) เพราะว่า ภาวะผู้นำเป็นชีวิตและพลังงาน ของการทำงานเป็นกลุ่ม ทีมหรือระดับองค์การจะสำเร็จได้ด้วยภาวะผู้นำ ยิ่งกว่านั้น ภาวะผู้นำยังเป็นปัจจัยสำคัญทำให้องค์การมีประสิทธิภาพ (Ivanchevich, Konopaske & Matteson, 2008) ซึ่งการใช้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลนั้น ได้พัฒนาจากการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำ (Trait) มาเป็นการศึกษาพฤติกรรมที่ผู้นำกระทำ (behavior) มาเป็นการศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational) มาเป็นการศึกษาภาวะผู้นำแบบร่วมกัน (shared leadership) (Den Hartog and Koopman, 2001: 167-168) ซึ่งมองเห็นคุณค่าในตัวผู้ที่มาช่วยสร้างอนาคตขององค์การและสร้างวัฒนธรรมของผู้นำเป็นผู้ให้บริการ (Covey, 2006: 2) ดังนั้นหลักการของภาวะผู้นำแบบไม่บริการ (servant leadership) จะเป็นคำตอบที่เหมาะสมสำหรับสภาพการณ์ที่กำลังเกิดขึ้น โดยภาวะผู้นำแบบไม่บริการเป็นแนวคิดที่มีพื้นฐานของการทำงานเป็นทีม การอยู่ร่วมกันเป็นชุมชน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีพฤติกรรมที่ประกอบด้วยคุณธรรม การดูแลเอาใจใส่เพื่อนร่วมงาน และการมุ่งพัฒนาให้เพื่อนร่วมงานเจริญงอกงาม ซึ่งสามารถช่วยให้องค์การพัฒนาคุณภาพได้ (Spears, 2004; Greenleaf, 2008)

ด้วยเหตุผลที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในฐานะเป็นหน่วยงานทางการศึกษามีหน้าที่รับผิดชอบตั้งแต่การกำหนดนโยบายในหน่วยงาน การวางแผน การวินิจฉัยตัดสินใจสั่งการ การมอบหมายงาน ประสานงาน ติดตามและประเมินผลงาน ตลอดจนการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลแวดล้อม เพื่อความสำเร็จขององค์การภายใต้การดำเนินงานของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาและสร้างรูปแบบภาวะผู้นำไม่บริการของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำไม่บริการของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจากทฤษฎีภาวะผู้นำแบบไม่บริการ (servant leadership) มาใช้เป็นกรอบในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อให้ได้รูปแบบที่มีความเหมาะสมกับบริบทสังคมไทย ซึ่งมีความจำเป็นในการใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารการศึกษาโดยใช้สร้างหลักสูตร

การเรียนรู้และการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารการศึกษาสามารถสร้างโปรแกรมการพัฒนาตนเอง เพื่อนำไปสู่ความเจริญงอกงาม อีกทั้งเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนเพื่อการดำเนินงานส่งเสริมประสิทธิผลของผู้บริหารการศึกษาให้มีมากขึ้น ต่อไป

วัตถุประสงค์

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายหลัก เพื่อศึกษาการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแบบไม่บริการของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะ ดังนี้

1. เพื่อพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแบบไม่บริการของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. เพื่อประเมินความสอดคล้องของรูปแบบภาวะผู้นำแบบไม่บริการของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ประโยชน์ที่ได้รับ

ประโยชน์ในด้านวิชาการ

1. รูปแบบที่พัฒนาขึ้นได้มีการตรวจสอบความสอดคล้องสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทำให้ได้รูปแบบโครงสร้างที่มีความเหมาะสมกับบริบทสังคมไทย ซึ่งนักวิชาการ นักวิจัย หรือผู้บริหารทางการศึกษา ตลอดจนผู้สนใจนำไปขยายขอบเขตการศึกษาองค์ประกอบทั้งด้านปัจจัยที่มีอิทธิพล และด้านภาวะผู้นำแบบไม่บริการให้กว้างขวางและลึกซึ้งต่อไป

ประโยชน์ในด้านการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ได้รูปแบบที่มีความเหมาะสมกับบริบทสังคมไทย ซึ่งมีความจำเป็นในการใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารการศึกษาโดยใช้สร้างหลักสูตรการเรียนรู้และการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารการศึกษา
2. สามารถสร้างโปรแกรมการพัฒนาตนเอง เพื่อนำไปสู่ความเจริญงอกงาม อีกทั้งเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนเพื่อการดำเนินงานส่งเสริมประสิทธิผลของผู้บริหารการศึกษาให้มีมากขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 225 เขต โดยเป็นผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 2,056 คน ผู้บริหารสถานศึกษา รวมจำนวน 30,000 คน สุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างโดยคิดจากจำนวนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งแบ่งเป็น 4 ภาคภูมิศาสตร์ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนเขต 144 เขต และจำนวนสถานศึกษา เขตละ 40 โรงเรียน เมื่อคำนวณกลุ่มตัวอย่างแล้วจะได้จำนวนผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา ได้ตัวอย่าง จำนวน 4,320 คน

