

การพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1
Development of Factors Affecting Servant Leadership of Secondary School
Directors in the Lower Northern Region 1

พศวีร์ พันธุ์ขจรเมธา* สงวนพงศ์ ขวนชม** และ สมบูรณ์ ดันยะ***

นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล**,***

Possawee Punwatcharametha* Sanguanpong Chuanchom** and Somboon Tunya***

Ph.D. Candidate in Educational Administration, Faculty of Education, Vongchavalitkul University*

Assistant Professor Dr., Faculty of Education, Vongchavalitkul University**,***

Corresponding author E-mail: juben307159@gmail.com

(Received: September 3, 2022; Revised: October 26, 2022; Accepted: October 31, 2022)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 และ 4) เพื่อสร้างแนวทางในการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 50 ของจำนวนผู้บริหารทั้งหมด สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratifies Random Sampling) ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน 1 คน รองผู้บริหารโรงเรียนหรือครูที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายวิชาการ 1 คน และครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานวิชาการ 1 คน โดยมีผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 360 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 อยู่ระหว่าง 0.791 – 0.918 และแบบสอบถามตอนที่ 3 อยู่ระหว่าง 0.910-0.955 วิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมการการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำแบบให้บริการและตรวจสอบความเหมาะสม โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำแบบให้บริการ ได้แก่ ความเชื่อถือ การมีวิสัยทัศน์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 75.4 ค่าสัมประสิทธิ์สมการพยากรณ์ปรับปรุง (Adj R²) เท่ากับ 56.6 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SEb) เท่ากับ .044 ตัวแปรทั้ง 2 ตัวสามารถทำนายได้ร้อยละ 56.6 และ 4) แนวทางการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำแบบให้บริการ ปัจจัยทั้ง 2 ด้าน คือ ความเชื่อถือ และวิสัยทัศน์

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา, ปัจจัยที่ส่งผล, ภาวะผู้นำแบบให้บริการ, ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the level of servant leadership of secondary school directors in the Lower Northern Region 1, 2) to study the level of factors affecting servant leadership of secondary school directors in the Lower Northern Region 1, 3) to study the factors affecting servant leadership of secondary school directors in the Lower Northern Region 1, and 4) to create guidelines for developing factors affecting servant leadership of secondary school directors in the Lower Northern Region 1. The school administration in Lower Northern Region 1 took the samples using a 50% stratified random sampling method of all school administrations. There were 360 informants in the Northeastern Region of Thailand. The instrument used in this study was a 5-level rating scale questionnaire with 30 samples. Part 2 of the questionnaire reliability value was between 0.791 and 0.918, and Part 3 was between 0.910 and 0.955. Data were analyzed by using mean, standard deviation, and stepwise multiple regressing analysis. 2) To study the guidelines for developing factors affecting servant leadership and assess their appropriateness by seven experts.

The research results were as follows: 1) The level of servant leadership among secondary school directors in the Lower Northern Region overall was at a high level. 2) The level of the factors affecting the servant leadership of secondary school directors in Lower Northern Region 1 overall was at a high level. 3. The factors affecting servant leadership. Reliability and vision were the factors affecting the servant leadership of secondary school directors in Lower Northern Region 1, which were statistically significant at the 0.01 level, with multiple correlations (R) of 7.54 and an adjusted coefficient ($\text{Adj } R^2$) = .566. Standard Error (SE_b) = .044, two variables forecasted at 56.6%. 4. The guidelines for developing factors affecting servant leadership were two aspects: reliability and vision. The elements of the development guideline were determined to be at the most appropriate level based on the assessment of experts.

Keywords: Developing Guidelines, Factors Affecting, Servant Leadership, Lower Northern Part 1

