

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา

THE DEVELOPMENT GUIDELINES OF SERVANT LEADERSHIP FOR
ADMINISTRATORS UNDER THE LOCAL ADMINISTRATIVE
ORGANIZATION, PHANG NGA PROVINCE

นันทวดี จิตรจำนงค์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา

นันทวดี จิตรจำนงค์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา

The Development Guidelines of Servant Leadership for
Administrators under the Local Administrative Organization,
Phang Nga Province

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวนันทดี จิตรจำนงค์

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง, ศษ.ด.

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.

ปีการศึกษา

2567

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ด.)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธรรมา ฤกษ์สุนทร, ค.ด.)

..... กรรมการ
(อาจารย์กิติภูมิ วิภาหส์น, Ph.D.)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง, ศษ.ด.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

..... คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล, ค.อ.ม.)

วันที่ 3 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568

หัวข้อวิทยานิพนธ์	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา
ชื่อ - นามสกุล	นางสาวนันท์วดี จิตรจำนงค์
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง, ศษ.ด.
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ประ.ด.
ปีการศึกษา	2567

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำใ้บริการ และ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 165 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ และผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และ แบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา ได้แก่ 1) ด้านตระหนักรู้ พบว่า ผู้บริหารมีการรับรู้ มีสติ สามารถแก้ไขปัญหาอย่างถูกต้อง และปรับตัวตนให้เหมาะสมกับความต้องการของเพื่อนร่วมงาน ทำให้งานประสบความสำเร็จได้มากขึ้น 2) ด้านการเสริมพลังอำนาจ พบว่า ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองเพิ่มเติมในการทำงาน ให้รางวัล มีการยอมรับและชื่นชมในผลงานทำให้สามารถขับเคลื่อนให้งานมีประสิทธิภาพ 3) ด้านการไม่เห็นแก่ตัว พบว่า ผู้บริหารมีจิตอาสาช่วยเพื่อนร่วมงานในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ทำให้องค์กรมีความก้าวหน้า และ 4) ด้านการบริการ พบว่า ผู้บริหารมีการให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับสามารถพัฒนางานบริการให้มีคุณภาพ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำใ้บริการ ผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Thesis Title	The Development Guidelines of Servant Leadership for Administrators under the Local Administrative Organization, Phang Nga Province
Name - Surname	Miss Nantawadee Jitjamnong
Program	Educational Administration
Thesis Advisor	Assistant professor Chaianan Mankong, Ed.D.
Thesis Co-Advisor	Associate professor Pimolpun Phetsombat, Ph.D.
Academic Year	2024

ABSTRACT

This study aimed to study: 1) the servant leadership and 2) the approach towards the development of servant leadership for administrators under the local administrative organization, Phang Nga province.

Research samples included 165 administrators and teachers in schools under the local administrative organization, Phang Nga province, in Academic Year 2024, derived from stratified sampling. The interview informants consisted of five school administrators under the local administrative organization, Phang Nga province. The instruments used for data collection were questionnaires and interview forms. The statistics used for the quantitative analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and content analysis.

The research results revealed that: 1) the overall servant leadership for administrators was at a high level and 2) the guidelines towards the development of school administrators' servant leadership were as follows: (1) Awareness: it was found that awareness and mindfulness can solve problems correctly and adjust their identity to suit the needs of their co-workers that contribute to more success. 2) Empowerment: it was found that supporting personnel develop themselves further in their work, provide rewards, recognition and appreciation for their work that can drive work efficiency. 3) Selflessness: it was found that having a volunteer spirit helps co-workers in their work creatively that help the organization progress and 4) Service: it was found that cooperating with officials at all levels can improve service quality.

Keywords: servant leadership, school administrator, the local administrative organization