เครื่องมือในการวิจัย

การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) ประกอบด้วย ตำแหน่ง ตำแหน่ง เพศ อายุ และประสบการณ์ด้านการบริหาร ตอนที่ 2 การรับรู้ของการปฏิบัติจริงของภาวะผู้นำแบบไฟร์บริการของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย น้อยที่สุด แล้วนำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสมของข้อคำถามรายข้อกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Item - Objective Congruence: IOC) รวมทั้งข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงข้อคำถามโดยการพิจารณาค่า IOC ความสอดคล้องของผลการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป หลังจากนั้นได้ปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 292 คน วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) โดยวิธีหาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item - Total Correlation) ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .009 - .863 คัดเลือกข้อที่มีความเชื่อมั่นมากกว่า

.60 จำนวน 70 ข้อ จากจำนวนทั้งหมด 88 ข้อ เพื่อจัดเป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำแบบไฟร์บริการ แล้ววิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) Cronbach (1990: pp. 202-204) อีกครั้งหนึ่ง ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .982

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์โดยหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ จากวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ประกอบกับการประสานงานการจัดเก็บทางระบบอิเล็กทรอนิกส์กับเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม โดยการเก็บข้อมูลทั้งด้วยตนเองและทางอิเล็กทรอนิกส์ จากการกำหนดเก็บข้อมูลจำนวน 4,320 ฉบับ ปรากฏได้รับข้อมูลและมีความสมบูรณ์ จำนวน 4,008 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.78 ซึ่งเพียงพอต่อการวิจัย จึงนำผลการตอบมาลงรหัส เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ความความโด่ง นำคะแนนจากแบบวัดภาวะผู้นำแบบไฟร์บริการทั้ง 3 องค์ประกอบหลัก 10 องค์ประกอบย่อย มาคำนวณค่าสหสัมพันธ์ พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟร์บริการทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พบองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟร์บริการของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทุกองค์ประกอบ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .603 - .725 ซึ่งมีความเหมาะสมที่นำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันต่อไปซึ่งความเหมาะสม ที่นำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second - Order Confirmatory Factor Analysis) โดยใช้ค่าไคสแควร์: Chi-Square Statistics ดัชนี GFI : Goodness-of-Fit Index ดัชนี AGFI: Adjusted Goodness-of - Fit Index และ RMSEA: Root Mean

Square Error of Approximation นำผลการวิเคราะห์ที่เป็นองค์ประกอบหลักมาเป็นคำถามยืนยันโดยการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 3 คน และผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารการศึกษา 3 คน เพื่อยืนยันผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมรูปแบบภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในด้านความเหมาะสม ถูกต้อง เป็นไปได้และการนำไปใช้ประโยชน์

สรุปผลการวิจัย

ผลการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญได้โมเดลภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ (SERVANT) ที่มีองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ คือ 1) องค์ประกอบหลักด้านการเริ่มต้นบริการ (Serving) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การรับรู้รับฟัง (Listening) การเห็นอกเห็นใจ (Empathy) และการกระตุ้นเยียวยา (Healing) 2) องค์ประกอบหลักด้านการประสานทิศทาง (Leading) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การโน้มน้าวใจ (Persuasion) การสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) และการมองการณ์ไกล (Foresight) และ 3) องค์ประกอบหลักด้าน สร้างสัมฤทธิผล (Performing) มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การพิทักษ์รักษา (Stewardship) การมุ่งมั่นพัฒนาคน (Commitment to the growth of people) การตระหนักรู้ (Awareness) และการสร้างชุมชน (Building Community) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลมี ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาพรวมและรายด้าน องค์ประกอบหลักและรายองค์ประกอบย่อยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและมากที่สุด จากมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ 1-5 ดังนี้ คือ

1.1 องค์ประกอบหลักด้าน เริ่มต้นบริการ (Serving) พบว่า ในภาพรวมและรายองค์ประกอบย่อย โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบด้าน การเริ่มต้นบริการ ที่ 1.0 และในส่วนองค์ประกอบย่อย การรับรู้รับฟัง (Listening) การเห็นอกเห็นใจ (Empathy) และการกระตุ้นเยียวยา

(Healing) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.47, 0.50 และ 0.46 ตามลำดับ

1.2 องค์ประกอบด้าน ประสานทิศทาง (Leading) พบว่า ในภาพรวมและรายองค์ประกอบย่อย มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบด้าน ประสานทิศทางที่ 0.95 และในส่วนองค์ประกอบย่อย การโน้มน้าวใจ (Persuasion) การสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) และการมองการณ์ไกล (Foresight) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.46, 0.46, 0.49 ตามลำดับ

