

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

The Servant Leadership Development Model of Junior Administrators in Rajamangala University of Technology

รัตนากร ยิ้มประเสริฐ¹ บรรจบ บุญจันทร์² และประหยัด ภูมิโคกรักษ์³

Ratanakorn Yimprasert¹, Banjob Boonchan² and Prayad Bhoomkhokrak³

สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา¹

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา^{2,3}

E-mail : nuratapink@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และเพื่อติดตามผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เป็นการวิจัยและพัฒนา ซึ่งมีวิธีการดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาระดับภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล โดยใช้แบบสอบถามผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 9 แห่ง จำนวน 150 คน ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เป็นการสร้างรูปแบบและตรวจสอบความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เป็นการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิระดับเชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน โดยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ขั้นตอนที่ 4 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ดำเนินการโดยใช้แบบสอบถามระดับภาวะผู้นำไปบริการก่อนการใช้รูปแบบ ดำเนินการใช้รูปแบบ และใช้แบบสอบถามระดับภาวะผู้นำไปบริการหลังการใช้รูปแบบ ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ที่ต้องได้รับการพัฒนา 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างมโนทัศน์ ด้านการมองการณ์ไกล และด้านการเห็นอกเห็นใจ 2) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล มีองค์ประกอบ 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แนวคิดและหลักการของรูปแบบ ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ส่วนที่ 3 แผนการพัฒนาภาวะผู้นำไปบริการ ส่วนที่ 4 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำไปบริการ มี 3 ขั้นตอน คือ การประเมินตนเองก่อนการพัฒนา ดำเนินการพัฒนา การประเมินตนเองหลังการพัฒนา ส่วนที่ 5 เงื่อนไขการพัฒนาภาวะผู้นำไปบริการ และ 3) ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พบว่า ระดับภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารระดับต้นหลังการใช้รูปแบบมีระดับคะแนนสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบ โดยก่อนการใช้รูปแบบมีระดับคะแนนเฉลี่ย 4.57 และหลังการใช้รูปแบบมีระดับคะแนนเฉลี่ย 4.82 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำไปบริการ ; รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำไปบริการ



ABSTRACT

The objectives of this research were to study the level of servant leadership of Junior Administrators in Rajamangala University of Technology, to construct the servant leadership development model, to evaluate the suitability and possibility of the servant leadership development model and to follow up the model using results. The study consisted of 4 phases ; Phase 1 : distributing the questionnaire to 150 Junior Administrators all of nine universities of Rajamangala University of Technology. Phase 2 : reviewing the servant leadership development model by 5 experts. Phase 3 : evaluating the suitability and possibility of the model by applying the semi-structured or guided interview by 7 experts, and Phase 4 : following the model results by employing pre questionnaire, model, and post questionnaire.

The findings were as the followings :

1. The three leadership characteristics should be developed by Junior Administrators were conceptualization, foresight, and empathy.
2. The servant leadership development model comprised 5 principal components were: 1) concept and principle, 2) purpose of the model, 3) a leadership development plan, 4) a leadership development process comprising 2 steps; pre-self-assessment of leadership, post-self-assessment of leadership, and 5) servant leadership development condition.
3. The pre-self-assessment of leadership showed that the level of servant leadership of Junior Administrators was at 4.57 and the post-self-assessment of leadership pointed out that the level of servant leadership of Junior Administrators was at 4.82 with statistically significant differences at 0.01 level

Keywords : Servant Leadership ; Servant Leadership Development Model

บทนำ

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 มาตรา 28 ได้กำหนดให้การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา เป็นการศึกษาที่มีความมุ่งหมายเฉพาะที่จะพัฒนาวิชาการวิชาชีพขั้นสูง และการค้นคว้าวิจัย เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และพัฒนาสังคม [6] ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการศึกษาระดับอุดมศึกษา จำเป็นที่จะต้องมีการปฏิรูปเพื่อให้เกิดการพัฒนาวิชาการและการสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาสังคมต่อไป โดยกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551-2565 มีเป้าหมายว่าเมื่อสิ้นสุดแผนในปี พ.ศ.2564 คือ การยกระดับคุณภาพอุดมศึกษาไทยเพื่อมุ่งผลิตและพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพสามารถปรับตัวให้พร้อมกับงานที่เกิดขึ้นตลอดชีวิต พัฒนาศักยภาพอุดมศึกษาในการสร้างความรู้และนวัตกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน สนับสนุนการพัฒนาที่