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาของไทยภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สามารถช่วยสร้างความเจริญก้าวหน้าและยกระดับความเจริญของประเทศ การศึกษาถือว่าเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศ เป็นเครื่องมือพัฒนา ความรู้ ความคิด ความสามารถ รวมไปถึงพฤติกรรม เจตคติ ค่านิยม และคุณธรรมของบุคคล ตั้งแต่รากฐานไปต่อเนื่องจนถึงตลอดชีวิต คุณสมบัติของบุคคลมีค่าต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งด้าน เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมือง อย่างไรก็ตามการพัฒนาประเทศยังคงต้องเผชิญกับบริบทการเปลี่ยนแปลง และการแข่งขันอย่างรุนแรง การพัฒนาประเทศให้ดำรงความมั่นคงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ และสังคมเพื่อให้ประชาชนดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ดังนั้นประเทศไทยควรมีกลไกเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้กับประเทศพร้อมที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ๆ การศึกษานับเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาคน และเป็นรากฐานในการพัฒนาประเทศการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาคนและสังคมของประเทศในทุกมิติให้มีศักยภาพทันต่อสังคมโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาจำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบหลายปัจจัย (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2553) ในภาวะปัจจุบันโลกอยู่ในยุคการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันสูง และในฐานะที่ประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของประชาคม

โลกจึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจสังคมและการเมือง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550)

ผู้นำ คือ ผู้มีอิทธิพลต่อกระบวนการกลุ่ม องค์กร และต่อสังคม ในการบริหารจัดการให้ บุคลากรดำเนินงานให้ บรรลุเป้าหมาย และสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจ การบริการ งานจากเดิมที่เน้นการควบคุมมา เป็นการมอบอำนาจ การแข่งขันมาเป็นการให้ความร่วมมือ การเน้นรางวัลที่วัตถุสิ่งของมาเป็นการรักษาสัมพันธภาพที่ดีของ ผู้นำและผู้ตาม (สรายุทธ กันหลง, 2553) จากการศึกษาภาวะผู้นำรูปแบบต่าง ๆ ภาวะผู้นำแบบให้บริการ ถือเป็นตัวอย่างที่ดี ในการมอบอำนาจให้แก่คน ที่ถือเป็นหลักสำคัญที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานความจริงเชิงปฏิบัติ ปัจจุบันการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ คือสิ่งที่ต้องเริ่มมาจากหัวใจ เปลี่ยนลักษณะความตั้งใจในการเป็นผู้นำที่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน เป็นคำนึงถึงผู้อื่น ภาวะผู้นำ ที่เหมาะสมควรมีลักษณะ การอำนวยความสะดวก การทำงานร่วมกัน ที่สำคัญคือการมุ่งสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้อื่นที่ผู้นำ เปรียบเสมือนให้บริการ พร้อมทั้งสร้างวิสัยทัศน์ ส่งเสริมความสำคัญของกลุ่ม เปิดให้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รูปแบบ การทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป

ภาวะผู้นำแบบให้บริการได้รับการยอมรับว่าเปรียบเสมือนปรัชญาและเครื่องมือในการสร้างความเข้มแข็งให้กับ องค์กรและสังคม ความแตกต่างของภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ ผู้นำแบบให้บริการจะเป็นศูนย์รวมจิตใจของคนในองค์กร เพื่อสร้าง ความมุ่งหวังที่ดีโดยไม่ใช้วิธีการบังคับ ผู้นำแบบให้บริการเน้นความสำคัญและเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสัมพันธ์อย่างแท้จริงต่อ ผู้นำและผู้ตาม รวมทั้งยังสนับสนุนบรรยากาศในองค์กร การทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบนพื้นฐานความ มีคุณธรรม (Wong & Davey, 2007) ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษาผู้นำมีความจำเป็นและ มีความสำคัญต่อการนำองค์กรหรือบุคคลไปสู่ความสำเร็จ มีความสามารถในการใช้อิทธิพลของตนเองหรือของตำแหน่งที่จะทำ ให้บุคคลอื่นยอมปฏิบัติตาม เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน กรองทิพย์ นาควิเชตร (2552) ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่าง รวดเร็วและต่อเนื่องนั้น ความสำคัญด้านการบริหารจัดการยังมีความสำคัญมากยิ่งขึ้นตามลำดับ และจำเป็นที่ต้องมีผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเหมาะสมกับยุคปัจจุบัน จีรวรรณ เล่งพานิชย์ (2554) ได้ทำการศึกษาวิจัยโมเดลสมการโครงสร้าง ภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับการแสดงออก ภาวะผู้นำแบบให้บริการและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเพื่อ ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบให้บริการที่พัฒนาขึ้นอยู่กับข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุป ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำแบบให้บริการในระดับมาก มีระดับการ แสดงออกในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบให้บริการ อยู่ในระดับมากทุกปัจจัย คือ ความเชื่อถือ ความคิดสร้างสรรค์ การมีวิสัยทัศน์ ความซื่อสัตย์สุจริต ดังนั้นจากที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบให้บริการหมายถึง สิ่งที่ทำให้เกิดภาวะผู้นำแบบให้บริการ