1.3 องค์ประกอบด้าน สร้างสัมฤทธิผล (Performing) พบว่า ในภาพรวมและรายองค์ประกอบย่อย มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ด้านสร้างสัมฤทธิผลที่ 1.0 และในส่วนองค์ประกอบย่อย การพิทักษ์รักษา (Stewardship) การมุ่งมั่นพัฒนาคน (Growth) การตระหนักรู้ (Awareness) และการสร้างชุมชน (Building) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.52, 0.51, 0.45 และ 0.49 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นโมเดลในภาพรวมและโมเดลในภาพย่อย พบว่า

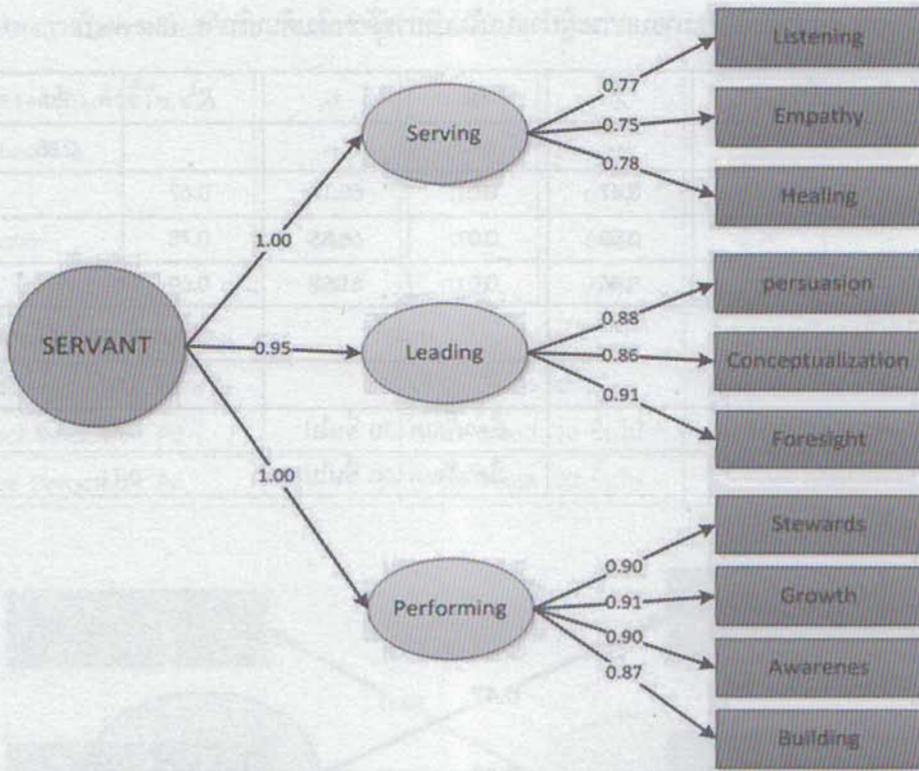
2.1 โมเดลในภาพรวม พบว่า ความเหมาะสมพอดีของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่า ไค-สแควร์ เท่ากับ 18.56, $df = 14$ และ P เท่ากับ .18 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$) ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดี $GFI = 1.00$ และค่าดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า $RMSEA = 0.01$ แสดงว่า โมเดลมีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งสามองค์ประกอบมีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยันอันดับที่สองเพื่อศึกษาว่าทั้งสามองค์ประกอบหลัก คือ เริ่มต้นบริการ (Serving) ประสานทิศทาง (Leading) และสร้างสัมฤทธิผล (Performing) เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ (SERVANT) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ (Factor Loading) เท่ากับ 1.00, 0.95 และ 1.00 ตามลำดับ โดยผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป LISREL คำนวณค่าดัชนีบ่งชี้ความเหมาะสมพอดีของโมเดล

กับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเลือกแปลผลจากสถิติและดัชนีที่วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ดังนี้ คือ ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi - square) เท่ากับ 18.56, ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดี (GFI) เท่ากับ 1.00, ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.00, ดัชนีรากของกำลังที่สองเฉลี่ยของเศษในรูปคะแนนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.00, ดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.08, Critical N (CN) เท่ากับ 6306.83, และค่าพหุคูณประกอบแบบมาตรฐาน (Standardized Factor Loading: λ) ซึ่งเป็นสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงมาตรฐาน (Standardized Validity