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความเมตตากรุณาเป็นอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร. พิมลพรรณ เพชรสมบัติ ประธานหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา บริหารการศึกษา และ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมกับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ที่กรุณาให้คำปรึกษาคำแนะนำ และข้อเสนอแนะในการปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนีนาฏ ฐ สุนทร และ ดร.กิติภูมิ วิภาหส์น ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณามาเป็น คณะกรรมการร่วมพิจารณาการสอบ ตลอดจนให้คำแนะนำซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุง วิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ มอนโรสง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโฮม รองศาสตราจารย์ ดร.เมษา นวลศรี ดร.ระติกรณ์ นิยมะจันทร์ และ นางสาวกฤตยา ใจเฉื่อย ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น จังหวัดพังงา ที่ได้ให้ความกรุณาในการเก็บข้อมูล ขอขอบพระคุณครูทุกท่านที่ได้ให้ข้อมูลผู้วิจัย ในการนำความรู้มาอ้างอิง ประยุกต์ใช้กับงานวิจัย และขอขอบคุณน้องๆ และพี่ๆ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ได้สอนและให้คำแนะนำกับผู้วิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่ได้ให้ความรู้ ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณแต่ บิดา มารดา และครูอาจารย์ ที่ให้การอบรมสั่งสอน สามี ญาติพี่น้อง และเพื่อนๆ ทุกคนที่ได้ให้กำลังใจ จนทำให้ผู้วิจัยประสบ ผลสำเร็จ

นนทวดี จิตรจำนงค์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(9)
บทที่ 1 บทนำ.....	10
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	10
1.2 คำถามการวิจัย.....	11
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	12
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	12
1.5 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	12
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	13
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	14
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	15
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ.....	15
2.2 แนวคิด หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำให้บริการ.....	25
2.3 บริบทขององค์ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา.....	44
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	47
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	62
ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา.....	62
1.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง.....	62
1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	63
1.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	63
1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	64
1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา	
ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา.....	65
2.1 ผู้ให้สัมภาษณ์ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย.....	65
2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	66
2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	66
2.4 การตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	79
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	79
5.2 การอภิปรายผล.....	82
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	85
บรรณานุกรม.....	87
ภาคผนวก.....	97
ภาคผนวก ก - รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจประเมินเครื่องมือวิจัย.....	99
- รายนามผู้ให้การสัมภาษณ์ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัย.....	100
- หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจประเมินเครื่องมือวิจัย.....	101
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	106
ภาคผนวก ค ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC).....	114
ประวัติผู้เขียน.....	117

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำใ้บริการ.....	37
ตารางที่ 2.2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา....	47
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา.....	62
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับ การศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน.....	68
ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา.....	69
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ใ้บริการของผู้บริการสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา ด้านการตระหนักรู้.....	70
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ใ้บริการของผู้บริการสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา ด้านการเสริมพลังอำนาจ.....	71
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ใ้บริการของผู้บริการสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา ด้านการไม่เห็นแก่ตัว.....	72
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ใ้บริการของผู้บริการสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา ด้านการบริการ.....	73

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	13
ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบการพัฒนาผู้นำตามแนวคิดของ Dubrin.....	16



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ผู้นำในยุคการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีนั้น มีการแข่งขันสูงทำให้ส่วนใหญ่มักจะเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ไม่ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงาน แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำจึงเน้นไปที่การมีคุณธรรมซึ่งสนับสนุนให้ผู้ตามสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เป็นผู้นำได้มากกว่าที่จะใช้ตำแหน่งเพื่อการควบคุม หรือจำกัดความสามารถของผู้ตาม (Hackett and Wang, 2012) ภาวะผู้นำที่เหมาะสมในสิ่งแวดล้อม หรือบริบทแห่งการบริการ คือ ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ ในสภาพปัจจุบันจึงเกิดความจำเป็นที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ด้านภาวะผู้นำที่มีมุมมองกว้างไกล มีความสามารถยืดหยุ่นเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รวมถึงมุ่งเน้นไปที่การมีคุณธรรมสามารถพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำแก่ผู้ร่วมงานให้ตนเอง และร่วมกันทำงานเป็นทีม กระบวนการในที่นี่สอดคล้องกับทัศนะของ Certo (2006) ที่ว่าผู้นำยุคใหม่ควรมีการผสมผสานคุณลักษณะของผู้นำใน 5 รูปแบบ คือ ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) ภาวะผู้นำแบบสอนงาน (coaching leadership) ภาวะผู้นำแบบพิเศษ (super leadership) ภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการ (entrepreneurial leadership) และภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ (servant leadership)

ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ (Servant leadership) เป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่เข้าใจและปฏิบัติถือเอาความต้องการของผู้อื่นอยู่เหนือผลประโยชน์ของตนเอง ตลอดจนสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา และเพิ่มคุณค่าในการพัฒนาผู้อื่น แสดงสภาวะผู้นำเพื่อความต้องการของผู้อื่น และสถานภาพแก่ความต้องการที่มีร่วมกันของแต่ละคน และเพื่อการกระจายอำนาจ โดยให้ความสำคัญทั้งในด้านวิสัยทัศน์ผู้นำ คุณธรรม จริยธรรม การบริการ และคุ้มครองดูแลรักษา (Guardianship) ตลอดจนให้ความสำคัญกับการสร้างความร่วมมือร่วมใจ (Engagement Building) ในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Laub, 2004) ผู้นำที่คำนึงถึงประโยชน์ของผู้อื่นมากกว่าประโยชน์ส่วนตนเป็นผู้นำที่มีมุมมองกว้างไกล มีความสามารถรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และมุ่งเน้นไปที่การมีคุณธรรม สามารถพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำแก่บุคลากร ให้พัฒนาตนเองและร่วมกันปฏิบัติงานเป็นทีม (Blanchard, 2006) เพื่อที่จะสามารถจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและดึงศักยภาพในตนเองออกมาใช้ในการปฏิบัติงาน และมุ่งมั่นพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งบุคลากรครูเป็นกำลังสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ พัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม และสามารถแข่งขันกับสถานศึกษาอื่นได้

ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ เป็นการมุ่งเน้นความเป็นผู้นำในองค์กรให้สามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นหลักสำคัญ โดยสิ่งที่มุ่งเน้นนั้นเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับผู้ตามเป็นหลักและเกี่ยวข้องกับสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบๆ องค์กร (Patterson, 2003) สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติตามแนวคิดของผู้นำแบบไฟบริการจะให้ความสำคัญและรับรู้ถึงคุณค่าของผู้ร่วมงานและจะให้ความสนใจในการพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงาน ผู้นำ ประเภทนี้จะมีศักยภาพที่จะสร้างบรรยากาศองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารและการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ (Spear, 2004) เนื่องจากสถานการณ์ในยุค 4.0 มีการเปลี่ยนแปลงจากเดิมไปสู่แบบใหม่ ซึ่งนำไปสู่การบริหารที่ดี มีการเน้นในเรื่องของการบริการเป็นหลัก เข้าถึงบุคคลอื่นแล้วนำมาพัฒนาผู้นำ และองค์กรให้มีศักยภาพมากขึ้น

ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา มีผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่มอบหมายภารกิจในการจัดการศึกษา มีความแตกต่างกันตามภารกิจหน้าที่ สถานศึกษาในสังกัดทุกระดับมีปัญหาในด้านบุคลากร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการดำเนินการเพื่อประโยชน์ของบุคลากร เช่น ให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับในการสนับสนุนด้านงานวิชาการต่างๆ เพื่อพัฒนางานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เป็นต้น ปัญหาด้านบุคลากรเนื่องจากได้งานใหม่ มีการเปลี่ยนหน้าที่ของบุคลากร ทำให้งานที่ดำเนินการไม่มีความต่อเนื่อง จะเห็นได้จากการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 เมื่อ 5 ปีที่ผ่านมา มีการประเมินภายนอก อยู่ในระดับดี ได้คะแนน 89.56 คะแนน อยู่ในระดับผลการประเมิน A (85.00 – 94.99) ผลการประเมิน ผ่าน แต่ไม่ได้ดีมาก (AA) แสดงให้เห็นว่ายังมีปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาที่ยังไม่ได้รับการแก้ไข

จากความสำคัญและความเป็นมาของสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นของการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารการศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา เพื่อนำเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และนำมาปรับใช้ในการบริหารงานของสถานศึกษาในสังกัด โดยการสร้างแนวคิดที่ดีให้กับผู้นำ มีความเชื่อมั่นในตัวผู้ตามทำให้เกิดความประทับใจ มีความพร้อมที่จะร่วมมือกันทำให้องค์กรมีศักยภาพ และบรรลุผลสำเร็จได้ในที่สุด

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 ภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา อยู่ในระดับใด

1.2.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา เป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา

1.3.2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ภาวะผู้นำใ้บริการ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ตระหนักรู้ 2) การเสริมพลังอำนาจ 3) การไม่เห็นแก่ตัว และ 4) การบริการ

1.4.2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

1.4.2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา ปีการศึกษา 2567 จำนวน 13 โรงเรียน จำนวน 290 คน