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นที่สะท้อนถึงความจำเป็นต้องมีแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบ ให้บริการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา เพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหาร และยังเป็น ประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำให้แบบบริการของผู้บริหารโรงเรียนในยุคโลกาภิวัตน์ มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากรของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทาง การพัฒนาปัจจัยภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ซึ่งภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นภูมิภาคที่มีความหลากหลายทางด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ความเชื่อและค่านิยมที่แตกต่าง กันในแต่ละจังหวัด สิ่งเหล่านี้มีส่วนช่วยเหลือหล่อหลอมให้ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีคุณลักษณะ และมีพฤติกรรมที่เฉพาะตนแตกต่างจากภาคอื่น ๆ และเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 และหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1
- 2.2 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1
- 2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1
- 2.4 เพื่อสร้างแนวทางในการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

3. วิธีดำเนินการวิจัย

- 3.1 ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1
 - 3.1.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ใช้สำหรับสอบถามผู้บริหารแบ่งเป็น 3 ตอน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ
 - 3.1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 3.1.2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จำนวน 240 คน จาก จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดบุรีรัมย์ และจังหวัดสุรินทร์
 - 3.1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ได้แก่ จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดสุรินทร์ ได้มาโดยการกำหนดเกณฑ์ของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมใช้วิธีการสุ่ม ดังนี้
 - 1) กำหนดกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 50 ของจำนวนผู้บริหารทั้งหมด
 - 2) สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratifies Random Sampling) โดยใช้จังหวัด และขนาดของโรงเรียนเป็นชั้นภูมิ
 - 3.1.2.3 ผู้ให้ข้อมูล คือ บุคลากรในโรงเรียน โรงเรียนละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน 1 คน รองผู้บริหารโรงเรียนหรือครูที่ปฏิบัติหน้าที่รองผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายวิชาการ 1 คน และครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานวิชาการ 1 คน รวม 360 คน จาก จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดสุรินทร์
 - 3.1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 3.1.3.1 ประเภทและลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ใช้สำหรับสอบถามผู้บริหารแบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)
 - ตอนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ
 - ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ
 - 3.1.3.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

- 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและจัดทำแบบสอบถาม
- 2) นำเสนอแบบสอบถามที่สร้างขึ้นต่อคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้

ข้อเสนอแนะ

- 3) ผู้วิจัยทำการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ปรับปรุงและจัดพิมพ์เพื่อนำไปตรวจสอบคุณภาพ

3.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ส่งหนังสือจากมหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุลขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทาง Google Form หรือ Application Line ส่วนตัว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารโรงเรียน รองผู้บริหารโรงเรียนหรือครูที่ปฏิบัติหน้าที่รองผู้บริหารโรงเรียน และครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานวิชาการในจังหวัดนครราชสีมา และจังหวัดชัยภูมิ จำนวน 10 โรงเรียน โรงเรียนละ 3 คน รวม 30 คน วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha-Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 อยู่ระหว่าง 0.791-0.918 และแบบสอบถามตอนที่ 3 อยู่ระหว่าง 0.910-0.955 นำเสนอต่อตรวจสอบความสมบูรณ์ จัดพิมพ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

- 1) ผู้วิจัยเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองที่โรงเรียน
- 2) ผู้วิจัยจัดส่งหนังสือเก็บข้อมูล ไปยังโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูลทาง Google Form หรือ Application Line ส่วนตัว ผู้บริหารโรงเรียน รองผู้บริหารโรงเรียนหรือครูที่ปฏิบัติหน้าที่รองผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายวิชาการ และครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานวิชาการ กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามกลับ

- 3) ติดตาม ขอความอนุเคราะห์ให้ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตอบแบบสอบถามกลับมา

- 4) การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้รับแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืน จำนวน 360 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

3.1.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป วิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน ร้อยละ

3.1.5.2 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ด้วยสถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลความหมายค่าเฉลี่ยเป็นระดับภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 จากนั้นนำข้อมูลที่ได้

- 1) วิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และแปลความหมาย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้เกณฑ์แปลผลระดับความสัมพันธ์ของ โดยใช้หลักเกณฑ์ของ ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์, และ ดิเรก ศรีสุข (2551)