Coefficients) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE) สถิติทดสอบที (t-test) ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าน้ำหนักองค์ประกอบและคำนวณค่าสหสัมพันธ์คูณกำลังสอง (Square Multiple Correlation : SMC หรือ $R^2_{T.X}$) ซึ่งเป็นสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ของตัวแปรชี้วัด จากนั้นคำนวณค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability : Pc) ซึ่งควรมีค่าน้อยเท่ากับ 0.70 และค่าความผันแปรของค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยของการผันแปรที่สกัดได้ (Variance Extracted : Pv) ซึ่งควรมีค่าน้อยเท่ากับ 0.50 ดังผลการวิเคราะห์ที่แสดงในตารางที่ 1 และภาพที่ 1 ต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของภาวะผู้นำแบบไม่บริการของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้งสามองค์ประกอบ

ตัวแปรแฝง	γ	ตัวชี้วัด	λ	SE	t	$R^2_{T.X}$	Pc	Pv
SERVANT	-	-	-	-	-	-	0.95	0.67
Serving	1.00	-	-	-	-	-	0.81	0.59
		Listening	0.77	0.00	0.00	0.59	-	-
		Empathy	0.75	0.01	60.71	0.56	-	-
		Healing	0.78	0.01	57.85	0.61	-	-
Leading	0.95	-	-	-	-	-	0.92	0.78
		Persuasion	0.88	0.00	0.00	0.78	-	-
		Conceptualization	0.86	0.01	72.72	0.74	-	-
		Foresight	0.91	0.01	77.76	0.83	-	-
Performing	1.00	-	-	-	-	-	0.94	0.80
		Stewardship	0.90	0.00	0.00	0.81	-	-
		Commitment to the growth of people	0.91	0.01	89.83	0.83	-	-
		Awareness	0.90	0.01	73.20	0.81	-	-
		Building community	0.87	0.01	80.29	0.76	-	-
ดัชนีบ่งชี้ความเหมาะสม			เกณฑ์		ผลการวิเคราะห์		ผลบ่งชี้	
1. ค่าไค - สแควร์ (χ^2) ไม่มีนัยสำคัญ			P>.05		0.08		เหมาะสมดี	
2. ค่า GFI			มีค่าตั้งแต่ .90 ขึ้นไป		1.00		เหมาะสมดี	
3. ค่า AGFI			มีค่าตั้งแต่ .90 ขึ้นไป		0.98		เหมาะสมดี	
4. ค่า SRMR			มีค่าต่ำกว่า 0.05		0.00		เหมาะสมดี	
5. ค่า RMSEA			น้อยกว่า .08		0.01		เหมาะสมดี	
6. ค่า CN			≥ 200		5639.94		เหมาะสมดี	



Chi-Square = 18.56 , df = 14 , p-value = 0.18 , RMSEA = 0.01

ภาพที่ 1 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.2 โมเดลในภาพย่อยแสดงรายองค์ประกอบหลัก ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในองค์ประกอบหลักด้านต่างๆ ทั้ง 3 ด้านดังกล่าวด้วยว่าแต่ละองค์ประกอบหลักซึ่งมีองค์ประกอบย่อย 3-4 ตัวเป็นตัวแปรชี้วัดโครงสร้างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาด้านต่างๆ ที่เหมาะสมหรือไม่ ดังนี้

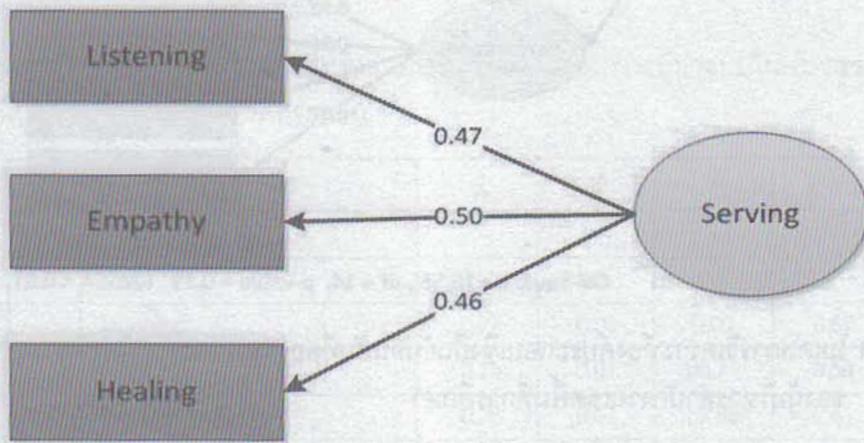
2.2.1 เริ่มต้นบริการ (Serving) โดยเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันว่า สามารถใช้ตัวแปรการรับรู้อับฟัง (Listening) การเห็นอกเห็นใจ (Empathy) และการกระตุ้นเยียวยา (Healing) ว่าเป็นตัวแปรชี้วัดโครงสร้างที่เหมาะสมหรือไม่

(1) เริ่มต้นบริการ (Serving) ในด้านความเหมาะสมพอดีของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