1.4.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา ปีการศึกษา 2567 จำนวน 13 โรงเรียน ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 165 คน ได้มาจากการสุ่มแบบชั้นภูมิ โดยใช้ตารางคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970)

1.5 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1.5.1 ภาวะผู้นำใ้บริการ หมายถึง การทำหน้าที่ผู้นำให้มีคุณธรรม จริยธรรม โดยมองถึงเรื่องการรับใช้ผู้ตาม มีความเป็นธรรม การแสดงออกให้เหมาะสมการให้บริการแก่ผู้ตาม การบำรุง ทะนุถนอมปกป้อง การดำเนินงานที่เป็นลักษณะของการพาทีมตัดสินใจร่วมกัน คือ การมีส่วนร่วมในทุกฝ่าย การให้บริการแก่ผู้ตาม หรือการให้อำนาจแก่ผู้ตาม โดยเฉพาะการผู้นำ ย่อมส่งผลต่อผู้ตามในทุกเรื่องอย่างมาก การบริการที่ทำให้เหมาะสมกับผู้ตาม เป็นเรื่องที่คำนึงถึงผู้ตามที่ต้องดำเนินงานในองค์กรอย่างดีที่สุด มีทั้งหมด ภาวะผู้นำใ้บริการ มี 4 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

1.5.1.1 การตระหนักรู้ หมายถึง การมีสติ ไม่ประมาท รับรู้ เข้าใจในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และสามารถปฏิบัติการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง การมีความตระหนักรู้ช่วยพัฒนาทักษะการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น โดยการมีความสามารถในการรับรู้และการปรับตัวตนให้เหมาะสมกับ

ความต้องการของคนอื่น ผู้บริหารควรใช้ทักษะการเรียนรู้ ความเข้าใจตนเองและผู้อื่น จะทำให้งานประสบความสำเร็จได้มากขึ้น

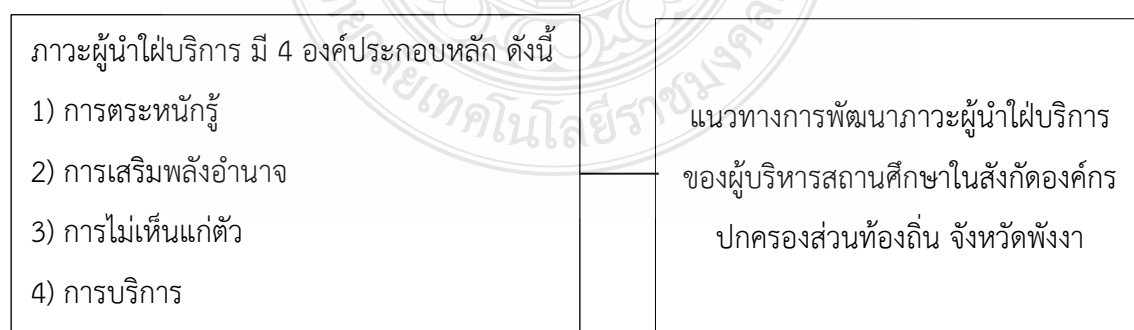
1.5.1.2 การเสริมพลังอำนาจ หมายถึง การสนับสนุนให้บุคลากรแก้ปัญหาด้วยตนเอง การให้บุคลากรมีอำนาจที่จำเป็นต่อการทำหน้าที่และให้มีอิสระการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนให้ได้รับความรู้และทักษะในการทำงาน การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงาน และการให้รางวัล ยอมรับ และชื่นชมในผลงาน อีกทั้งผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองเพิ่มเติมในการทำงาน

1.5.1.3 การไม่เห็นแก่ตัว หมายถึง การกระทำหรือความคิดที่คำนึงถึงผู้อื่นมากกว่าตนเอง โดยไม่มุ่งหวังผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นหลัก เป็นการแสดงออกถึงความเห็นอกเห็นใจ ความเมตตา และความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่น รวมทั้งยังมีการฝึกฝนตนเองให้มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยคนรอบข้างในการทำงาน และสร้างสรรค์สังคมให้เจริญก้าวหน้า

