

การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Factor Analysis of Servant Leadership of Rajabhat University Executives in The Northeast

วิชัย จันทร์จำรูญ¹, สุกิจ โพธิ์ศิริกุล², แฉกขพัทธ์ สงวนเครือ³

นักวิชาการอิสระ^{1,2,3}

Wichai Janjamroon¹, Sukit Phosirikul², and Kotchaphat Sanguankhrua³

Independent scholars^{1,2,3}

Received: July 3, 2022, Revised: July 20, 2022, Accepted: August 22, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงบรรยาย เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 260 คน เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ผลการวิจัยพบว่า ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้ค่า ไค-สแควร์ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว โดยโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Chi-Square = 26.84, ค่า df = 28, p = 0.53, GFI = 0.98, AGFI = 0.96, RMSEA = 0.00) ยืนยันสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

คำสำคัญ: วิเคราะห์องค์ประกอบ, ภาวะผู้นำแบบบริการ, ผู้บริหาร, มหาวิทยาลัยราชภัฏ, ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Abstract

The research's main objective was to factor analysis of servant leadership of executives of Rajabhat universities in the Northeast. This descriptive research took the sample of 260 executives for survey by the collection tools of rating scale questionnaire. Quantitative data were analyzed by descriptive statistics and with second-order confirmatory factor analysis. The research found that the goodness of fit of the structural relationship model showed its consistency with the empirical data (Chi-Square = 26.84, df = 28, p = 0.53, GFI = 0.98, AGFI = 0.96, RMSEA = 0.00). Statistical analysis results thus confirmed the research hypotheses.

Key words: Factor Analysis, Servant Leadership, Executive, Rajabhat University, Northeast



บทนำ

แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำในปัจจุบันจึงเน้นไปที่ผู้นำที่มีคุณธรรมซึ่งสนับสนุนให้ผู้ตามสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เป็นผู้นำได้มากกว่าที่จะใช้ตำแหน่งเพื่อการควบคุมหรือจำกัดความสามารถของผู้ตาม ผู้นำในอดีตจะรับผิดชอบต่อความสำเร็จขององค์การโดยการควบคุมการทำงานของผู้ตามอย่างใกล้ชิดหากมองในแง่การควบคุมผู้ตามแล้ว Daft (2005) ได้แยกประเภทผู้นำออกเป็น 4 รูปแบบคือ ผู้นำแบบเผด็จการ (authoritarian management) จะเน้นการสั่งการและควบคุมผู้ตามอย่างใกล้ชิดทำให้ผู้ตามไม่กระตือรือร้น เชื้อชาติไม่คาดหวังเกี่ยวกับตนเองแต่จะทำงานตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (participative management) จะพยายามทำให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและทำให้ผู้ตามมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ผู้นำแบบผู้พิทักษ์ (stewardship) จะเริ่มเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นของตนเองที่เคยเน้นการควบคุมผู้ตามเป็นการมอบหมายความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ไปสู่ผู้ตามมากขึ้นและ ผู้นำแบบบริการ (servant leadership) เป็นผู้นำที่เกิดภายหลังผู้นำแบบผู้พิทักษ์ ผู้นำแบบนี้จะเลิกควบคุมแต่จะเลือกรับใช้ผู้ตามที่เป็นความรับผิดชอบพื้นฐานที่จะบำรุงหนุนอ้อมปกป้องและให้อำนาจแก่ผู้ตามซึ่งจะสนองความต้องการของผู้ตามและช่วยเหลือผู้ตามให้มีความสามารถเพิ่มขึ้นฉลาดขึ้นและปรารถนาที่จะรับผิดชอบในงานที่ตนทำมากขึ้น ผู้นำจะมีความยุติธรรมและปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกันผู้ที่ต่อยกว่าจะต้องได้รับการดูแล ผู้นำต้องมอบอำนาจและเชื่อถือในตัวผู้ตาม (Yukl, 2002) โดย Greenleaf (1977) ใช้เวลาหลายปีในการพิจารณาใคร่ครวญถึงประสบการณ์เกี่ยวกับบทบาทของผู้นำที่ต้องเป็นผู้รับใช้ก่อนซึ่งเริ่มจากความรู้สึกที่เป็นไปตามธรรมชาติที่บุคคลต้องการที่จะรับใช้ผู้อื่นในระดับจิตสำนึกจะเป็นแรงบันดาลใจในการนำไปสู่ความเป็นผู้นำแบบบริการ เพื่อทำให้ผู้ตามเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ขึ้นฉลาดมากขึ้นเป็นอิสระมากขึ้นเป็นตัวของตัวเองมากขึ้นและกลายเป็นผู้รับใช้ผู้อื่นเช่นเดียวกัน (Spears, 1995)

ภาวะผู้นำแบบบริการเป็นแนวคิดพื้นฐานที่เกิดจากใจภายในสู่ภายนอก (inside-out) (Covey, n.d. Cited in Lawrence, 2002) ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการนำไปสู่ความสำเร็จ แต่มีเพียงไม่กี่คนที่จะเรียนรู้วิธีการที่จะนำไปสู่ความเป็นผู้มีจิตใจของคนที่รับใช้หรือมีหลักการสำคัญโดยให้บริการผู้อื่นก่อนอย่างไรก็ตาม การที่จะเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันและรุนแรงในปัจจุบันนี้สิ่งหนึ่งที่ใช้ได้ผลเสมอ คือ การดำเนินชีวิตตามหลักการอยู่ร่วมกันอย่างเอื้อประโยชน์ต่อกันแบบชนะทุกฝ่าย หรือ win-win เพราะหลักการนี้เป็นสากล เป็นสิ่งที่เป็นอย่างจริงโดยไม่ขึ้นกับเงื่อนไขของเวลา หรือสถานการณ์ใดๆ อยู่เหนือวัฒนธรรมมีอยู่ในทุกศาสนา หรือปรัชญาหลักๆ ของโลก ดังนั้น แม้ว่าสภาพแวดล้อมจะมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและรุนแรงเพียงใด แต่หากบุคคลหรือองค์การดำเนินไปบนพื้นฐานของหลักการนี้แล้ว ก็จะสามารถเอาชนะอุปสรรคทั้งหลายทั้งปวงได้ อีกทั้งสามารถนำพาตนเองหรือองค์การให้มุ่งสู่ความมีประสิทธิผลและความยิ่งใหญ่ได้ (คณีย์ จันทร์เจ้าฉาย, 2548) แต่ในปัจจุบันภาวะผู้นำแบบนี้ยังถูกละเลย จะเห็นได้จากคำรา เอกลักษณ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องยังไม่มีแพร่หลายในประเทศไทย ในขณะที่ต่างประเทศได้มีการวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะในเรื่องของตัวบ่งชี้ซึ่งเป็นตัวประกอบหรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษา ณ จุดเวลา หรือช่วงเวลาหนึ่ง ค่าของตัวบ่งชี้ แสดง/ระบุ/บ่งบอก ถึงสภาพที่ต้องการศึกษาเป็นองค์รวมอย่างกว้างๆ แต่มีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประเมินสภาพที่ต้องการศึกษาได้ และใช้ในการเปรียบเทียบระหว่างจุดเวลา/ช่วงเวลาที่แตกต่างกัน เพื่อให้ทราบถึงเปลี่ยนแปลงของสภาพที่ต้องการศึกษาได้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