- 2) วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 ขั้นตอนที่ 2 สร้างแนวทางในการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ขั้นตอนนี้เป็นการนำตัวแปรพยากรณ์หรือปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบให้บริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เรียงตามลำดับค่า β และไปจัดทำแนวทางในการพัฒนาและตรวจสอบความเหมาะสม

3.2.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและกำหนดเนื้อหาสาระที่ต้องการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบให้บริการ

3.2.2 จัดทำโครงร่างแนวทางพัฒนาโดยกำหนดองค์ประกอบของแนวทางในการพัฒนา ประกอบด้วย สาระการพัฒนา วัตถุประสงค์ วิธีการพัฒนา ตัวชี้วัดและหน่วยงานที่รับผิดชอบโดย เบญจพร แก้วมีศรี (2545) นำมาจัดทำ แนวทางการพัฒนา

3.2.3 ตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมของแนวทางในการพัฒนา

3.2.3.1 จัดประชุมกลุ่มสนทนา (Focus Group) เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน วิพากษ์ วิวิจารณ์ เสนอแนะ โครงร่างแนวทางในการพัฒนา

3.2.3.2 แก้ไขปรับปรุงแนวทางในการพัฒนาตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

3.2.3.3 นำแนวทางการพัฒนาที่สรุปเรียบเรียงขึ้น สร้างแบบประเมินความเหมาะสม ส่งกลับให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จากการประชุมกลุ่มสนทนา (Focus Group) ประเมินยืนยันความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนา โดยสร้างเป็นแบบประเมิน เป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ ตามหลักการของลิเคิร์ต (Likert)

3.2.3.4 วิเคราะห์ค่าความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนา ใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลความหมายค่าเฉลี่ยเป็นระดับภาวะผู้นำแบบให้บริการ

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนล่าง 1 ทั้ง 4 ด้านคือ การบริการ ความนอบน้อม การเสริมพลังอำนาจ การไม่เห็นแก่ตัว

ตารางที่ 1 ระดับภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

ภาวะผู้นำแบบให้บริการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. การบริการ	4.39	0.38	มาก	3
2. การเสริมพลังอำนาจ	4.40	0.40	มาก	1
3. ความนอบน้อม	4.35	0.54	มาก	4
4. การไม่เห็นแก่ตัว	4.40	0.50	มาก	2
ภาพรวม	4.38	0.41	มาก	

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำแบบให้บริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้อที่มีระดับมากเรียงไปหาน้อยคือ การเสริมพลังอำนาจ การไม่เห็นแก่ตัว การบริการ และความนอบน้อม

4.2 ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนล่าง 1

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบให้บริการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ความเชื่อถือ	4.16	0.53	มาก	3
2. ความคิดสร้างสรรค์	4.13	0.59	มาก	4
3. ความซื่อสัตย์สุจริต	4.25	0.61	มาก	2
4. การมีวิสัยทัศน์	4.25	0.52	มาก	1
ภาพรวม	4.20	0.51	มาก	

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อย คือ การมีวิสัยทัศน์ ความซื่อสัตย์สุจริต ความเชื่อถือ และความคิดสร้างสรรค์

4.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นทั้ง 4 ด้าน คือ ความเชื่อถือ ความคิดสร้างสรรค์ ความซื่อสัตย์สุจริต การมีวิสัยทัศน์ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบให้บริการ

ตัวแปร	(GrT)	(GeT)	(InT)	(ViT)	(SLT)
ความเชื่อถือ (GrT)	1	.718**	.859**	.785**	.915**
ความคิดสร้างสรรค์ (GeT)		1	.720**	.816**	.890**
ความซื่อสัตย์ (InT)			1	.823**	.930**
การมีวิสัยทัศน์ (ViT)				1	.931**
ภาวะผู้นำแบบให้บริการ (SLT)					1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยทั้ง 4 ด้าน มีค่าสหสัมพันธ์ค่อนข้างสูงและไม่มีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) ระหว่างตัวแปรต้น โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาค่าความสัมพันธ์ตัวแปรต้นด้วยตนเองไม่เกิน 0.90 (Hair et al., 2006) และปัจจัยทั้ง 4 ด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำแบบให้บริการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่มีเพียงสองปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบให้บริการ คือ ความเชื่อถือ การมีวิสัยทัศน์