ยั่งยืนของท้องถิ่นไทย โดยใช้กลไกของระบบบรรณาภิบาล [14] ซึ่งการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยยกระดับคุณภาพอุดมศึกษาไทยตามแนวทางดังกล่าว จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในหน่วยงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาจะเป็นการสร้างวัฒนธรรมการบริหารจัดการที่ดี ไปยังบุคลากรของแต่ละแห่ง และจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพของนักศึกษาซึ่งเป็นเป้าหมายที่สำคัญของมหาวิทยาลัยหลายแห่ง และยิ่งช่วยส่งเสริมบรรยากาศการทำงานของบุคลากร ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่อยู่ในสภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัย ทำให้เกิดสังคมที่สมาชิกมีภาวะผู้นำที่ดีเป็นสังคมที่มีความสงบสุข และประเทศชาติพัฒนาอย่างยั่งยืนสอดคล้องกับหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มุ่งเน้นด้านส่งเสริมวิชาการ และวิชาชีพขั้นสูง มีภารกิจหลัก 4 ด้าน คือการสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการแก่สังคม และ

การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม สถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ จึงมีบทบาทหน้าที่โดยตรงในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้เจริญงอกงามทางสติปัญญา และความคิด อันจะนำไปสู่ความก้าวหน้าทางวิชาการ [14] โดยผู้ที่มีบทบาทและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาคือ ผู้บริหาร เพราะผู้บริหารเป็นผู้ดำเนินกิจการต่าง ๆ ในองค์กร รวมทั้งควบคุมบังคับบัญชาและริเริ่มกิจกรรมต่าง ๆ ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเป็นดัชนีชี้วัดที่สำคัญต่อทิศทางการดำเนินนโยบายทางการศึกษา หากผู้บริหารมีความสามารถสูง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ก็สามารถทำให้การดำเนินงานทางการศึกษาเป็นไปในทิศทางที่มุ่งหวังไว้ได้สำเร็จ ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องมีลักษณะเฉพาะตัวที่แตกต่างจากผู้สอนทั่วไป คือต้องเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและพัฒนาองค์กร [2]

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลเป็นมหาวิทยาลัยที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 ตามเจตนารมณ์ของมาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งกำหนดให้สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญาเป็นนิติบุคคล เพื่อให้สถานศึกษาของรัฐดำเนินกิจการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหารและการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภามหาวิทยาลัยฯ จึงมีการจัดตั้งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ขึ้นแทนสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 9 แห่ง [7] จากโครงสร้างการปฏิบัติงานได้มีการกำหนดประเภทผู้บริหารเป็น 3 ระดับ คือ 1) ผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ อธิการบดี และรองอธิการบดี 2) ผู้บริหารระดับกลาง ได้แก่ ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน หัวหน้าสำนักงาน หัวหน้าสาขาวิชา และหัวหน้าฝ่าย ซึ่งหากพิจารณาจากการนิยามประเภทของผู้บริหารและการกำหนดประเภทผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษาจะเห็นว่าผู้บริหารที่ใกล้ชิดกับปฏิบัติงานมากที่สุดคือ ผู้บริหารระดับต้น และผู้บริหารระดับต้นสายวิชาการคือหัวหน้าภาควิชาหรือหัวหน้าสาขาวิชา ซึ่งผู้บริหารระดับต้นภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลที่กระจายกันอยู่ในภาคต่างๆของประเทศทั้ง 9 แห่ง นับว่า เป็นผู้ที่มีหน้าที่เป็นตัวแทนของผู้บริหารในระดับที่สูงกว่า ในการกระจายนโยบายมาสู่การปฏิบัติ โดยจะทำหน้าที่ควบคุม กำกับดูแล