ดังนั้น เมื่อต้องการรู้ผลว่าภาวะผู้นำแบบบริการของผู้นำมีผลเป็นอย่างไรจำเป็นจะต้องมีการวัดภาวะผู้นำแบบบริการ ซึ่งการวัดสิ่งที่ต้องคำนึงคือองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ และเครื่องมือวัดซึ่งองค์ประกอบและตัวบ่งชี้

ภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏยังไม่มีการวิเคราะห์ไว้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบบริการเพื่อการศึกษาในบริบทที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย โดยแนวทางการพัฒนาตามหลักวิชานั้นมีการดำเนินงานที่สำคัญ 3 ขั้นตอน คือ ขั้นกำหนดกรอบแนวคิดในการพัฒนาจากการสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวแปรจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิชั้นสร้างตัวบ่งชี้รวมโดยการกำหนดวิธีการรวมตัวแปรที่เกี่ยวข้องจำนวนหนึ่งเข้าด้วยกันแล้วทำการถ่วงน้ำหนักและคำนวณหาตัวบ่งชี้รวมออกมาเพื่อให้สามารถอธิบายลักษณะหรือสถานการณ์ของตัวแปรเพื่อการศึกษาที่มีประสิทธิภาพได้ดีกว่าตัวแปรเพียงตัวเดียวซึ่งอธิบายเพียงบางส่วนเท่านั้น (Johnstone, 2004, นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) และขึ้นตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้โดยตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งผลของการศึกษาน่าจะเป็นประโยชน์ต่อสถาบันการศึกษาในการนำตัวบ่งชี้รวมนี้ไปใช้เพื่อบ่งบอกถึงภาวะผู้นำแบบบริการ และสามารถนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ดังกล่าวไปพัฒนาต่อยอด หรือใช้ในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารสถานศึกษาในสถาบันราชภัฏ หรือหน่วยงานเกี่ยวข้องต่อไป

คำถามการวิจัย

โมเดลการวัดภาวะผู้นำแบบบริการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความตรงเชิงโครงสร้างและความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดภาวะผู้นำแบบบริการ

มีประเด็นข้อข้องใจของนักบริหารหรือนักวิชาการหลายท่านที่ได้แลกเปลี่ยนกับผู้เขียนว่า “**ผู้บริการและผู้นำ**” บทบาททั้งสองนี้สามารถอยู่รวมกันได้ในบุคคลคนเดียวกันในทุกระดับและทุกบริบทได้จริงหรือไม่ เกี่ยวกับประเด็นนี้ Greenleaf (1970 Cited in Northouse, 2009 อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ กางเพ็งและสรายุทธ กันหลง, 2553: 35) อธิบายไว้ว่า ข้อความดังกล่าวเป็นคำถามที่ Greenleaf ให้ความสนใจ ซึ่งต่อมาเขาได้อธิบายว่า ผู้บริการหรือผู้รับใช้ (servant) และผู้นำ (leader) มีความหมายตรงข้ามกัน แต่เมื่อคำทั้งสองคำถูกนำมาอยู่ด้วยกันในทางที่สร้างสรรค์และเปี่ยมไปด้วยความหมายอาจดูจะขัดแย้ง แต่กลับพบที่สามารถไปด้วยกันได้ด้วยเหตุนี้เมื่อคำทั้งสองคำ คือ ผู้รับใช้หรือผู้บริการและผู้นำ ถูกนำมาใช้ร่วมกันจึงก่อเกิดความคิดที่ดูเหมือนเป็นไปได้แต่ก็เกิดขึ้นได้จริง นั่นคือแนวคิดภาวะผู้นำแบบบริการนั่นเอง (Spears, 2004)

ภาวะผู้นำแบบบริการเป็นกฎธรรมชาติซึ่งเป็นหลักการที่ไม่เปลี่ยนแปลง แนวคิดของภาวะผู้นำแบบนี้เป็นแนวคิดพื้นฐานที่เกิดจากใจไม่ได้จากภายนอก และอำนาจของภาวะผู้นำแบบบริการจะมาจากภายในตัวบุคคลซึ่งเป็นเรื่องของภายในสู่ภายนอก (inside-out) (Covey, n.d. Cited in Lawrence, 2002: 3) ดังที่ Maxwell (1999) ได้กล่าวไว้ว่า “Everything rises and falls on leadership.” **“ทุกสิ่งทุกอย่างจะก้าวหน้าหรือล้มเหลวก็เพราะภาวะผู้นำ”** ความเป็นผู้นำสามารถสามารถสร้างผูกพันหรือความแตกแยกของคนได้



ขณะเดียวกันก็สามารถสร้างความสามัคคีหรือส่งเสริมความกับส่วนร่วมทางได้และยังสามารถสร้างความเป็นคำใจ
หรือท่าทางอันได้แก่ไม่มีเพียงไม่กี่คนที่จะเรียนรู้วิธีการที่จะนำไปสู่ความเป็นผู้มีจิตใจของตนรับใช้หรือให้บริการ
ผู้อื่น ซึ่งการที่จะเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันและรุนแรงนั้น สิ่งหนึ่งที่ใช้ได้ผลเสมอ คือ การ
ดำเนินชีวิตตามหลักการเคารพหลักการเป็นอิสระภาคเป็นสิ่งที่เป็นอย่างยิ่งโดยไม่ขึ้นกับเงื่อนไขของเวลา หรือ
สถานการณ์ใด ๆ ไม่เคยเปลี่ยนแปลง อยู่เหนือวัฒนธรรมมีอยู่ในทุกศาสนาหรือปรัชญาหลักๆ ของโลก และ
เป็นที่ประจักษ์ชัดในตนเอง ดังนั้น แม้ว่าสภาพแวดล้อมจะมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและรุนแรงเพียงใด แต่
หากบุคคลหรือองค์การดำเนินไปบนพื้นฐานของหลักการแล้ว ก็จะสามารถเอาชนะอุปสรรคที่มากมายซึ่งขวางได้
อีกที่สามารถนำพาตนเองหรือองค์การให้มุ่งสู่ความมีประสิทธิผลและความยิ่งใหญ่ได้ (คณิศร จันทร์เจ้าฉาย, 2548)

ลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำแบบบริการ คือ การเริ่มต้นจากความรู้สึกโดยแท้ซึ่งมีต่อการรับใช้ผู้อื่น
ก่อน จากนั้นจึงดำเนิน (conscious) จะเป็นคำใจให้บุคคลนั้นเกิดความเชื่อว่าการที่จะนำผลลัพธ์ที่เกิดการรับใช้
ก่อน คือ การแก้ไขปัญหาความต้องการของผู้อื่นได้รับการตอบสนองด้วย สิ่งที่จะชี้วัดว่าบุคคลนั้นเป็นผู้นำที่มี
ประสิทธิภาพหรือไม่นั้น เห็นได้จากการที่ผู้อื่นซึ่งบุคคลนั้นได้รับใช้ทำงานได้ดีขึ้นที่สุขภาพกายและใจ
(physical) และจิตวิญญาณ (wisdom) เป็นอิสระมากขึ้น (grow) นำตนเองได้มากขึ้น (more autonomous)
และมีการรับใช้ผู้อื่นมากขึ้น ภาวะผู้นำแบบบริการอาจจำแนกอยู่ในกลุ่มของแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
(ethical leadership) โดยการรับใช้ผู้อื่นตามเป็นความรับผิดชอบตามธรรมชาติของผู้นำและเป็นสิ่งจำเป็นของ
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม การรับใช้ในที่นี้หมายถึงการกระทำต่างๆ (actions) การปกป้อง (defending) และ
การมอบอำนาจแก่ผู้ตาม (empowering) ผู้นำแบบบริการต้องใส่ใจใจความต้องการของผู้ตาม และช่วยให้ผู้ตาม
ทำงานได้ดีขึ้น และเติบโตมากขึ้น และเห็นใจตนเองในความเป็นที่รับผิดชอบมากขึ้น ผู้นำเพียงคนเดียวผู้มีความและ
ตอบสนองสิ่งที่ผู้ตามต้องการ ผู้นำต้องยืนหยัดในสิ่งที่ดีและสิ่งที่ถูกต้อง รวมทั้งผู้นำต้องมอบอำนาจแก่ผู้ตามและ
ผู้นำต้องมีความซื่อสัตย์ (honest) และเปิดเผย (open) การทำในสิ่งที่สอดคล้องกับคำนิยาม และแสดงความ
ไว้วางใจในตัวผู้ตาม แล้วผู้นำจึงจะได้รับควาไว้วางใจจากผู้ตามเช่นกัน

นักวิชาการได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบบริการไว้สอดคล้องกัน เช่น Greenleaf (1977)
อธิบายว่าภาวะผู้นำแบบบริการ (servant leadership) เป็นการปฏิบัติที่บุคคลเลือกเป็นฝ่ายบริการเป็น
อันดับแรกจากนั้นจึงนำ โดยจะกระตุ้นให้เกิดการร่วมมือร่วมใจกัน (collaboration) ความไว้วางใจซึ่งกันและ
กัน (trust) การมองการณ์ไกล (foresight) การฟัง (listening) และการให้อำนาจทางจิตธรรมรวมถึงการมอบ
อำนาจด้วย (empowerment) ในขณะนั้น Aubry (2000 cited in Spears & Noble, 2000) เน้นที่การสำน
ได้เป็นประโยชน์ (being useful) และการทำตนให้เป็นทรัพยากร (being a resource) ความรับผิดชอบของ
ผู้นำเพื่อช่วยให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามจะมีทรัพยากรที่จำเป็นในการบรรลุวัตถุประสงค์ Page and Wong
(2000; cited in Newogu, 2004) สรุปว่าเป็นการรับใช้ให้บริการผู้อื่น โดยเป็นการลงทุนด้วยทั้งเงินและชีวิต
ความเป็นอยู่ของผู้อื่น เพื่อผลักดันให้ด้านการประสบความสำเร็จในทางและการบรรลุเป้าหมายที่มีร่วมกัน
สอดคล้องกับ Doh (2002) ที่มองว่าผลประโยชน์ส่วนบุคคลเพื่อให้ในสิ่งที่ผู้อื่นต้องการ คือช่วยให้ผู้อื่นได้
พัฒนาและเกิดความเจริญรุ่งเรือง รวมทั้งมีโอกาสดูแลผู้อื่นได้ก้าวหน้า เป้าหมายหลักของผู้นำแบบมีคือการช่วยเหลือ
ผู้อื่นให้ประสบความสำเร็จ Lamb (2000) ที่เน้นการเข้าใจและการปฏิบัติซึ่งมีความต้องการของผู้อื่นอยู่เหนือ
ผลประโยชน์ของตนเอง เพิ่มคุณค่าและพัฒนาผู้อื่นสร้างความรู้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ปฏิบัติอย่าง
ตรงไปตรงมา แสดงการผู้นำเพื่อความต้องการของผู้อื่นและเพื่อการกระจายอำนาจและสถานะภาพและความ
ต้องการที่มีร่วมกันของบุคคลอื่น นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญเกี่ยวกับการให้บริการแก่ผู้ตาม ทั้งในด้านการบำรุง
ทะนุถนอม ปกป้อง และให้อำนาจแก่ผู้ตาม เพื่อช่วยเหลือให้ผู้ตามมีความสามารถเพิ่มขึ้น เติบโตขึ้น และ



ปรารถนาที่จะรับมีคชอบในสถานที่คนทำงานขึ้น และการกระตุ้นสัมพันธภาพที่ดีโดยการสร้างบรรยากาศของศักดิ์ศรีและความนับถือการสร้างความอุ่นและทีม และการฟื้นฟูเพื่อนร่วมงานและพนักงาน (Yuli, 2010; Spears, n.d. cited in Nawaga, 2004)

จากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบบริการของนักการศึกษา เช่น Greenleaf (1998; 2002); Irving (2005); Laub (2004); Black (2007); Patterson (2003); Dennis & Winston (2003); Ramer (2008); สันติฤทธิ์ กางเพ็ญ และสุราฤทธิ์ กันหลง (2553) สรุปภาวะผู้นำแบบบริการตามทฤษฎีและงานวิจัยนำมาใช้เป็นองค์ประกอบในการสร้างเครือข่ายวิสัยทัศน์ได้ 3 องค์ประกอบหลัก 10 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) องค์ประกอบหลักด้านการมีวิสัยทัศน์ (visionary) มี 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การมองการณ์ไกล (foresight) และการสร้างมโนทัศน์ (conceptualization) 2) องค์ประกอบหลักด้านการคุ้มครองดูแลรักษา (guardianship) มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การรับฟังอย่างตั้งใจ (listening) การกระตุ้นและให้กำลังใจผู้อื่น (cheering) การพิทักษ์รักษา (stewardship) และการเห็นอกเห็นใจ (empathy) 3) องค์ประกอบหลักด้านการสร้างความร่วมมือร่วมใจ (engagement building) มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การตระหนักรู้ (awareness) การโน้มน้าวใจ (persuasion) การมุ่งมั่นพัฒนาคน (commitment to the growth of people) และการสร้างชุมชน (building community)