ตารางที่ 4 ค่าพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนล่าง 1 โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบให้บริการ	b	SE _b	β	t	p
ค่าคงที่	1.844	.122		15.162**	.000
ความเชื่อถือ	.474	.043	.613	10.904**	.000
การมีวิสัยทัศน์	.134	.044	.170	3.030**	.003

R= 75.4 R²= .568 Adj R²= 56.6 F= 9.184 p = .000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 แสดงว่า ปัจจัยทั้ง 2 ด้าน จากปัจจัยทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อถือ มีค่ามากที่สุด รองลงมาการมีวิสัยทัศน์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 75.4 ค่าสัมประสิทธิ์สมการพยากรณ์ปรับปรุง (Adj R²) เท่ากับ 56.6 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE_b) เท่ากับ .044 ตัวแปรทั้ง 2 ตัวสามารถทำนายได้ร้อยละ 56.6

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.844 + .474(\text{GrT}) + .134(\text{ViT})$$

สมการในรูปค่ามาตรฐาน

$$\hat{Z}_x = .613Z_{GrT} + .170Z_{VIT}$$

ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ในขั้นตอนวิธีการดำเนินการวิจัย คือปัจจัยที่มีความสำคัญสูงสุดลำดับตามค่า (β) ดังนั้น 2 องค์ประกอบ คือ ความเชื่อถือ การมีวิสัยทัศน์ จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้วิจัยจะสร้างแนวทางการพัฒนาให้ผู้บริหารพัฒนาคุณลักษณะในแต่ละปัจจัยเพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

4.4 การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา โดยผู้ทรงคุณวุฒิจากการประชุมกลุ่มสนทนา (Focus Group) แล้วประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนา

ตารางที่ 5 ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนา ประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

แนวทางการพัฒนา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
ด้านความเชื่อถือ	4.81	0.36	มากที่สุด
ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.84	0.37	มากที่สุด
ภาพรวม	4.83	0.37	มากที่สุด

จากตารางที่ 5 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความเชื่อถือ

5. สรุปและอภิปรายผล

5.1 ระดับภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ด้านการเสริมพลังอำนาจและการไม่เห็นแก่ตัวเพราะผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรให้ได้รับโอกาสในการเป็นผู้นำขององค์กรความเชื่อมั่น สร้างแรงจูงใจ ให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องจนประสบความสำเร็จ และพยายามผลักดัน ให้บุคลากรปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จโดยอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ยังเสริมสร้างความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา โดยการให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงานให้บุคลากรในการปฏิบัติงานสำเร็จและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกใช้ทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงาน ผู้บริหารคอยให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนเสียสละเวลา และเข้าไปมีส่วนร่วมกับบุคลากรในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เสียสละประโยชน์ส่วนตนในการดำเนินการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้การบริหารที่เน้นการใช้ศักยภาพของบุคลากรในการทำงานอย่างเต็มที่ซึ่งสอดคล้องกับ Poon (2006) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำแบบให้บริการในด้านประสิทธิภาพและการเป็นที่ปรึกษา ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบบทบาทหน้าที่สำคัญในกระบวนการพัฒนาตนเอง และการเป็นมืออาชีพ ดังนั้นการเป็นที่ปรึกษามีความสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัย จีวรธรณ์ เล่งพานิชย์ (2554) ได้ศึกษาสมการโมเดลของภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ภาวะผู้นำแบบให้บริการคือ พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารที่สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปรคือ 1) การบริการ 2) การเสริมพลังอำนาจ 3) การไม่เห็นแก่ตัว 4) ความนอบน้อม สอดคล้องกับแนวคิดของ Winston (2004) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบให้บริการเป็นภาวะผู้นำ ที่พร้อมอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน รับฟังความคิดเห็นของ ผู้อื่น ให้ความเคารพและให้การยอมรับ ให้เกียรติและ ให้การตอบสนองผู้อื่นอย่างเต็มความสามารถ ไม่ใช่อำนาจ ในการบังคับหรือควบคุมผู้อื่นให้ทำในสิ่งที่ตนต้องการนอกจากนั้นยังสอดคล้องกับ แนวคิดของ