1.5.1.4 การบริการ หมายถึง การให้ความช่วยเหลือหรือการดำเนินการเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น การบริการที่ดีผู้รับบริการจะได้รับความประทับใจและเกิดความชื่นชมองค์กร อันเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร เบื้องหลังความสำเร็จของทุกงานมักจะมีงานบริการเป็นเครื่องมือในการสนับสนุน ไม่ว่าจะเป็นงานประชาสัมพันธ์งานบริการวิชาการต่างๆ ตลอดจนทั้งความร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจจากเจ้าหน้าที่ทุกระดับ ซึ่งจะต้องช่วยกันขับเคลื่อนพัฒนางานบริการให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ จนเกิดเป็น “การบริการที่ดี”

1.5.2 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งบริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการในสถานศึกษาของรัฐ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา

1.6 กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 เป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งใช้ในการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.7.2 เป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาพัฒนาภาวะผู้นำเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ

2.1.1 แนวคิดในการพัฒนาผู้นำ

2.1.2 ความหมาย ความสำคัญและวิธีการการพัฒนาภาวะผู้นำ

2.2 แนวคิด หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำให้บริการ

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำให้บริการ

2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำให้บริการ

2.2.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำให้บริการ

2.2.4 องค์ประกอบภาวะผู้นำให้บริการ

2.3 บริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ

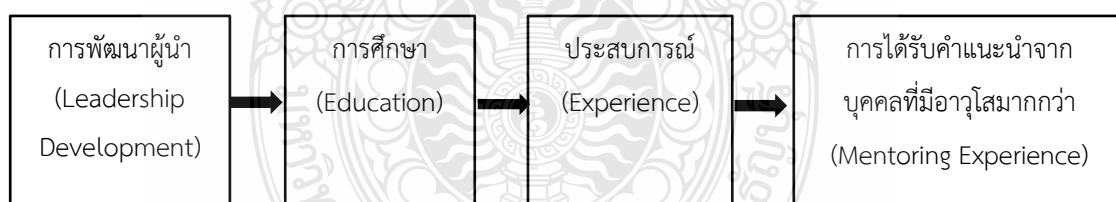
การเปลี่ยนแปลงของสังคมเป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะต้องเกิดขึ้น อันเนื่องมาจากความต้องการของมนุษย์ที่อยากเห็นสิ่งดีๆ เกิดขึ้นในสังคมของตนเอง การเปลี่ยนแปลงของสังคมไปในทางที่ดีขึ้นที่เราเรียกกันว่า “การพัฒนา” (Development) หรืออาจให้คำจำกัดความของการพัฒนาได้ว่า คือ กระบวนการเพิ่มความสามารถของคนส่วนใหญ่ที่จะปรับปรุงคุณภาพชีวิตของตนอย่างต่อเนื่อง(ธนบดี ศรีโคตร, 2562)

2.1.1 แนวคิดในการพัฒนาภาวะผู้นำ

แนวคิดในการพัฒนาผู้นำหรือภาวะผู้นำนี้ มีนักการศึกษาและนักวิชาการได้นำเสนอไว้หลากหลาย ดังนี้

Dubrin (1998) ได้เสนอองค์ประกอบที่จะช่วยในการพัฒนาผู้นำ 3 ด้าน ดังนี้

1) การศึกษา (Education) หมายถึง การได้รับความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง (ซึ่งไม่เกี่ยวกับการนำไปใช้ในทันที) ถ้าผู้นำมีศักยภาพในการศึกษาวิชาคณิตศาสตร์เขาจะได้รับความมีเหตุมีผลมา ซึ่งจะสามารถช่วยเขาในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนที่องค์การเผชิญอยู่ได้ ระดับการศึกษาจะมีความสัมพันธ์ในทางเดียวกันกับการบริการเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จและสนับสนุนการปฏิบัติงานในตำแหน่งของผู้นำที่มีคุณภาพมากขึ้น ทั้งนี้จะมีผลกระทบมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับจำนวนระยะเวลาที่เป็นประสบการณ์ของผู้นำและความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้เหล่านั้น 2) ประสบการณ์ (Experience) หมายถึง ประสบการณ์การทำงานในอดีตที่มีบทบาทในการตัดสินใจ ผู้ที่มีประสบการณ์โดยทั่วไปเชื่อว่าสิ่งต่างๆ จะสามารถบรรลุผลสำเร็จและจัดข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นได้ ถือว่าเป็นข้อแนะนำที่ดีสำหรับผู้นำในอนาคตที่มาจากประสบการณ์ ทศนคตินี้เชื่อว่าประสบการณ์ที่มากขึ้นของผู้นำจะทำให้เขามีความสามารถมากขึ้น ดังนั้น ประสบการณ์ในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่สามารถช่วยให้เกิดประสิทธิผลจากภาวะผู้นำ ถ้าปราศจากประสบการณ์ความรู้ก็จะไม่สามารถเปลี่ยนเป็นทักษะได้ และ 3) การได้รับการแนะนำจากบุคคลที่อาวุโสกว่า (Mentoring) ผู้ที่มีอาวุโสมากกว่ามีประสบการณ์มากกว่า ช่วยเหลือพนักงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่าให้มีความก้าวหน้าสูงขึ้น โดยการให้คำแนะนำการช่วยเหลือ รวมถึงการกระตุ้นต่างๆ พื้นฐานประสบการณ์ประการหนึ่ง ในการพัฒนาขีดความสามารถของภาวะผู้นำ คือ การสอนงานโดยผู้นำหรือเพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์และมีความรู้ ซึ่งแนวคิดของ Dubrin ดังกล่าวสามารถแสดงดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบการพัฒนาผู้นำตามแนวคิดของ Dubrin