ดังนั้น ทฤษฎีการภาวะผู้นำแบบบริการตามทฤษฎีและงานวิจัยนำมาใช้เป็นองค์ประกอบในการสร้างเครือข่ายวิสัยทัศน์ได้ 3 องค์ประกอบหลัก 10 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) องค์ประกอบหลักด้านการมีวิสัยทัศน์ (visionary) มี 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การมองการณ์ไกล (foresight) และการสร้างมโนทัศน์ (conceptualization) 2) องค์ประกอบหลักด้านการคุ้มครองดูแลรักษา (guardianship) มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การรับฟังอย่างตั้งใจ (listening) การกระตุ้นและให้กำลังใจผู้อื่น (cheering) การพิทักษ์รักษา (stewardship) และการเห็นอกเห็นใจ (empathy) 3) องค์ประกอบหลักด้านการสร้างความร่วมมือร่วมใจ (engagement building) มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การตระหนักรู้ (awareness) การโน้มน้าวใจ (persuasion) การมุ่งมั่นพัฒนาคน (commitment to the growth of people) และการสร้างชุมชน (building community)

ดังนั้น จะเห็นภาวะผู้นำแบบบริการจะแตกต่างจากภาวะผู้นำทั่วไปที่ให้ความสำคัญกับการบริการก่อนการนำ และยังมีอีกข้อเด่นหนึ่ง คือ มีวิธีการทำงานแบบองค์รวม (a holistic approach to work) และการสนับสนุนให้เกิดจิตสำนึกขององค์กรชุมชนซึ่งจากคุณสมบัติด้านคุณธรรมจริยธรรม (character) อันเป็นหัวใจของภาวะผู้นำแบบบริการและเป็นทัศนคติพื้นฐานของผู้ให้บริการที่มีอิทธิพลต่อการทำงานร่วมกับผู้ตาม และทำหน้าที่ภาวะผู้นำโดยผู้นำจำนวนมากมักจะเป็นผู้นำที่มุ่งทำหน้าที่หรือมุ่งในกระบวนการโดยปราศจากหัวใจที่จะรับใช้บริการผู้อื่นเพื่อความชัดเจนเกี่ยวกับคุณสมบัติภาวะผู้นำแบบบริการที่มีความแตกต่างจากภาวะผู้นำแบบสั่งการหรือภาวะผู้นำแบบควบคุม

แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ

กระบวนการวิเคราะห์องค์ประกอบถือกำเนิดขึ้นมาในช่วงต้นศตวรรษที่ 20 โดย Spearman แต่การวิเคราะห์องค์ประกอบในสมัยนั้นยังเป็นวิธีที่ยุ่งยากซับซ้อนและเสียเวลาในการวิเคราะห์การวิเคราะห์องค์ประกอบจึงยังไม่เป็นที่แพร่หลายในหมู่นักวิจัยสมัยนั้นจนกระทั่งคอมพิวเตอร์ได้ถือกำเนิดขึ้นมาและตามด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่จะช่วยเหลือจนกระทั่งในการวิเคราะห์องค์ประกอบทำให้การวิเคราะห์องค์ประกอบได้แพร่หลายออกไปในหมู่นักวิจัยกันอย่างกว้างขวางซึ่ง Hair et al. (2010) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบไว้ว่าเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่มีประโยชน์มากถูกสร้างขึ้นมาเพื่อใช้ศึกษาปัญหา



ที่ซับซ้อนในศาสตร์ทางพฤติกรรมโดยมีจุดมุ่งหมายในการวิเคราะห์องค์ประกอบมี 2 ประการคือ (1) เพื่อสำรวจหรือค้นหาตัวแปรแฝงที่ซ่อนอยู่ภายใต้ตัวแปรที่สังเกตหรือวัดได้เรียกว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) และ (2) เพื่อพิสูจน์ตรวจสอบหรือยืนยันถึงทฤษฎีที่มีอยู่กันก่อนเรียกว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis)

จากการศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบที่การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน Pituch and Stevens (2015) ได้สรุปด้วยตารางเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันดังตารางด้านล่าง

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน
1. อยู่บนพื้นฐานของจุดอ่อนในการค้นคว้าเอกสาร	1. อยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีที่มีผู้วิจัยไว้แล้ว
2. ใช้ตัดสินเกี่ยวกับจำนวนขององค์ประกอบ	2. จำนวนองค์ประกอบถูกกำหนดไว้แล้ว
3. ใช้ตัดสินเกี่ยวกับความสัมพันธ์หรือความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ	3. องค์ประกอบถูกกำหนดไว้สัมพันธ์หรือไม่สัมพันธ์กัน
4. ตัวแปรจะแทรกอยู่อย่างอิสระในทุกองค์ประกอบ	4. ตัวแปรถูกกำหนดให้สัมพันธ์ในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง

ที่มา: Pituch and Stevens (2015: 383)

ดังนั้น จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบดังกล่าวจะเห็นว่าตัวแปรที่ผู้วิจัยได้ใช้ในการศึกษาครั้งนี้อยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีที่มีผู้วิจัยไว้แล้ว โดยมีจำนวนองค์ประกอบที่ถูกกำหนดไว้ชัดเจน จึงใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สาม ได้แก่ 3 องค์ประกอบหลัก 10 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) องค์ประกอบหลักด้านการมีนิสัยทัศน์ มี 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การมองการณ์ไกล และการสร้างนวัตกรรมทัศน์ 2) องค์ประกอบหลักด้านการคุ้มครองดูแลรักษา มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การรับผิดชอบอย่างดีใจ การกระตุ้นและให้กำลังใจผู้อื่น การพิทักษ์รักษา และการเห็นอกเห็นใจ 3) องค์ประกอบหลักด้านการสร้างความร่วมมือร่วมใจ มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การตระหนักถึงการโน้มน้าวใจ การมุ่งมั่นพัฒนาคน และการสร้างชุมชน แต่เนื่องจากข้อจำกัดของโปรแกรมสำเร็จรูปจึงแบ่งเป็นวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง และอันดับที่สองเท่านั้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 260 คน ในปี พ.ศ. 2564 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง



สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่า โมเดลมีความเหมาะสมสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า ไค-สแควร์เท่ากับ 26.84 ค่า ซี เท่ากับ 28 ค่า p เท่ากับ 0.53 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าโมเดลมีความเหมาะสมสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาค่า Goodness of Fit Index (GFI), Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI), Standardized Root Mean Square Residual (SRMR), Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA), Critical N (CN)

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของการปฏิวัติไลบรารี

ตัวแปรแฝง	<i>T</i>	ตัวชี้วัด	λ	SE	t	R^2_{avg}	Pc	Pv
SERVANT	-	-	-	-	-	-	0.98	0.85
VISION	91	-	-	-	-	-	0.93	0.90
	-	AWAR	0.27	0.00	9.84	0.68	-	-
	-	FORE	0.37	0.02	19.20	0.80	-	-
	-	CONC	0.40	0.02	19.09	0.85	-	-
GUARD	89	-	-	-	-	-	0.96	0.86
	-	LST	0.32	0.01	9.09	0.55	-	-
	-	HEAL	0.43	0.03	16.17	0.80	-	-
	-	STEW	0.48	0.03	13.78	0.88	-	-
	-	EMPA	0.35	0.03	13.02	0.69	-	-
ENGAGE	76	-	-	-	-	-	0.87	0.69
	-	PERS	0.19	0.01	10.00	0.36	-	-
	-	COMM	0.25	0.03	9.05	0.63	-	-
	-	BUL	0.24	0.03	8.62	0.55	-	-

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

ผลการศึกษามารูฎีนำแบบบริการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดอนเมืองในภาพรวมผลการองค์ประกอบ พบว่า การปฏิวัติในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนแปรโครงสร้างจะเห็นว่าไม่มีน้ำหนักองค์ประกอบแบบมาตรฐาน (*T*) ของสามองค์ประกอบสูง คือ 0.94, 0.89, และ 0.76 แสดงว่าองค์ประกอบดังกล่าวมีความเชื่อถือสูงในการเป็นองค์ประกอบของการปฏิวัตินำแบบบริการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดอนเมือง โดยค่าความเชื่อถือเชิงโครงสร้างของแต่ละส่วนองค์ประกอบ (Construct Reliability: Pc) มีค่าสูง คือ 0.93, 0.96, 0.87 มากกว่า 0.700 และมีค่าความผันแปรของค่าความเชื่อถือเชิงโครงสร้าง ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยของการผันแปรที่สถิติได้ (Variance Extracted: Pv) สูงเช่นกัน คือ 0.90, 0.86, 0.69 (มากกว่า 0.50) โดยในภาพรวมก็จะเห็นว่ามีความสูงเช่นเดียวกันคือ 0.98 และ 0.85 ซึ่งแสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนก่อให้เกิดการผันแปรในตัวชี้วัดน้อยกว่าส่วนแปรโครงสร้าง ซึ่งสรุปได้ว่า การปฏิวัตินำแบบบริการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดอนเมืองประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ การมีวิสัยทัศน์ การคุ้มครองดูแลรักษา และการสร้างการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกับสังคมฐานที่ใหม่ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบในเชิงการปฏิวัติมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



ผลการศึกษานี้จะมีปริมาณตัวแปรข้างต้น อาจเนื่องมาจากการบริหารจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏบึงกาฬมีการกระจายอำนาจทำให้การบริหารจัดการแต่ละแห่งส่งเสริมการให้บริการผู้นำของผู้บริหาร ตลอดจนส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยราชภัฏบึงกาฬแต่ละแห่งมีความอิสระในการบริหารจัดการทำให้เมื่อต้องการให้บริการผู้นำในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Brown (1999: 73) ที่ให้ทัศนะว่า การบริหารจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏบึงกาฬมีการกระจายอำนาจ เพื่อที่จะเปิดโอกาสให้แต่ละแห่งได้มีการเพิ่มผลผลิต ที่ปริมาณและคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เปิดโอกาสให้แต่ละแห่งได้มีการเพิ่มผลผลิต ที่ปริมาณและคุณภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ อาจเป็นเพราะว่า การจะผู้นำแบบบริการเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของบุคคลที่มีความสำคัญในเรื่องคุณธรรมจริยธรรม การดูแลเอาใจใส่ของผู้บริหาร ตลอดจนการสร้างความร่วมมือร่วมใจซึ่งสอดคล้องกับวัฒนธรรมของการทำงานร่วมกันของชาวอีสานที่ส่งเสริมให้มีความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันจึงส่งเสริมและเอื้อให้เกิดการให้บริการผู้นำแบบบริการของผู้บริหารอยู่ในระดับสูงไปด้วย ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ บัณฑิต โยเนติก (2550) ที่ศึกษาคุณลักษณะของผู้ผู้นำแบบบริการและบรรณาธิการของโรงเรียนคatholicศึกษาคริสตชนและคณิการบวช โดยศึกษาคุณลักษณะของผู้ผู้นำแบบบริการ โรงเรียนคาทอลิกศึกษาคริสตชนและคณิการบวช ใน 10 ด้าน ได้แก่ การฟัง การเห็นอกเห็นใจ การเยยวาทิกภาพ การอดทนอดกลั้น การไว้วางใจ การสร้างทีมในท้องถิ่น การมองการณ์ไกล ความรับผิดชอบร่วมกัน การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน และการสร้างชุมชน ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิก ศึกษาคริสตชนและคณิการบวช โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาคำเฉลี่ยในแต่ละองค์ประกอบ พบว่า การสร้างความร่วมมือร่วมใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในขณะที่การคุ้มครองดูแลรักษา มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ในการมีความร่วมมือร่วมใจสูงนั้นนอกจากพื้นฐานวัฒนธรรมการช่วยเหลือเกื้อกูลกันของชุมชนชาวอีสานแล้ว อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีความมุ่งมั่นพัฒนาความเจริญรุ่งเรืองของบุคลากร ตลอดจนใส่ใจดูแลเอาใจใส่ให้กำลังใจเพื่อร่วมงาน เช่น มีการกำกับการติดตามดูแลส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทางวิชาชีพอยู่เสมอ การให้เวลาและจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับบุคลากรในการพัฒนาทางวิชาชีพเพื่อให้เกิดการเรียนรู้แลกเปลี่ยนการเรียนรู้ การพยายามสร้างทีมงานให้มีพลังในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนการปลูกฝังให้ทุกคนเอาใจใส่ในสิ่งที่ทำซึ่งกันและกัน จึงทำให้การจะผู้นำในด้านนี้สูงไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kouzes & Posner (1995 cited in Black, 2007: 57) ที่ให้ทัศนะจากมุมมองของกรีนส์ว่า การตรวจสอบที่ได้ผลต่อผู้นำแบบบริการคือระดับของความเจริญเติบโตที่ของผู้นำที่มีอยู่ในองค์การ ผู้นำแบบบริการต้องใส่ใจที่จะทำให้ผู้ที่เขาไปใช้ให้บริการนั้นได้รับสิ่งดีอย่างในระดับที่สูงขึ้น ผู้นำที่ดีได้รับการชมเชยมากที่สุดคือผู้ที่พัฒนาให้ผู้อื่นมีความก้าวหน้าและมีศักดิ์ศรี ผู้นำแบบบริการมุ่งมั่นทำสิ่งที่ดีที่เป็นในสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อให้สภาพแวดล้อมนั้นมีส่วนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพและในเรื่องส่วนตัวของทุกคนในองค์การ นอกจากนี้ ผู้นำแบบบริการมีความเชื่อมั่นว่าทุกคนมีความสามารถมากกว่าสิ่งที่เห็นภายนอกผู้นำแบบบริการต้องอุทิศตนเพื่อพัฒนาบุคลากรของตนไม่ว่าในด้านบุคคล บุคลิกภาพและจิตวิญญาณ ผู้นำแบบบริการเชื่อว่าบุคคลมีความมากกว่ากิจกรรมและงานต่างๆ ที่พวกเขาระทำอยู่ด้วยความเชื่อมั่นผู้นำแบบบริการจึงมอบอุทิศตนทั้งหมดเพื่อการเติบโตของสมาชิกในองค์การแต่ละคน ผู้นำแบบบริการตระหนักดีถึงความรับผิดชอบในการดูแลการเติบโตของทีมงานบุคคลหน้าที่จะการทำงาน ตลอดจนชีวิตจิตใจของสมาชิกทุกคน และสอดคล้องกับ Thompson (2004: 95) ผู้นำแบบบริการเชื่อว่าความเป็นบุคคลของมนุษย์แต่ละคนมีความสำคัญกว่าผลงานของบุคคลนั้น ผู้นำแบบบริการจะต้องอุทิศตนอย่างแท้จริงในการพัฒนาบุคลากรของตนให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเติบโตทางวิชาชีพ



ของแต่ละคน และ Wong (2005 cited in Thompson, 2004: 52) ที่ให้ทัศนะว่า ผู้นำแบบบริการต้องบอกตนเองตลอดเวลาว่าบุคลากรมีคุณค่าสูงกว่าการเป็นสมาชิกที่ปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์กร

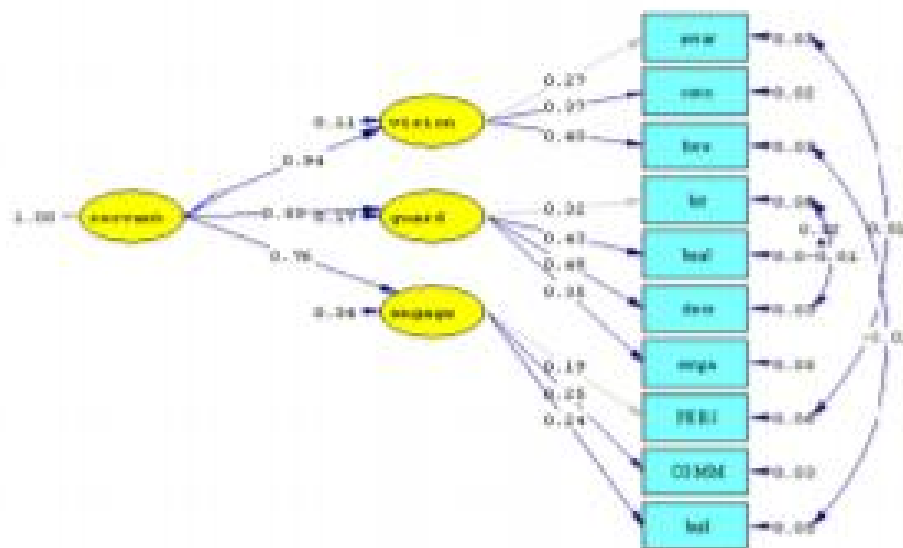
ในขณะที่การคุ้มครองดูแลรักษา มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย อาจเนื่องมาจากผู้บริหารส่วนเสริมและให้ความสำคัญในการกระตุ้นและให้กำลังใจผู้อื่น (healing) ไม่มากนัก โดยเฉพาะในด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น การแสดงความสนใจและความปรารถนาดีต่อผู้อื่น การให้คำแนะนำกับบุคลากรและส่งเสริมให้สามารถพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ การส่งเสริมให้กำลังใจบุคลากรได้พัฒนางานในหน้าที่ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ และการให้ผู้อื่นร่วมงานเข้ามาปรึกษาปัญหาทั้งในเรื่องงานในหน้าที่และปัญหาส่วนตัว จึงทำให้ค่าเฉลี่ยในภาพรวมด้านนี้เป็นอันดับสุดท้าย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านที่ให้ทัศนะไว้สอดคล้องกันว่า การกระตุ้นเยียวยา รักษาให้กำลังใจผู้อื่นเป็นพลังทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Transformation) และการบูรณาการ (Integration) ถ้าผู้นำแบบบริการมีพลังที่จะเยียวยา รักษาตนเองและผู้อื่น โดยการรักษาร่วมจากภายในตัวของตนเอง และพื้นที่ที่ความสมบูรณ์ของตนเองแต่ละคนถูกค้นพบ เราผู้นี้ก็จะสามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ผู้นำแบบบริการตระหนักว่าพวกเขาสามารถช่วยเหลือผู้ที่มีความเจ็บปวดทางด้านอารมณ์ในรูปแบบต่างๆ ได้ เช่น Thompson (2004: 93) กล่าวว่า การเรียนรู้ที่จะเยียวยาเป็นพลังที่เข้มแข็งของการเปลี่ยนแปลง และการประสมประสาน คำนิยามของคำว่า “เยียวยา” หมายรวมถึงการฟื้นฟูสุขภาพและการพักผ่อนอย่างแท้จริง ทำให้ทุกอย่างถูกต้อง ทำให้สมบูรณ์ครบถ้วน แม้ไม่ใช่สิ่งที่ไม่ดี การหาจากโศกภัย ตามทฤษฎีของนักจิตวิทยาจิตตัวเองในขณะเดียวกันจำเป็นต้องรู้จักผู้อื่นอย่างลึกซึ้ง และ Wong (2005 cited in Thompson, 2004: 52) กล่าวว่า การเยียวยา รักษาหมายถึง การแสวงหาการสมานบาดแผลของผู้เจ็บป่วยซึ่งเป็นคุณลักษณะที่มีวิจรรย์ญาณ เพราะเป็นการแสดงถึงความพร้อมที่จะเข้าใจความต้องการที่ลึกซึ้งของบุคคล Abdul (2000: 27) ให้ทัศนะไว้สอดคล้องกันว่า สิ่งที่สำคัญยิ่งและเป็นจุดแข็งของผู้นำแบบบริการ คือ ความสามารถที่จะเยียวยาตนเองและผู้อื่นได้ การเยียวยาเริ่มต้นที่ตนเองและความสมบูรณ์ของบุคคล นั่นหมายถึงแต่ละคนมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ผู้นำแบบบริการต้องสนใจผู้อื่นอย่างแท้จริงและต้องมีความจริงใจที่จะเห็นบุคคลอื่นเติบโตและพัฒนาอย่างแท้จริง ไม่เพียงแต่ตอบสนองความต้องการขององค์กร แต่เน้นการเติบโตของบุคคลแต่ละคนอย่างแท้จริง