Greenleaf (1977) ที่กล่าวว่า ผู้นำที่ดีควรมีความเชื่อ ตามแนวทางภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant Leadership) ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของแนวคิดภาวะผู้นำแนวใหม่ (New Paradigms of Leadership) ของการศึกษาภาวะผู้นำเป็นความพยายามที่จะปฏิรูปความเชื่อที่ว่าผู้นำไม่ใช่เจ้านาย แต่ผู้นำคือ ผู้รับใช้ นอกจากนั้นยังมีความเชื่อว่า หากผู้นำต้องการเป็นหนึ่งในใจของผู้ตาม ผู้นำต้องเป็นผู้ให้บริการแก่ผู้ตาม และทฤษฎีของ Burns (1978) ที่กล่าวว่า ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพสำหรับปัจจุบันเป็นผู้นำแบบจริยธรรม ที่จะยกระดับความประพฤติ และความปรารถนาเชิงจริยธรรมของผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้น ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย สร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามเกิดความต้องการในระดับขั้นที่สูงกว่าเดิม

5.2 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 มีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ มีการบริหารจัดการโดยใช้หลักการกระจายอำนาจตามโครงสร้างของการบริหารงานและมีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ผู้บริหารได้รับการพัฒนาด้านสมรรถนะอย่างต่อเนื่องและหลากหลายรูปแบบ ซึ่งการพัฒนาผู้บริหารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในหลักสูตรต่างๆ อยู่ตลอดปีการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ การพัฒนาศักยภาพผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาด้วยวิธีที่หลากหลายเพื่อกระตุ้น จูงใจและพัฒนาผู้บริหารให้มีความตระหนัก การให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Winston (2004) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบไม่บริการเป็นผู้นำ ที่พร้อมอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน รับฟังความคิดเห็นของ ผู้อื่น ให้ความเคารพและให้การยอมรับ ให้เกียรติและให้การตอบสนองผู้อื่นอย่างเต็มความสามารถ ไม่ใช้อำนาจ ในการบังคับหรือควบคุมผู้อื่นให้ทำในสิ่งที่ตนต้องการ ผู้นำจะต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต รักษาคำพูด ให้การดูแล ผู้อื่นซึ่งไม่ใช่ในลักษณะของการควบคุม กระจายข่าวสาร ให้ผู้ตามได้รับทราบ และตัดสินใจบนพื้นฐานที่คำนึงถึง นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Greenleaf (1977) ที่กล่าวว่า ผู้นำที่ดีควรมีความเชื่อตามแนวทางภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant Leadership) ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของแนวคิดภาวะผู้นำแนวใหม่ (Paradigms of Leadership) ของการศึกษา ภาวะผู้นำเป็นความพยายามที่จะปฏิรูปความเชื่อที่ว่า ผู้นำไม่ใช่เจ้านาย แต่ผู้นำคือ ผู้รับใช้ นอกจากนั้นยังมีความเชื่อว่า หากผู้นำต้องการเป็นหนึ่งในใจของผู้ตาม ผู้นำต้องเป็นผู้ให้บริการแก่ผู้ตาม

5.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำแบบให้บริการ เรียงลำดับค่าความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้ดังนี้ การมีวิสัยทัศน์ ความซื่อสัตย์ ความเชื่อถือ ความคิดสร้างสรรค์ และมีเพียง 2 องค์ประกอบส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เรียงลำดับตามค่า (β) คือ ความเชื่อถือ และการมีวิสัยทัศน์ อธิบายได้ว่า สิ่งที่ทำให้เกิดภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ด้านความเชื่อถือ Russell and Stone (2002) ได้พยายามวิเคราะห์จนได้ข้อสรุปว่าปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำแบบให้บริการ ได้แก่ ความเชื่อถือ Kouzes and Posner (2002) ระบุว่าความเชื่อถือเป็นลักษณะพื้นฐานของผู้นำบุคลากรในทุกองค์การที่มีอิทธิพลมาจากความซื่อสัตย์สุจริต มีสมรรถนะความรู้ ความชำนาญ และมีบุคลิกที่ทำให้ผู้อื่นรู้สึกน่าสนใจ เมื่อบุคคลรับรู้ถึงความเชื่อถือของผู้นำ ทำให้เกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ นอกจากนั้นยังช่วยทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรสภาพแวดล้อมในองค์กรและด้านการมีวิสัยทัศน์ เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ของภาวะผู้นำแบบให้บริการได้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา Moorhead and Griffin (1998) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ คือ ภาพลักษณ์แห่งอนาคตที่กำหนดขึ้นสำหรับองค์กร เป็นคำบรรยายถึงสิ่งที่องค์กรมุ่งหวังจะเป็นในอนาคตนับจากปัจจุบัน และเป็นภาพขององค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในอนาคตจากสายตาของผู้บังคับการ เปิดโอกาสทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสร้างความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ มากกว่าการบังคับบัญชา สรายุทธ กันหลง (2553) ได้ทำการวิจัยยุทธศาสตร์การพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการมหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารในมหาวิทยาลัยจำนวน 260 คน ผลการวิจัย พบว่า

ภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับสูง การมีวิสัยทัศน์ เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานอบรมพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถเพื่อสร้างความเชื่อถือให้กับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย สอดคล้องกับ จีรวรรณ เล่งพานิชย์ (2554) ได้ศึกษาสมการโมเดลของภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปผลการวิจัยไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำแบบให้บริการระดับมาก ทุกปัจจัยคือ ความเชื่อ การมีวิสัยทัศน์ ความคิดสร้างสรรค์ และความซื่อสัตย์สุจริต สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ร้อยละ 80

5.4 แนวทางในการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ วิธีการพัฒนา ตัวชี้วัด และหน่วยงานที่รับผิดชอบเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารใช้ในการส่งเสริมสนับสนุน ด้านความเชื่อถือ และด้านการมีวิสัยทัศน์ ซึ่งประเมินความเหมาะสมจากผู้ทรงคุณวุฒิทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ตามการพิจารณาและประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยแนวทางการพัฒนาครั้งนี้เป็นวิธีการปฏิบัติหรือการดำเนินการเพื่อเพิ่มพูน แก่ไข หรือปรับปรุงสิ่งที่ดียิ่งขึ้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสามารถนำข้อมูลไปใช้ประกอบการกำหนดนโยบาย และวิธีการพัฒนาผู้บริหาร ครู บุคลากร โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในกิจกรรมการบริหารจัดการ จากภาวะผู้นำตามแนวคิดเดิมที่เคยมี ภาวะผู้นำใหม่ซึ่งมุ่งเน้น ผู้นำที่มีมุมมองกว้างไกลระดับสากล มีความสามารถยืดหยุ่นเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และมุ่งเน้นไปที่การมีคุณธรรมสามารถพัฒนาศักยภาพ ความเป็นผู้นำแก่ผู้ร่วมงานให้นำตนเองและร่วมกันทำงานเป็นทีมสอดคล้องกับแนวคิดของ มนชัย อรพิมพ์ (2550) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นทัศนคติของคนต่อการทำงาน มีขวัญและแรงจูงใจในการทำงาน มุ่งมั่นสร้างสรรค์ในการทำงานเพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพสูงสุด Vroom and Deci (1970) ระบุว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงจิตวิทยามีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของบุคคลที่เข้าร่วมตัดสินใจ มีผลต่อการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพทำให้เกิดแนวทางในการทำงานควบคุมโดยตนเองมากกว่าองค์การ

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

6.1.1 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารโรงเรียน

1) จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัย 2 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อถือ และการมีวิสัยทัศน์ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำแบบให้บริการในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มระดับความสามารถในการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และช่วยให้ประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพผู้บริหารให้สำคัญและหาวิธีการพัฒนาเหล่านั้น เพื่อให้มีภาวะผู้นำแบบให้บริการในระดับที่สูงขึ้น

2) จากผลการวิจัย พบว่า แนวทางการพัฒนามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.84$) ด้านความเชื่อถือ ($\bar{X} = 4.81$) ดังนั้นผู้บริหารจึงควรนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีภาวะผู้นำแบบให้บริการที่สูงขึ้น โดยการดำเนินการดังนี้ 1) กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง 2) เป็นผู้รับผิดชอบในการวางแผนและการปฏิบัติที่เหมาะสมเพื่อไปถึงเป้าหมาย 3) พัฒนาและใช้วิธีการกำกับติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลลัพท์ 4) ประเมินเป้าหมายอีกครั้งในลักษณะเป็นประสบการณ์ใหม่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนสนับสนุน โรงเรียนมัธยมศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