บุคลากรให้ปฏิบัติงาน ตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความรับผิดชอบ ช่วยแก้ไขปัญหา และประสานงานกับบุคลากรทั้งในและนอกสังกัด ให้บรรลุตามภารกิจและวัตถุประสงค์ที่ได้รับมอบหมาย [5] และการที่ผู้บริหารระดับต้น ทำหน้าที่เป็นทั้งผู้ปฏิบัติงานและเป็นหัวหน้าด้วยในเวลาเดียวกันนับเป็นโอกาสที่จะทำให้อุบัติการณ์เกิดความประทับใจ ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่คือจะต้องเป็นผู้ที่ให้ความสำคัญ และคำนึงถึงผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดเวลา ซึ่งหน้าที่นี้สอดคล้องกับหลักการของภาวะผู้นำไฟบริการ (Servant leadership) ที่มีหลักการว่า องค์การที่ประสบความสำเร็จต้องเริ่มต้นจากตัวผู้นำ โดยผู้นำต้องเป็นคนที่มีความรู้สึกอยากสนับสนุน อยากให้การพัฒนา ตอบสนองและให้บริการหรือช่วยเหลือผู้อื่นอยู่เสมอ [3] ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ เช่นเดียวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการเป็นแบบอย่างของผู้บริการจะมีอิทธิพลให้ผู้ตามกลายเป็นผู้บริการด้วย ส่งผลต่อการลดความไม่พึงพอใจต่อผู้ร่วมงาน รวมถึงการสร้างผลกำไรและความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร นอกจากนี้ ประสิทธิภาพของภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ยังสามารถมีผลต่อสังคม เนื่องจากเกี่ยวข้องกับความสามารถในการกระตุ้นบุคคลอื่น ให้มีโอกาสทั้งให้บริการและนำผู้อื่น จึงเป็นจุดเริ่มต้นของความสามารถในการเพิ่มคุณภาพชีวิตให้กับสังคม [13] ดังนั้น ผู้บริหารที่ได้นำภาวะผู้นำไฟบริการไปใช้ในการบริหาร ย่อมนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กรได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะการใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการศึกษาหรือกระบวนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถปฏิรูปโครงสร้างการบริหารให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น รวมทั้งผลการศึกษเกี่ยวกับภาวะผู้นำไฟบริการที่แสดงให้เห็นว่า การที่ผู้บริหารระดับต้นมีภาวะผู้นำไฟบริการจะส่งผลต่อทีมงานและความสำเร็จขององค์กร ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำไฟบริการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำให้เห็นเป็นรูปธรรม ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจ โดยมีพื้นฐานบนหลักการของภาวะผู้นำไฟบริการที่เน้นการให้บริการ การเพิ่มคุณค่าและพัฒนาผู้อื่น ส่งเสริมความสำคัญของกลุ่ม กระจายอำนาจการตัดสินใจ มีแนวคิดในการทำงานแบบเป็นองค์กรรวม และจะต้องมีความรับผิดชอบพื้นฐานที่แสดงถึงความมี



จริยธรรม สอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหาร และบุคลากรทุกระดับได้เป็นอย่างดี การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการสำหรับผู้บริหารระดับต้นจึงเป็นเครื่องมือที่ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารระดับต้นได้อย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลและหน่วยงานที่สนใจ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและหน่วยงานต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
3. เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
4. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and development) ผู้วิจัยได้วางแผนดำเนินการวิจัยเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาระดับภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ปีการศึกษา 2556 จำนวน 245 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ปีการศึกษา 2556 ทั้ง 9 แห่ง จำนวน 150 คน ขนาดตัวอย่างได้จากการเปิดตารางของ Krejcie และ Morgan [22] กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น

1.3 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ที่ผู้วิจัยวิเคราะห์ได้ มี 10 ด้าน ประกอบด้วย การรับฟังอย่างตั้งใจ การเห็นอกเห็นใจ การกระตุ้นและให้กำลังใจผู้อื่น การตระหนักรู้ การโน้มน้าวใจ การสร้างมโนทัศน์ การมองการณ์ไกล การพิทักษ์รักษา การมุ่งมั่นพัฒนาคน และการสร้างชุมชน

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เป็นการกำหนดโครงสร้างและองค์ประกอบของรูปแบบโดยศึกษาเอกสาร แนวคิด หลักการ ทฤษฎี งานวิจัย แล้วนำหลักการสำคัญที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หลักการสร้างรูปแบบ แนวคิดเชิงระบบ และหลักการเรียนรู้ นำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดโครงสร้างองค์ประกอบของรูปแบบ เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบ

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เป็นการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบที่ประเมินโดยใช้แนวคิดการประเมินแบบที่ยึดผู้เชี่ยวชาญของ Eisner [16] ซึ่งเป็นการผสมผสานการตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้ข้อสรุปด้านคุณภาพ ประสิทธิภาพ และความเหมาะสม โดยเชื่อว่า ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเที่ยงธรรม และมีดุลพินิจที่ดีเชื่อถือได้ ซึ่งผู้วิจัยนำแนวคิดดังกล่าว มาใช้ในการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการ โดยเลือกผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 7 คน โดยมีประเด็นที่พิจารณา ได้แก่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในส่วนของโครงสร้าง องค์ประกอบ และคำอธิบายรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