นอกจากนี้ Spears (1998 cited in Palmer, 2004: 208) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำแบบบริการสามารถเยียวยา รักษาตนเองและผู้อื่น ผู้นำแบบบริการเป็นรูปแบบผู้นำที่เหมาะสมในยุคปัจจุบัน คุณลักษณะของผู้นำแบบบริการมิได้เกิดจากการควบคุมของโลกภายนอก แต่พ่วงเกิดจากการที่ผู้นำกล้าที่จะเผชิญความเป็นจริงภายในตนเอง ทั้งด้านบวกและด้านลบของตน การรู้จักตัวเองที่แท้จริงของผู้นำจะช่วยให้ผู้นำมีคุณลักษณะของผู้นำเยียวยา รักษา Yalom (1995: 74-79) กล่าวว่า การเยียวยา รักษาช่วยให้บุคคลเปลี่ยนแปลงแนวทางที่ดีขึ้น เพราะมีปัจจัยการเยียวยาที่เป็นกลไกทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงความคิดความรู้สึกและพฤติกรรมที่เหมาะสม ปัจจัยเยียวยาจะค่อย ๆ พัฒนาและเกิดขึ้น ซึ่งจะทำงานพร้อม ๆ กันไป ส่งเสริมและสนับสนุนซึ่งกันและกันไม่สามารถแยกออกจากกันได้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Greenleaf (1977: 27) ได้เขียนไว้ว่า มีบางอย่างแฝงอยู่ลึก ๆ ในการสนทนา/การสื่อสารของผู้ที่กำลังเจ็บปวดและผู้นำ ซึ่งสิ่งนี้ควบคุมทิศทางในการสนทนาของเรา ซึ่งจำใจได้คือการแสวงหาความสมบูรณ์โดยครบถ้วนของตัวเอง เป็นสิ่งที่พวกเขามองเป็นกัน ผู้นำแบบบริการเป็นผู้เยียวยา รักษาจากจิตวิญญาณตนเองต่อปัญหาล้วนและแนบภายในของผู้อื่น รวมทั้งปัญหาจากสิ่งต่างๆ ที่แบ่งแยกชุมชนที่เกิดจากผลขององค์กร คนจะทนทุกข์กับผลส่วนหัววินประจำซึ่งผู้นำแบบบริการสามารถเยียวยา รักษาได้อย่างสมบูรณ์



๑๑. ๑๒. ๑๓. ๑๔. ๑๕. ๑๖. ๑๗. ๑๘. ๑๙. ๒๐. ๒๑. ๒๒. ๒๓. ๒๔. ๒๕. ๒๖. ๒๗. ๒๘. ๒๙. ๓๐. ๓๑. ๓๒. ๓๓. ๓๔. ๓๕. ๓๖. ๓๗. ๓๘. ๓๙. ๔๐. ๔๑. ๔๒. ๔๓. ๔๔. ๔๕. ๔๖. ๔๗. ๔๘. ๔๙. ๕๐. ๕๑. ๕๒. ๕๓. ๕๔. ๕๕. ๕๖. ๕๗. ๕๘. ๕๙. ๖๐. ๖๑. ๖๒. ๖๓. ๖๔. ๖๕. ๖๖. ๖๗. ๖๘. ๖๙. ๗๐. ๗๑. ๗๒. ๗๓. ๗๔. ๗๕. ๗๖. ๗๗. ๗๘. ๗๙. ๘๐. ๘๑. ๘๒. ๘๓. ๘๔. ๘๕. ๘๖. ๘๗. ๘๘. ๘๙. ๙๐. ๙๑. ๙๒. ๙๓. ๙๔. ๙๕. ๙๖. ๙๗. ๙๘. ๙๙. ๑๐๐.

จากผลการวิจัยพบว่า ส่วนประกอบสร้างมีน้ำหนักองค์ประกอบแบบมาตรฐาน (Z) ของสามองค์ประกอบสูง คือ 0.94, 0.89, และ 0.76 แสดงว่า องค์ประกอบด้านการมีนิสัยดีมี ค่านิยมคุณธรรมคุณ วิชา และด้านการสร้างความร่วมมือร่วมใจ มีความเที่ยงตรงสูงในการเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำใ้ บริหารของผู้นำบริหารและวิชาวัดความเจริญ หรืออาจกล่าวได้ว่า ประกอบด้ว้มีความถูกต้องสูงซึ่งมีคุณค่าก็จะเป็นไป ตามเกณฑ์ความเหมาะสมพอดีที่กำหนด จึงสรุปว่า โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบบริหารที่สาม องค์ประกอบมีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังแสดงในภาพที่ 1


$$C(k) = \text{Square} = [6, 0.4], \quad df = 20, \quad P\text{-value} = 0.52403, \quad \text{mean} = 0.000$$

ภาพที่ 1 โมเดลองค์ประกอบของการมีปณมณบริการของนักบริหารมหาวิทยาลัยตามปัจจัยภาคส่วนภายนอกและในองค์กร

Abstract

ข้อเสนอนี้จะช่วยให้การดำเนินงานของ อบต. มีประสิทธิภาพ

๓. ขบวนการในราชสำนักพบว่า ด้านการคุ้มครองดูแลรักษา มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสูงสุดท้าย ๕ อันดับ จึงควรให้ความสำคัญอยู่ในด้านนี้มากยิ่งขึ้น เช่น มีการทำกินผิดกฎหมายดูแลสวนครัวให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาทางวิชาชีพของชุมชน การให้บริการและจัดการทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับบุคลากรในการพัฒนาทางวิชาชีพเพื่อให้มีขีดความสามารถแปลงการเรียนการสอน การพยายามสร้างเสริมงานให้มีประสิทธิภาพการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการปลูกฝังให้ทุกคนเข้าใจในคุณค่าการศึกษามากยิ่งขึ้น เป็นต้น