6.1.2 ข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

1) จากผลการวิจัย พบว่า แนวทางการพัฒนามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด จากการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวิธีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเพื่อสามารถบริหารจัดการให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคปัจจุบัน ให้มีภาวะผู้นำแบบให้บริการในระดับที่สูงขึ้นได้

โดยกำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการพัฒนา และตัวชี้วัด ตามแนวทางการพัฒนานี้ไปใช้ในการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการพัฒนาผู้บริหารในสังกัด

2) การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนด้านความเชื่อถือ 1) จัดค่ายพัฒนาโดยสร้างสถานการณ์จำลองให้ผู้บริหารตระหนักในสำคัญของความน่าเชื่อถือ และตระหนักในผลเสียของการขาดความน่าเชื่อถือ 2) จัดทำสังคมมิติ เพื่อประเมินความก้าวหน้าของการพัฒนา จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดกิจกรรมเสริมสร้างขวัญกำลังใจและยกย่องเชิดชูเกียรติ เพื่อสร้างความเชื่อถือให้กับบุคลากรในสถานศึกษา

3) การพัฒนาผู้บริหารด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านการมีวิสัยทัศน์ 1) วิเคราะห์บริบทของสถานศึกษาของตนเอง และกำหนดวิสัยทัศน์ในการให้บริการที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา 2) ผู้บริหารร่วมกันจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้ผู้บริหารปรับปรุงวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการให้บริการของสถานศึกษา

6.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

6.2.1 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ได้วิธีการพัฒนาใหม่ๆ ที่มีความหลากหลายและเกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่การเป็นผู้บริหารที่มีคุณภาพเพื่อรองรับการพัฒนาอย่างรวดเร็วของโลกในยุคปัจจุบัน

6.2.2 นักวิจัยและผู้สนใจนำแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งต่อภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ไปวางแผนในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการกับผู้บริหารในพื้นที่ต่างๆ ให้เป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบให้บริการที่สูงขึ้น

7. รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กรองทิพย์ นาควิเชตร. (2552). *ภาวะผู้นำสร้างสรรค์เพื่อการศึกษา*. สมุทรปราการ: อีรสาสน์พัลลิกเซอร์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา*. นครปฐม: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- จิรวรรณ เล่งพานิชย์. (2554). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- เบญจพร แก้วมีศรี. (2545). *การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหาร วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข* (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรดุษฎีบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- มนชัย อรพิมพ์. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการค้าต่างประเทศ* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพฯ.
- ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์, และดิเรก ศรีสุข. (2551). *การเลือกใช้สถิติให้เหมาะสมกับงานวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สรายุทธ กันหลง. (2553). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *ทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2553). *ภาวะผู้นำ. ประมวลสาระวิชาชุดวิชาทฤษฎีและแนวทางในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5-8* (พิมพ์ครั้งที่ 9). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ภาษาอังกฤษ

- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper and Row.
- Greenleaf, R. K. (1977). *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. New York: Paulist Press.
- Hair, J. F., Jr., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate Data Analysis* (6th ed). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Kouzes, J. M. & Posner, B. Z. (2003). *Credibility: How Leaders Gain and Lose it, Why People Demand it* (2nd ed). San Francisco, CA: Jossey – Bass.
- Moorhead, G. & R. W. Griffin. (1998). *Organization Behavior: Managing People and Organization* (5th ed). Boston: Houghton Mifflin.
- Poon, R. (2006). *A Model for Servant Leadership, Self-efficacy and Mentorship School of Leadership Studies*. Regent University. Paper Presented at the Servant Leadership Research Roundtable, Regent University, Virginia Beach, VA. <https://www.regent.edu/wp-content/uploads/2020/12/poon.pdf>
- Russell. & Stone, A. G. (2002). A Review of Servant Leadership Attributes: Developing a Practical Model. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 23(3), 57-145.
- Winston, B. E. (2004). *Servant Leadership at Heritage Bible College: A Single Case Study*.
- Vroom, V. H. & Deci, D. L. (1970). *Management and Motivation*. London, England: Penguin Books.
- Wong, P. T. P. & Davey, M. A. (2007). *Best Practice in Servant Leadership*. Paper Presented at the Servant Leadership Roundtable at Regent University, Virginia Beach, VA. [https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkoze\)\)/reference/referencespapers.aspx?referenceid=2056242](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkoze))/reference/referencespapers.aspx?referenceid=2056242)