จากแผนภาพที่ 2.1 มีรายละเอียด ดังนี้

1) การศึกษา (Education) หมายถึง การได้รับความรู้ความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง (ซึ่งไม่ได้เกี่ยวข้องกับการนำไปใช้ทันที) ถ้าผู้นำที่มีศักยภาพศึกษาวิชาคณิตศาสตร์เขาจะได้รับความมีเหตุมีผลมา ซึ่งจะสามารถช่วยเขาในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนที่องค์การเผชิญอยู่ได้ ระดับการศึกษาจะมีความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน การบริหารเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จและสนับสนุนการปฏิบัติงานในตำแหน่งของผู้นำให้มีคุณภาพมากขึ้น ทั้งนี้จะมีผลกระทบมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับจำนวนระยะเวลาที่เป็นประสบการณ์ของผู้นำ และความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้เหล่านั้น โดยที่ Bass (1990) ได้

สรุปว่า ผลการเรียนรู้และการสาธิตของปริญญาด้านวิศวกรรม กฎหมาย หรือการบริหารธุรกิจ จะเป็นแนวทางที่จะนำไปสู่ความสำเร็จด้านภาวะผู้นำทางธุรกิจจากความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาและสถานภาพของภาวะผู้นำจะไม่สามารถสะท้อนถึงสาเหตุที่ผู้นำประสบความสำเร็จว่าเกิดขึ้นจากการศึกษา ผู้นำจำนวนมากจะมีโอกาสที่จะมีตำแหน่งเป็นผู้นำทางธุรกิจเพียงแต่เขาบรรลุผลสำเร็จในระดับการศึกษาเฉพาะด้าน จึงอาจกล่าวได้ว่าเกิดความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการศึกษาอย่างเป็นทางการ คือ การศึกษาจะช่วยให้เกิดประสิทธิผลในภาวะผู้นำ ผู้นำที่อยู่ในระดับสูงทั้งหลายมักจะเป็นผู้ที่มีสติปัญญาระดับสูง มีความรู้ดี ซึ่งจะรวบรวมความรู้จากอาชีพที่เขาทำ ความรู้ซึ่งได้รับมาอย่างถูกต้องแน่นอนจากการศึกษาแบบเป็นทางการ และการศึกษาดด้วยตนเองจะช่วยให้บุคคลเหล่านี้สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ด้วยการใช้ข้อมูลที่มีอยู่ในขณะนั้นได้

2) ประสบการณ์ (Experience) หมายถึง ประสบการณ์การทำงานในอดีตที่มีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจ ผู้นำที่มีประสบการณ์โดยทั่วไปเชื่อว่าสิ่งต่างๆ จะสามารถบรรลุผลสำเร็จและจัดข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นได้ ถือว่าเป็นข้อแนะนำที่ดีสำหรับผู้นำในอนาคตที่มาจากประสบการณ์ ทศนคตินี้เชื่อว่าประสบการณ์ที่มากขึ้นของผู้นำทำให้เขามีความสามารถมากขึ้น ดังนั้น ประสบการณ์ในงานจึงเป็นสิ่งที่สามารถช่วยให้เกิดประสิทธิผลต่อภาวะผู้นำ ถ้าปราศจากประสบการณ์ความรู้ก็ไม่สามารถเปลี่ยนเป็นทักษะได้ เช่น ปกติคนเราจะได้ประสบการณ์โดยการปฏิบัติด้วยการให้ยุทธวิธีที่เหมาะสม ประสบการณ์จากภาวะผู้นำยังช่วยสร้างทักษะได้ด้วยตนเอง แต่การศึกษายังเป็นทางการอาจไม่สามารถสร้างให้เกิด ซึ่งลักษณะที่สำคัญของประสบการณ์มีดังนี้