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงเส้นอันประกอบด้วยน้ำหนักแบบวิธีการของสัมประสิทธิ์การถ่วงน้ำหนักของผลรวมเชิงเส้นของ $\mathbf{X}$ พบว่า องค์ประกอบการมีอิทธิพลที่มีน้ำหนักขององค์ประกอบแบบเลขฐาน (7) สูงที่สุด ดังนั้น ตัวชี้วัดในแบบวิธีการถ่วงน้ำหนักจึงมีความสำคัญในด้านนี้มีมากกว่าองค์ประกอบอื่น



ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ความเป็นจริงในลักษณะเดียวกันนี้โดยมาจากรายการวิจัยไปยังมีลักษณะอื่นๆ หรือระดับประเทศ
2. เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ผู้บริหารมีการผู้นำด้านการคุ้มครองดูแลรักษาต่ำกว่าทุกด้าน ดังนั้น ความเป็นจริงเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการผู้นำแบบบริการด้านการคุ้มครองดูแลรักษา
3. ความเป็นจริงเชิงปริมาณเกี่ยวกับโมเดลสมการโครงสร้างการผู้นำแบบบริการในมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หรือในระดับประเทศ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม

เอกสารอ้างอิง

- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *ความพึงพอใจโครงสร้างทีมทีม (Lisef)* : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปิยะธิดา โขมเผือก. (2550). *การศึกษาคุณลักษณะของผู้นำแบบผู้วิไลในมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์* : สำนัพิมพ์ปริญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ปรัชญาและสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สรายุทธ กันทอง. (2553). *คุณลักษณะการพัฒนาระบบผู้นำในบริการของมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์* : สำนัพิมพ์ปริญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ปรัชญาและสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สินธุชาติ การตั้ง และสรายุทธ กันทอง. (2553). *การพัฒนาระบบผู้นำในบริการในองค์กร : แนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 2.ขอนแก่น : คลังงานวิจัย.
- Black, G. L. (2007). *A Correlational Analysis of Servant Leadership and School Climate*. Ed.D. dissertation, University of Phoenix, United States – Arizona. Retrieved January 31, 2020, from Dissertations & Theses: ABI database. (Publication No. AAT 3399254).
- Brown, S. (1999). *Assessment matters in higher education : choosing and using diverse approaches*. Philadelphia, PA : Society for Research into Higher Education & Open University Press.
- Daft, R. L. (2005). *The Leadership Experience*. 3rded. Mason, OH : Thomson South-Western.
- Dennis, R, Winston, B.E. (2003). *A factor analysis of Page and Wong's servant leadership instrument*. *Leadership & Organization Development Journal*, 24(7/8), 455-458. Retrieved December 22, 2008, from ABI/INFORM Global database. (Document ID: 521138211).
- Greenleaf, R.K. (1977). *The Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. New York: Paulist Press.
- Greenleaf, R.K. (1977). *The Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. New York: Paulist Press.
- Greenleaf, R.K. (1998). *Servant Leadership*. In L.C. Spears (Ed.), *Insights on Leadership : Service, stewardship, spirit, and Servant =Leadership*. (pp. 15-20) New York : John Wiley & Sons Inc.
- Greenleaf, R.K. (2002). *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. NJ: Paulist Press.



- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Irving, J. A. (2005). *Servant leadership and the effectiveness of teams*. Doctoral dissertation, Regent University.
- Johnson, D. P. (2004). *The superintendent's role in developing a positive school district climate* (Doctoral dissertation, University of St. Thomas, Minnesota, 2004). Dissertation Abstracts International, 65(07), 132. (UMI No. 3141570)
- Laub, J. A. (2000). *Development of the Organizational Leadership Assessment (OLA) Instrument*. Doctor of Education Dissertation in Education, Florida Atlantic University.
- Lawrence, L.J. (2002). "For Truly, I Tell You, They Have Received Their Reward" (Mt 6:2) Investigating honor precedence and honor virtue the Catholic Biblical Quarterly, 64-687.
- Maxwell, J.C. (1999). *The 21 indispensable qualities of a leader: becoming the person that people will want to follow*. Nashville, TN: Thomas Nelson.
- Nwogu, O.G. (2004). *Servant Leadership Model: The Role of Follower Self-esteem, Emotional Intelligence, and Attributions on Organizational Effectiveness*. Servant Leadership Research Roundtable, Regent University.
- Page, Don; and Wong, Paul T.P. (2003) *A Conceptual Framework for Measuring Servant Leadership*. Trinity Western University, Canada. Retrieved on December 2021 from <http://www.twu.ca/academics/graduate/leadership/servant-leadership/conceptualframework.pdf>
- Palmer, P. (2004). *A Hidden Wholeness: The journey toward an undivided life*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Patterson, K. A. (2003). *Servant Leadership: A Theoretical Model*. Ph.D. dissertation, Regent University, United States -Virginia. Retrieved December 22, 2008, from ABI/INFORM Global database. (Publication No. AAT 082719).
- Pituch, K.A. and Stevens, J.P. (2015). *Applied multivariate statistics for the social sciences: Analyzes with SAS and IBM's SPSS (6th ed)*. New York: Routledge.
- Ramer, L. M. (2008). *Using Servant Leadership to Facilitate Healing After a Drug Diversion Experience*. Association of Operating Room Nurses. AORN Journal, 88(2), 253-8. Retrieved December 22, 2008, from ProQuest Health and Medical Complete database. (Document ID: 1538599511).
- Spears, L.C. (1995). "Servant = Leadership and the Greenleaf", in Spears, L. (Ed) *Reflections on Leadership: How Robert K. Greenleaf's Theory of Servant = Leadership Influenced Today's Top Management Thinker*, John Wiley & Sons, Inc., New York, NY, pp. 1-14.



- Spears, L.C. (2004). *Practicing servant-leadership*. Leader to Leader, 2004(34)ABI/INFORM Global database. (Document ID: 724827821).
- Spears, L.C. and J. Noble. (2000). James Autry in Des Moines, Iowa. Retrieved on November 2021 from <http://www.greenleaf.org/leadership/read-about4t/Servant-Leadership-Articles-Book-Reviews.html>.
- Thompson, B. (2004). *Exploratory and confirmatory factor analysis*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Yalom, I.D. (1995). *The theory and practice of group psychology* (4th ed.) New York : Basic Books.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations*. 7th ed. Upper Saddle River, NJ : Pearson Prentice Hall.
- Yukl, G. (2002). *Leadership in Organizations*. 5th ed. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.