ขั้นตอนที่ 4 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

4.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารระดับต้นศูนย์กลางมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน นครราชสีมา ปีการศึกษา 2557 จำนวน 36 คน

4.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารระดับต้นศูนย์กลางมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน จำนวน 32 คน ขนาดตัวอย่างได้จากการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน [22]

4.3 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ระดับภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการรับฟังอย่างตั้งใจ ด้านการพิทักษ์รักษา ด้านการกระตุ้นและให้กำลังใจผู้อื่น ด้านการตระหนักรู้ ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาคน ด้านการสร้างชุมชน ด้านการโน้มน้าวใจ ด้านการเห็นอกเห็นใจ ด้านการมองการณ์ไกล และด้านการสร้างมโนทัศน์ระดับภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลที่มีระดับต่ำที่สุด 3 อันดับตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ ด้านการสร้างมโนทัศน์ ด้านการมองการณ์ไกล และด้านการเห็นอกเห็นใจ

2. จากผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ที่จำเป็นต้องพัฒนาเพื่อสังเคราะห์พฤติกรรมภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ที่ต้องได้รับการพัฒนาทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างมโนทัศน์ ด้านการมองการณ์ไกล และด้านการเห็นอกเห็นใจ เพื่อกำหนดเนื้อหาในแผนพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการ และศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างรูปแบบ ผู้วิจัยได้สร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ฉบับร่าง โดยรูปแบบมีองค์ประกอบ 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แนวคิดและหลักการกำกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

ส่วนที่ 3 แผนการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

ส่วนที่ 4 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ซึ่งประกอบด้วย

4.1 การประเมินก่อนการพัฒนา

4.2 การพัฒนา

4.3 การประเมินหลังการพัฒนา

3. การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในส่วนของโครงสร้างองค์ประกอบ และคำอธิบายรูปแบบ โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน พบว่า รูปแบบมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ โดยผู้วิจัยได้ปรับปรุงรูปแบบและคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 7 คนข้างต้น ได้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ฉบับงานวิจัย โดยรูปแบบมีองค์ประกอบ 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แนวคิดและหลักการของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

ส่วนที่ 3 แผนการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล แผนการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ที่ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการ 3 แผน คือ แผนที่ 1 ด้านการสร้างมโนทัศน์ แผนที่ 2 ด้านการมองการณ์ไกล และแผนที่ 3 ด้านการเห็นอกเห็นใจ

ส่วนที่ 4 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การประเมินตนเองก่อนการพัฒนา

ขั้นที่ 2 ดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

ขั้นที่ 3 การประเมินตนเองหลังการพัฒนา

ส่วนที่ 5 เงื่อนไขการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการ

4. การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพบว่า หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้



บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ผู้บริหารระดับต้นมีระดับภาวะผู้นำให้บริการสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบ โดยก่อนการใช้รูปแบบมีระดับคะแนนเฉลี่ย 4.57 และหลังการใช้รูปแบบมีระดับคะแนนเฉลี่ย 4.82

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ประกอบด้วยประเด็นหลัก 4 ประการ คือ ระดับภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล การประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล สามารถอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการรับฟังอย่างตั้งใจ ด้านการพิทักษ์รักษา ด้านการกระตุ้นและให้กำลังใจผู้อื่น ด้านการตระหนักรู้ ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาคน ด้านการสร้างชุมชน ด้านการโน้มน้าวใจ ด้านการเห็นอกเห็นใจ ด้านการมองการณ์ไกล และด้านการสร้างนวัตกรรม ซึ่งองค์ประกอบภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้ง 10 ด้าน มาจากแนวคิดของ Greenleaf [19] ระดับภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ ด้านการสร้างนวัตกรรม ด้านการมองการณ์ไกล และด้านการเห็นอกเห็นใจ ซึ่งหากพิจารณาจากข้อมูลการตอบแบบสอบถามและข้อเสนอแนะ พบว่าการตัดสินใจในการให้คะแนนตนเองของผู้บริหารระดับต้น มาจากปัจจัยหลัก 2 ประการ คือ ประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารยังน้อย และข้อคำถามมาจากหลักการทฤษฎีภาวะผู้นำให้บริการ ซึ่งส่งผลต่อการตีความหมายเพื่อให้คะแนนตนเอง หากพิจารณาความสอดคล้องของผลการวิจัย กับการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งด้านบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในการประชุมสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 9 แห่ง [5] พบว่า จุดแข็งคือ บุคลากรทุก