พบว่า ไคสแควร์ และ df มีค่าเท่ากับ 0 และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 1.00$) RMSEA = 0.00 แสดงว่า โมเดลองค์ประกอบด้านเริ่มต้นบริการ (Serving) มีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาจากโมเดลการวัดพบว่า น้ำหนักองค์ประกอบแบบมาตรฐานของตัวชี้วัดมีค่าอยู่ระหว่าง .46 - .50 และมีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า $p < .01$ และค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของตัวชี้วัดมีค่าอยู่ระหว่าง .67 - .78 แสดงว่าตัวชี้วัดทุกตัวมีความเที่ยงตรงสูง และมีความเชื่อถือได้สูงในการชี้วัดตัวแปร โครงสร้างขององค์ประกอบ นอกจากนี้เมื่อพิจารณาตัวแปรโครงสร้างขององค์ประกอบ พบว่า มีความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง ($P_c = .88$, มากกว่า .70) มีความแปรผันของความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างสูงเช่นกัน ($P_v = .71$) แสดงให้เห็นว่า ค่าความคลาดเคลื่อนก่อให้เกิดการผันแปรในตัวชี้วัดน้อยกว่าตัวแปรโครงสร้างดังตารางที่ 2 และภาพที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไม่บริการด้านเริ่มต้นบริการ (Serving)

ตัวแปรโครงสร้าง/ตัวชี้วัด	λ	SE	t	$R^2_{T,x}$	Pc	Pv
Serving	-	-	-	-	0.88	0.71
Listening	0.47	0.01	60.17	0.67		
Empathy	0.50	0.01	66.85	0.78		
Healing	0.46	0.01	61.52	0.69		
ดัชนีบ่งชี้ความเหมาะสม		เกณฑ์		ผลการวิเคราะห์		ผลบ่งชี้
1. ค่าไค - สแควร์ (χ^2) ไม่มีนัยสำคัญ		P>.05		1.00		เหมาะสมดี
2. ค่า Construct Reliability : Pc		มีค่าตั้งแต่ .70 ขึ้นไป		0.88		เหมาะสมดี
3. ค่า Variance Extracted : Pv		มีค่าตั้งแต่ .50 ขึ้นไป		0.71		เหมาะสมดี



Chi-Square = 0.00 , df = 0, p-value = 1.00 , RMSEA = 0.00

ภาพที่ 2 มั่งเส้นทางองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไม่บริการด้าน เริ่มต้นบริการ (Serving)

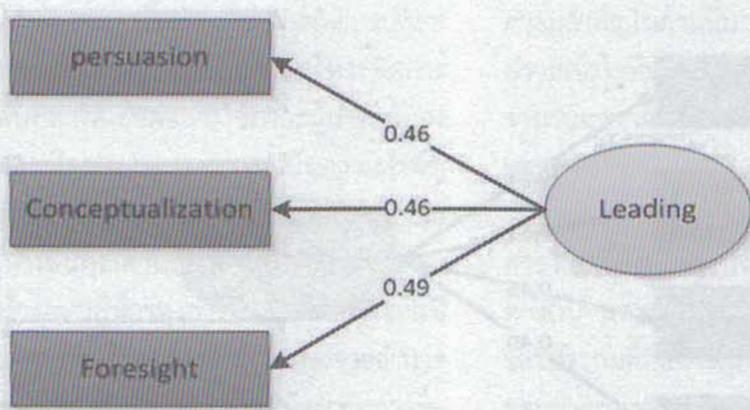
2.2.2 ประสานทิศทาง (Leading) โดยเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันว่า สามารถใช้ตัวแปรการโน้มน้าวใจ (Persuasion) การสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) และการมองการณ์ไกล (Foresight) เป็นตัวแปรชี้วัดโครงสร้างที่เหมาะสมหรือไม่

(2) ประสานทิศทาง (Leading) ในด้านความเหมาะสมพอดีของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า ไค-สแควร์และ df มีค่าเท่ากับ 0 และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (p=1.00) RMSEA=0.00 แสดงว่า โมเดลองค์ประกอบด้านประสานทิศทาง (Leading) มีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาจากโมเดลการวัด พบว่า

น้ำหนักองค์ประกอบแบบมาตรฐานของตัวชี้วัดมีค่าอยู่ระหว่าง .46 - .49 และมีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า $p < .01$ และค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของตัวชี้วัดมีค่าอยู่ระหว่าง .73 - .82 แสดงว่าตัวชี้วัดทุกตัวมีความเที่ยงตรงสูง และมีความเชื่อถือได้สูงในการชี้วัดตัวแปรโครงสร้างขององค์ประกอบ นอกจากนี้เมื่อพิจารณาตัวแปรโครงสร้างขององค์ประกอบพบว่า มีความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Pc = .91, มากกว่า .70) มีความแปรผันของความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างสูงเช่นกัน (Pv = .78) แสดงให้เห็นว่า ค่าความคลาดเคลื่อนก่อให้เกิดการผันแปรในตัวชี้วัดน้อยกว่าตัวแปรโครงสร้าง ดังตาราง 3 และภาพที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไม่บริการด้านประสานทิศทาง (Leading)