ระดับมีศักยภาพ มีความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชา และมีความพร้อมให้บริการ ส่วนจุดอ่อน คือ บุคลากรมีภาระงานสอนมาก ส่งผลให้การจัดสรรเวลาในการปฏิบัติภารกิจอื่นลดลง โดยที่ประชุมได้นำเสนอแผนการพัฒนาบุคลากรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหาร คือ ให้มีโครงการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร เพื่อเตรียมผู้บริหารยุคใหม่ พัฒนาระบบและกลไกให้ได้มาซึ่งผู้บริหารมืออาชีพ โดยให้ความสำคัญกับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารทุกระดับ จะเห็นได้จากผลการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง และแผนการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารจากผลการประชุมสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 9 แห่ง องค์ประกอบภาวะผู้นำให้บริการทั้ง 3 ด้านเป็นองค์ประกอบที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ โดยสามารถศึกษาค้นคว้าได้ด้วยตนเอง รวมทั้งจัดสรรเวลาศึกษาให้เข้าใจถึงขอบเขตและความสำคัญขององค์ประกอบแต่ละด้าน ทั้งนี้เพื่อหาวิธีการสร้างเสริมภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นในตัวของผู้บริหารเอง เพราะองค์ประกอบเหล่านี้จะเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นรูปแบบที่ผู้บริหารระดับต้นสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ด้วยตนเอง โดยรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล มีโครงสร้างและองค์ประกอบ 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แนวคิดและหลักการของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ส่วนที่ 3 แผนการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 3 แผน คือ แผนที่ 1 ด้านการสร้างนวัตกรรม แผนที่ 2 ด้านการมองการณ์ไกล และแผนที่ 3 ด้านการเห็นอกเห็นใจ ส่วนที่ 4 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การประเมินตนเองก่อนการพัฒนา ขั้นที่ 2 ดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการ ขั้นที่ 3 การประเมินตนเองหลังการพัฒนา และส่วนที่ 5 เสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ซึ่งรูปแบบที่สร้างขึ้นนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ และ James [20] ที่กล่าวว่า รูปแบบ

การพัฒนาภาวะผู้นำมีส่วนประกอบสำคัญ คือ ความหลากหลายของประสบการณ์ที่ใช้ในการพัฒนา และความสามารถในการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ประสบการณ์ในการพัฒนาจะช่วยให้บุคคลขยายการเรียนรู้เพิ่มขึ้น และในทำนองเดียวกันเมื่อมีการขยายการเรียนรู้ ประสบการณ์ในการพัฒนาจะมีมากขึ้นเรื่อยๆ ในขณะเดียวกันภายใต้บริบทที่แวดล้อมองค์การย่อมมีอิทธิพลต่อกระบวนการพัฒนาด้วย ดังนั้นกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำควรประกอบด้วย การดำเนินการพัฒนา การประเมินผลและติดตามผลหลังการพัฒนา การฝึกปฏิบัติ การวิเคราะห์กระบวนการดำเนินการทั้งระบบ และการวิเคราะห์งานที่ต้องปฏิบัติ การเตรียมการสร้างแนวคิดเพื่อการพัฒนา นอกจากนี้ คักดีชัย ภูเจริญ [10] ได้นำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วน คือ 1) แนวคิด หลักการกำกับรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ทั่วไป 3) กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 3.1) ขั้นการเตรียมการ 3.2) ขั้นการประเมินก่อนการพัฒนา 3.3) ขั้นการพัฒนา 3.4) ขั้นการประเมินหลังการพัฒนา 3.5) ขั้นการพัฒนาซ้ำ และ 4) แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ โดยรูปแบบที่นำเสนอนี้สอดคล้องกับที่สรฤติ ตีปุ [12] พบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของอาจารย์ที่ปรึกษาฝ่ายกิจการนักเรียนมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือตอนล่างประกอบด้วย 1) แนวคิดและหลักการกำกับรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของการสร้างรูปแบบ 3) คุณลักษณะภาวะผู้นำและพฤติกรรมภาวะผู้นำที่จำเป็นต้องพัฒนา 4) แผนการพัฒนาภาวะผู้นำ และ 5) กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำ มี 3 ขั้นตอน คือ 5.1) การประเมินตนเองก่อนการพัฒนาภาวะผู้นำ 5.2) ดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำตามแผนการพัฒนาภาวะผู้นำ 5.3) การประเมินผลหลังการพัฒนาภาวะผู้นำ

3. การประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

3.1 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เป็นรูปแบบที่มีความเหมาะสมเนื่องจากเป็นรูปแบบสร้างขึ้นโดยใช้กรอบแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ ตามกระบวนการ

วิจัยที่ออกแบบไว้ รูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนี้ ได้รับการตรวจสอบและประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิระดับเชี่ยวชาญผ่านการสัมภาษณ์ถึงมีโครงสร้างเพื่อให้เกิดความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงรูปแบบให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นตามแนวคิดการประเมินรูปแบบของ Eisner [16] ซึ่งได้เสนอแนวคิดการประเมินรูปแบบของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีความเชื่อว่าผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมินที่มีความเที่ยงธรรมและมีดุลพินิจที่ดี มีมาตรฐานและเกณฑ์ที่มาจากประสบการณ์ของผู้ทรงคุณวุฒินั้นๆ โดยใช้แนวคิดการประเมินรูปแบบของ Joint committee on standard for educational evaluation [20] ที่เสนอหลักการประเมินเพื่อตรวจสอบรูปแบบ 4 ประการ คือ 1) การประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา 2) การประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง 3) การประเมินการตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ 4) การประเมินความน่าเชื่อถือได้สาระครอบคลุมครบถ้วนสอดคล้องตามความต้องการ ซึ่งเกณฑ์การประเมินนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Guskey [18] ที่กล่าวว่า การประเมินรูปแบบมี 4 ประการ คือ ความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความมีประโยชน์ และความเป็นไปได้ ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะในการสร้างรูปแบบไว้ว่า ควรศึกษาหลักการ แนวคิด วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ วิธีการและกิจกรรมควรมีหลากหลาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมบูรณ์ ศิริสรธีรภูมิ [11] ที่พบว่า การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ ควรศึกษาและทำความเข้าใจรายละเอียดของโครงสร้างแต่ละขั้นตอน โดยเฉพาะขั้นตอนการพัฒนาภาวะผู้นำ ซึ่งประกอบด้วย เนื้อหาการพัฒนา วัตถุประสงค์ วิธีการและกิจกรรมการพัฒนา

3.2 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เป็นรูปแบบที่มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง เนื่องจากมีวิธีการและกิจกรรมการพัฒนาที่หลากหลาย ก่อให้เกิดความรู้ เกิดทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ รังสรรค์ ประเสริฐศรี ที่กล่าวว่า การพัฒนาภาวะผู้นำควรเรียนรู้เกี่ยวกับแนวคิด หลักการ และมีการฝึกปฏิบัติให้มาก มีกิจกรรมที่หลากหลาย หากมีการเรียนรู้จากข้อมูลย้อนกลับที่เกิดจากการปฏิบัติงาน จะช่วยให้การพัฒนาเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รูปแบบที่ดีควรมีการยืดหยุ่น สามารถดัดแปลงวิธีการพัฒนาให้เหมาะสม



กับความต้องการจำเป็นเฉพาะของแต่ละคน เป็นกระบวนการพัฒนาที่ประสมประสานจากประสบการณ์ ใกล้เคียงกับแนวคิดของ McCauley, Moxley และ Velsor [22] ที่กล่าวว่า รูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำ ควรคำนึงถึงองค์ประกอบสำคัญ คือ ความหลากหลายของประสบการณ์ในการพัฒนาและความสามารถในการเรียนรู้ แนวทางในการพัฒนากภาวะผู้นำควรมุ่งหมายที่ตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์การเป็นหลัก ทั้งนี้เนื่องจากกระบวนการนี้ในการพัฒนาต้องเปลี่ยนไป นั่นคือ ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องเรียนรู้ด้วยตนเองภายใต้ความยืดหยุ่น เหมาะสมกับแต่ละบุคคล

4. หลังการทดลองใช้รูปแบบ ผู้บริหารระดับต้นมีระดับคะแนนเฉลี่ยภาวะผู้นำไปบริการสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบ ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำไปบริการในครั้งนี้ สอดคล้องกับคำกล่าวของ ทิวต์ มณีโชติ [1] ที่กล่าวว่า การประเมินตนเองเป็นการประเมินคุณลักษณะหรือพัฒนาการเรียนรู้ว่าบรรลุตามจุดประสงค์หรือไม่ การประเมินแบบนี้คือการประเมินเพื่อพัฒนา เป็นการประเมินเพื่อใช้ผลการประเมินในการปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนรู้หรือกระบวนการพัฒนา การประเมินประเภทนี้ใช้ระหว่างการพัฒนา เพื่อตรวจสอบว่าผู้รับการพัฒนามีความรู้ความสามารถเป็นไปตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ หากผู้รับการพัฒนาไม่ผ่านจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้เกี่ยวข้องต้องหาวิธีการที่จะช่วยให้ผู้รับการพัฒนากเกิดการเรียนรู้ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เรียกว่า การประเมินแบบอิงตนเองเป็นการประเมินเพื่อนำผลจากการเรียนรู้มาเปรียบเทียบกับความสามารถของตนเอง เป็นการประเมินเพื่อปรับปรุงตนเอง (Self assessment) เช่นเดียวกับการประเมินโดยการเปรียบเทียบผลการทดสอบก่อนเรียนกับทดสอบหลังเรียนของตนเอง การประเมินตนเอง (Self assessment) หรือการประเมินภายใน (Internal evaluation) เป็นการประเมินลักษณะเดียวกับการประเมินแบบอิงตนเอง เพื่อนำผลการประเมินมาพัฒนาหรือปรับปรุงตนเอง การประเมินประเภทนี้สามารถประเมินได้ทุกกลุ่ม นอกจากนี้ยังสามารถประเมินเพื่อพัฒนาปรับปรุงได้ทุกเรื่อง ผู้บริหารหน่วยงานประเมินเพื่อปรับปรุงการบริหารจัดการ หรือการศึกษาตนเอง (Self study) โดยอาจจะประเมินโดยรวม หรือแบ่งประเมินเป็นส่วน ๆ เป็นด้าน ๆ เพื่อใช้ผลการประเมินเพื่อ

ค้นหาจุดเด่น-จุดด้อยของตนเอง ทั้งนี้จะนำไปสู่การตัดสินใจในการวางแผนการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยการประเมินตนเองนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของวินัย เพชรช่วย [8] ที่กล่าวว่า ผู้บริหารทุกคนมีศักยภาพและมีคุณค่าในตัวเอง สามารถฝึกหัดและพัฒนาได้ ไม่มีบุคคลใดที่สมบูรณ์ทุกด้าน แม้ผู้รู้จักตนเองดีที่สุดแต่ก็ยังไม่สามารถปรับเปลี่ยนตนเองได้ในบางเรื่อง ยังต้องอาศัยผู้อื่นช่วยพัฒนา แต่อุปสรรคสำคัญของการพัฒนาตนเองคือการที่ผู้บริหารยึดติด ไม่ยอมปรับเปลี่ยนวิธีคิดและการกระทำ จึงไม่ยอมสร้างนิสัยใหม่ หรือฝึกทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นต่อตนเอง การพัฒนาตนเองสามารถดำเนินการได้ทุกเวลาและอย่างต่อเนื่อง เมื่อผู้บริหารค้นพบข้อบกพร่องของตนเอง ขอเพียงยอมรับจุดบกพร่องของตนเองและมีใจพร้อมรับการพัฒนา บุคคลที่จะพัฒนาตนเองได้ จะต้องเป็นผู้มุ่งมั่นที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเอง โดยมีความเชื่อหรือแนวคิดพื้นฐานที่ถูกต้อง ก็จะเป็นสิ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ คำกล่าวนี้อาจสอดคล้องกับที่วิมาน วรณศา [9] กล่าวว่า ผู้บริหารทุกระดับถือได้ว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีบทบาทสำคัญยิ่ง เนื่องจากผู้บริหารมีหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินงานขององค์การเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งในการบริหารองค์การให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้นั้น ต้องอาศัยความรู้ความสามารถ และทักษะที่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งการการพัฒนาโดยหน่วยงาน และพัฒนาด้วยตนเอง

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

1.1 ในการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ควรกำหนดระยะเวลาให้เหมาะสม เนื่องจากการพัฒนาที่ผู้บริหารระดับต้นต้องจัดสรรเวลาเพื่อศึกษาด้วยตนเอง

1.2 จัดทำคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลให้ครบทั้ง 10 ด้าน หรือสังเคราะห์องค์ประกอบที่มีเนื้อหาคล้ายกันไว้ด้วยกัน

เพื่อลดองค์ประกอบให้น้อยลง องค์ประกอบแต่ละด้านจะมีเนื้อหามากขึ้น ซึ่งจะทำให้สามารถรวบรวมแบบฝึก กิจกรรม และวิธีการพัฒนาได้หลากหลายขึ้น