ตัวแปรโครงสร้าง/ตัวชี้วัด	λ	SE	t	$R^2_{T,X}$	Pc	Pv
Leading	-	-	-	-	0.91	0.78
Persuasion	0.46	0.01	65.72	0.73	-	-
Conceptualization	0.46	0.01	69.44	0.79	-	-
Foresight	0.49	0.01	72.02	0.82	-	-
ดัชนีบ่งชี้ความเหมาะสม		เกณฑ์		ผลการวิเคราะห์		ผลบ่งชี้
1. ค่าไค - สแควร์ (χ^2) ไม่มีนัยสำคัญ		P>.05		1.00		เหมาะสมดี
2. ค่า Construct Reliability : Pc		มีค่าตั้งแต่ .70 ขึ้นไป		0.91		เหมาะสมดี
3. ค่า Variance Extracted : Pv		มีค่าตั้งแต่ .50 ขึ้นไป		0.78		เหมาะสมดี



Chi-Square = 0.00 , df = 0 , p-value = 1.00 , RMSEA = 0.00

ภาพที่ 3 ผังเส้นทางองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไม่บริการด้านประสานทิศทาง (Leading)

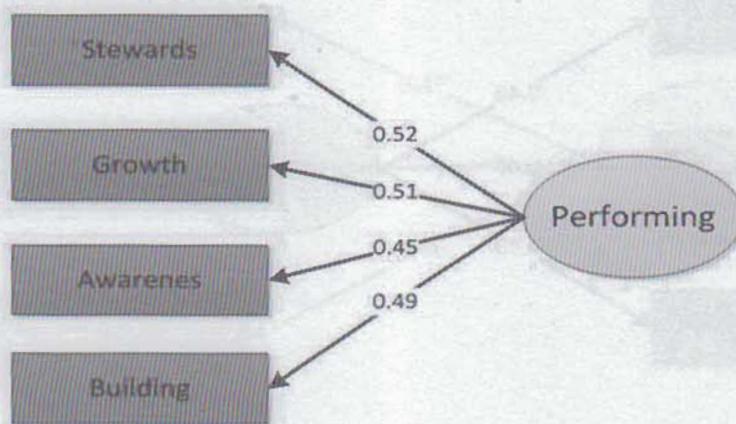
2.2.3 สร้างสัมฤทธิ์ผล (Performing) โดยเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันว่า สามารถใช้ตัวแปรการพิทักษ์รักษา (Stewardship) การมุ่งมั่นพัฒนาคน (Growth) การตระหนักรู้ (Awareness) และการสร้างชุมชน (Building) เป็นตัวแปรชี้วัดโครงสร้างที่เหมาะสมหรือไม่

(3) สร้างสัมฤทธิ์ผล (Performing) ในด้านความเหมาะสมพอดีของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ไคสแควร์ เท่ากับ 1.87 และ df มีค่าเท่ากับ 1 และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (p = 0.17) และค่า RMSEA เท่ากับ 0.02 แสดงว่า โมเดลองค์ประกอบด้าน สร้างสัมฤทธิ์ผล (Performing) มีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาจากโมเดลการวัด พบว่า ผู้นำนักองค์ประกอบ

แบบมาตรฐานของตัวชี้วัดมีค่าอยู่ระหว่าง .45 - .52 และมีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า p < .01 และค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของตัวชี้วัดมีค่าอยู่ระหว่าง .83 - .90 แสดงว่าตัวชี้วัดทุกตัวมีความเที่ยงตรงสูง และมีความเชื่อถือได้สูงในการชี้วัดตัวแปรโครงสร้างขององค์ประกอบ นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาตัวแปรโครงสร้างขององค์ประกอบด้าน พบว่ามีความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Pc = .94, มากกว่า .70) มีความแปรผันของความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างสูงเช่นกัน (Pv = .78) แสดงให้เห็นว่า ค่าความคลาดเคลื่อนก่อให้เกิดการผันแปรในตัวชี้วัดน้อยกว่าตัวแปรโครงสร้าง ดังตารางที่ 4 และภาพที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไม่บริการด้านสร้างสัมฤทธิผล (Performing)

ตัวแปรโครงสร้าง/ตัวชี้วัด	λ	SE	t	$R^2_{T,x}$	Pc	Pv
Performing	-	-	-	-	0.94	0.78
Stewardship	0.52	0.01	70.29	0.90		
Growth	0.51	0.01	75.33	0.83		
Awareness	0.45	0.01	63.55	0.83		
Building	0.49	0.01	68.77	0.88		
ดัชนีบ่งชี้ความเหมาะสม		เกณฑ์		ผลการวิเคราะห์		ผลบ่งชี้
1. ค่าไค - สแควร์ (χ^2) ไม่มีนัยสำคัญ		P>.05		0.17		เหมาะสมดี
2. ค่า Construct Reliability : Pc		มีค่าตั้งแต่ .70 ขึ้นไป		0.94		เหมาะสมดี
3. ค่า Variance Extracted : Pv		มีค่าตั้งแต่ .50 ขึ้นไป		0.78		เหมาะสมดี



Chi-Square = 1.87 , df = 1, p-value = 0.17 , RMSEA = 0.02

ภาพที่ 4 ผังเส้นทางองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไม่บริการด้านสร้างสัมฤทธิผล (Performing)

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัย การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแบบไม่บริการของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาพรวม และรายองค์ประกอบ พบว่า ภาวะผู้นำแบบไม่บริการในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ตัวแปรโครงสร้างจะเห็นว่ามีน้ำหนักองค์ประกอบแบบมาตรฐาน (γ) ของสามองค์ประกอบสูง คือ 1.00, 0.95 และ 1.00 ค่า GFI เท่ากับ 1.0 และ RMSEA .08 แสดงว่า องค์ประกอบดังกล่าวมีความเที่ยงตรงสูงในการเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไม่บริการของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และค่าความเชื่อถือเชิงโครงสร้างของทั้งสามองค์ประกอบ (Construct Reliability:

Pc) จะเห็นว่า มีค่าสูง คือ 0.81, 0.92, 0.94 (มากกว่า 0.70) และมีค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ (Variance extracted: Pv) สูงเช่นกัน คือ 0.59, 0.78, 0.80 (มากกว่า 0.50) โดยในภาพรวมก็จะเห็นว่ามีค่าสูงเช่นเดียวกัน คือ 0.95 และ 0.67 ซึ่งแสดงว่า ค่าความคลาดเคลื่อนก่อให้เกิดการผันแปรในตัวชี้วัดน้อยกว่าตัวแปรโครงสร้าง จึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบไม่บริการของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จากการศึกษาวัยครั้งนี้ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ Serving Leading Performing จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งแสดงให้เห็นองค์ประกอบในเชิงทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



ผลจากการศึกษาดังกล่าวข้างต้น สามารถวิเคราะห์ได้ว่า อาจเนื่องมาจากการบริหารจัดการในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ยึดหลักการกระจายอำนาจทำให้การบริหาร จัดการแต่ละแห่ง ส่งเสริมการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตลอดจนส่งเสริมให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่ละแห่ง มีความอิสระในการบริหารจัดการทำให้เอื้อต่อการใช้ภาวะผู้นำ ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Spears & Lawrence (2002), Yuki (2002) และ Spears (2004) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละองค์ประกอบ พบว่า Leading มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในขณะที่ Serving มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ สุดท้าย ในกรณี Leading สูงนั้นน่าจะมาจากการบริหารของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ยึดหลัก กระจายอำนาจให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทำให้การบริหาร จัดการแต่ละเขตพื้นที่ที่มีความอิสระในการบริหารจัดการ ตามบริบทของพื้นที่ทำให้เอื้อต่อการใช้ภาวะผู้นำระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Loub (2004) เน้นความสำคัญ ในเรื่องการสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรโดยให้ผู้ตาม มีความเข้าใจ ผู้นำเห็นคุณค่าและความสำคัญของผู้ตาม ให้การยอมรับ สร้างความรู้สึกรักของการทำงานที่มาจากความมี สัมพันธภาพที่ดีของสมาชิกในองค์กร มีการกระจายอำนาจ และความรับผิดชอบ ส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกก้าวขึ้น สู่การเป็นผู้นำแบบไม่บริการอย่างเข้มแข็ง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำ แบบไม่บริการของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ข้อเสนอแนะ เชิงนโยบายและข้อเสนอแนะสำหรับการ วิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จากผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำไม่บริการ ดังกล่าว แม้โดย ภาพรวมและรายด้านจะอยู่ในระดับสูงมากที่สุด แต่เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน จะเห็นว่าด้านการเริ่มต้นบริการ (Serving) มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้น จึงควรให้ความสำคัญ ในด้านนี้มากยิ่งขึ้น เช่น การรับรู้รับฟัง ควรสร้างวัฒนธรรม เปิดรับให้มากขึ้นไม่เลือกปฏิบัติ เพราะต้องทำงานกับ สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันจำนวนมาก การเข้าอกเข้าใจ เข้าใจปัญหาของหน่วยงานในเชิงลึก การกระตุ้นเยียวยา