1.3 การประเมินระดับภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารประเมินตนเองในลักษณะเลือกตอบ ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องตกลงทำความเข้าใจกับผู้บริหารระดับต้น เกี่ยวกับวัตถุประสงค์และผลการประเมิน ซึ่งจะไม่กระทบต่อตำแหน่งหน้าที่หรือตัวของผู้บริหารแต่อย่างใด เพื่อให้ได้คะแนนที่เป็นจริงมากที่สุด

1.4 การพัฒนาภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เน้นให้ผู้รับการพัฒนาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษาจากคู่มืออาจไม่เพียงพอ ผู้บริหารควรหาโอกาสเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมอื่นๆ เพิ่มเติม

1.5 การพัฒนาภาวะผู้นำต้องพัฒนาไปพร้อมๆกันทั้งระบบ ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องเห็นความสำคัญ และถือเป็นหน้าที่ในการสนับสนุนให้เกิดโครงการหรือกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลระดับภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลจากผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหารระดับต้น เพื่อนำผลมาพิจารณาพร้อมด้วย

2.2 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการผลิตสื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำไฟบริการ ซึ่งผู้สนใจสามารถศึกษาค้นคว้าได้ตลอดเวลาที่ต้องการพัฒนา

2.3 ควรมีการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำไฟบริการเพื่อให้ผู้รับการพัฒนาศมารถเลือกพัฒนาได้

2.4 ควรมีการประยุกต์ใช้การวิจัยรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำไฟบริการกับผู้บริหารระดับอื่น หรือในสถาบันอื่น

เอกสารอ้างอิง

- [1] ทิวดี ภูมิโชติ. (2549). การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาระดับพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- [2] พระธรรมปิฎก. (2541). ผู้นำ. กรุงเทพฯ : มติชน.
- [3] พสุ เดชะรินทร์. (2553). “แนวคิดการบริหาร”. ผู้จัดการรายสัปดาห์. 16 (903) หน้า C11 วันที่ 22-28 มีนาคม.
- [4] มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (2556).ประชุม Retreat สมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 9 แห่ง. ปทุมธานี : มปท.
- [5] มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน. (2554). คู่มือนักศึกษา 2554. นครราชสีมา : บริษัท สมบูรณ์การพิมพ์.
- [6] ราชกิจจานุเบกษา. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. เล่ม 116 ตอนที่ 74ก หน้า 12.
- [7]----- (2548). พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548. เล่ม 112 ตอนที่ 6ก หน้า 17.
- [8] วินัย เพชรช่วย. (2557). การพัฒนาตน. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : www.novabizz.com/NovaAce/Learning/Self_Development.htm. [22 ธันวาคม 2557].
- [9] วิมาน วรณคำ. (2553). การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- [10] คัดดี้ชัย ภูเจริญ. (2553). รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัย ราชภัฏนครราชสีมา.
- [11] สมบูรณ์ ศิริสรวิทย์. (2547). การพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของ คณบดี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



- [12] สรรฤดี ดีบุ. (2553). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของอาจารย์ที่ปรึกษาฝ่ายกิจการนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- [13] สัมฤทธิ์ ทางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง. (2552). **ภาวะผู้นำไฟบริการในองค์กร : แนวคิด รวบรวม หลักการ ทฤษฎี งานวิจัย**. ขอนแก่น : โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.
- [14] สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2550). **กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี พ.ศ. 2551-2565**. กรุงเทพฯ : สำนักนโยบายและแผนการอุดมศึกษา.
- [15] อมรวิรัช นาคทรพร. (2540). **ในกระแสแห่งคุณภาพ**. กรุงเทพฯ : ที.พี.พรินติ้ง.
- [16] Eisner, E. (1976). "Educational connoisseurship and criticism : Their form and function in educational evaluation". **The Journal of Aesthetic Education**. 10(3).p 135.
- [17] Guskey, T.R. (2000). **Evaluation professional development**. California : A timely Idea.
- [19] Greenleaf, R.K. (2002). **Servant Leadership : A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness**. NJ : Paulist Press.
- [20] James, F. Bolt. (1996). "Developing three-dimensional leader". **The leader of the future**. New York : Jossey Bass.
- [22] Krejcie, R.V. and Morgan D.W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities**. Psychological measurement.
- [23] Madaus, George F., Micheal S. Scriven and Danial L.
- [24] Stufflebeam. (1983). **Evaluation models viewpoints on educational and human services evaluation**. Boston : khunverNijhoft.
- [25] McCauley, C.D., R.S. Moxley and E.V. Velsor. (1998). **The center for creative leadership : and book for leadership development**. Jossey Bass.