มีการให้กำลังใจและหาทางออกให้ในฐานะผู้บริหารสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาถึงแม้ว่าสถานศึกษา จะบริหารงานใน ลักษณะใช้โรงเรียนเป็นฐานก็ตาม (SBM) การใช้เวลาและ จัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับบุคลากรตลอดจนการปลูกฝัง ให้ทุกคนเอาใจใส่เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน เป็นต้น ซึ่งตรงกับ ข้อคิดเห็นของ Reinke (2004: 30-57) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำ แบบไม่บริการอันดับแรก คือ ต้องเปิดใจเปิดรับเปิดเผย (openness) ตามด้วยวิสัยทัศน์ (vision) และการพิทักษ์รักษา (stewardship) ตามลำดับ

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนา ภาวะผู้นำแบบไม่บริการ พบว่า องค์ประกอบการเริ่มต้น บริการ มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้น จึงควรให้ ความสำคัญในด้านนี้มากยิ่งขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้าง ความเข้าใจทีมผู้บริหารสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาซึ่งมี จำนวนมาก และอาจได้รับมอบหมายภาระงานหรือมีหน้าที่ แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ควรวิจัยเรื่องนี้โดยแบ่งเป็นภูมิภาคเนื่องจากมีวัฒนธรรม ต่างกัน และอาจแบ่งเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และประถมศึกษา ด้วยเนื่องจากมีขนาดต่างกันและระดับ ขอบข่ายของสถานศึกษา รวมทั้งมีการวิจัยภาวะผู้นำแบบ ไม่บริการนี้กับเรื่องอื่น เช่น พฤติกรรมการเป็นพลเมืองดี (OCB) และความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) เป็นต้น

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ได้รับความกรุณาอย่างยิ่ง จากคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ดร.วรภกรณ์ ไทยมา และ ดร.ดิเรก พรสีมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. 2553. **แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545 - 2559)**. สืบค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2554 จาก <http://www.sufficiencyeconomy.org>
- ขยายติศ กัญญา. 2550. "ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน." *ดุชนิพนธ์การศึกษาดุชนิพนธ์ิต สาขาวิชาการบริหารศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา*.
- เปรมจิตต์ เหมินทร์. 2545. **วัฒนธรรมค่านิยมใหม่ในการทำงานเพื่อประชาชน**. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน.
- เพิ่ม กอมณี. 2545. "การพัฒนาและถ่ายโอนบุคลากรภาครัฐ." **จุลสารข้าราชการพลเรือนการพัฒนาและถ่ายโอนบุคลากรภาครัฐ จุดเปลี่ยนผันสู่ราชการยุคใหม่**. 21(3): 7-11.
- ทิพาวดี เมฆสวรรค์. 2545. **กล้าคิด กล้าทำ กล้านำ กล้าเปลี่ยน**. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท.
- สรายุทธ กันหลง สมาน งามสนิท และบุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์. 2553. "ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ." **วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น**, 6(2): 83-98.
- วงเดือน จงไพบูลย์. 2543. "ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ." *ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร*.
- สมยศ ชีแจง. 2552. **ภาวะผู้นำทางการศึกษา. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี**. 3(1): 48-59.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2548. **คู่มือสมรรถนะข้าราชการพลเรือนไทย**. กรุงเทพฯ. พี.เอ.ลีฟวิ่ง.
- Covey, S. R. 2006. *Servant Leadership. Leadership Excellence*, 23(12). Available December 22,

2008, from: ABI/INFORM Global database (Document ID: 1190701391).

- Cronbach, L. J. 1990. *Essential of Psychology Testing*. 5th ed. New York: Harper Collins Publishers Inc.
- Denhardt, J.V. and Denhardt, R.B. 2007. *The new public service: Serving, not steering*. Expanded ed. Armonk, N. Y.: M.E. Sharpe.
- Den Hartog, D.N. and Koopman, P.L. 2001. "Leadership in organizations." In N. Anderson, D.S. Ones, H.K.Sinangil, and C. Viswesvaran, (Ed.) *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology*. 2 vols. Thousand Oaks, CA: Sage: 166-187.
- Greenleaf, R. 2008. *The greenleaf centre for servant leadership*. (Online). <http://www.greenleaf.org/index.html>. December 16, 2009.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. 2008. *Organizational behavior and management*. 8th ed. Boston: McGrawhill
- Laub, J. A. 2004. *Defining Servant Leadership: A Recommended Typology for Servant Leadership Studies*. *Servant Leadership Research Roundtable*, Regent University.
- Reinke, S. J. 2004. *Service Before Self: Towards a Theory of Servant Leadership*. *Global Virtue Ethics Review*. 5(3): 30-57.
- Spears, L.C. 2004. *Practicing servant-leadership. Leader to Leader*, 2004(34), Retrieved December 22, 2008, from ABI/INFORM Global database. (Document ID: 724827821).
- Spears, L.C. & Lawrence, M. (Eds.). 2002. *Focus on Leadership : Servant-Leadership for the 21st century*. New York: John Wiley & Sons.
- Yukl, G. 2002. *Leadership In Organizations*, 5th ed. Engle wood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.