(2.1) แหล่งของประสบการณ์ (Sources of Experience) ปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาประสบการณ์การทำงานมี 2 ปัจจัย ดังนี้

(2.1.1) ความร่วมมือในงาน (Work Associates) จะสามารถช่วยบุคคลให้พัฒนาเป็นผู้นำได้อย่างมาก การสอนงานโดยคนที่สามารถทำให้เกิดรูปแบบทั้งแง่บวกและแง่ลบแก่ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล บุคคลอาจสังเกตวิธีหัวหน้าของเขาเผชิญปัญหาด้วยความรอบคอบในระหว่างการประชุม เขาจะสั่งการอย่างรอบคอบและวางแผนที่จะใช้เทคนิคแบบเดียวกันเมื่อถึงคราวจำเป็นต้องเผชิญปัญหาเช่นเดียวกันภายในกลุ่ม และสมมติว่าถ้าหัวหน้าใช้วิธีการรุนแรงในการแก้ปัญหา กลุ่มจะมีพฤติกรรมที่เป็นการต่อต้าน ซึ่งบุคคลก็จะเรียนรู้วิธีที่จะไม่เผชิญหน้าอย่างรุนแรงกับตัวแทนสมาชิกของฝ่ายบริหารระดับสูง กลุ่มเพื่อนสนิท และคณะผู้ร่วมทำงาน ซึ่งจะสามารถช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับผลประโยชน์จากการทำงาน โดยได้รับแนวทางที่ถูกและรู้จักหลีกเลี่ยงสิ่งที่ผิดพลาดซึ่งจะทำให้พนักงานเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้ดี เช่น การพิจารณาว่าการยกย่องแบบใดที่ดีที่สุดที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น เป็นต้น

(2.1.2) ลักษณะของงาน (Task Characteristic) งานที่สัมพันธ์กับการบริหารสามารถช่วยในการพัฒนาภาวะผู้นำได้ เพราะลักษณะของบทบาทของผู้นำจะเป็นสิ่งที่มีประสิทธิผลและ

สามารถทำให้ผู้นำแก้ปัญหาได้ด้วยการใช้วิธีการใหม่ๆ งานที่ทำให้เกิดการพัฒนาดีที่สุด คือ งานที่มีความซับซ้อนและมีปัญหา เช่น การเริ่มต้นกิจกรรมใหม่ๆ สำหรับบริษัท หรือการสร้างเครือข่ายตัวแทน การขายจะสามารถสร้างประสบการณ์จากลักษณะของงานได้

(2.2) ประสบการณ์ที่กว้างไกล (Broad Experience) มีลักษณะของภาวะผู้นำเป็นจำนวนมากที่เกิดจากสถานการณ์ (Situation) วิธีปรับปรุงประสิทธิผลให้แก่ภาวะผู้นำก็คือ การเพิ่มประสบการณ์การบริหารในรูปแบบที่แตกต่างๆ กัน ความยากด้านภาวะผู้นำที่มีต่อการบริหารจะเป็นสิ่งที่ช่วยแนะนำได้อย่างดีในการเพิ่มประสบการณ์การบริหารในหน้าที่ขององค์กรซึ่งจะแตกต่างกัน เช่น การตลาดและการปฏิบัติการ Raskas และ Hanbrick (1992) ใช้คำว่า การพัฒนาหน้าที่การบริหารแบบหลายอย่าง (Multifunctional Managerial Development) เป็นความพยายามและตั้งใจขององค์กรที่จะเพิ่มพูนประสิทธิผลของผู้จัดการด้วยการให้ประสบการณ์จากการปฏิบัติหน้าที่หลายๆ อย่างภายในองค์กร

3) การได้รับคำแนะนำจากบุคคลที่มีอาวุโสกว่า (Mentoring) เป็นการที่ผู้ที่มีอาวุโสมากกว่ามีประสบการณ์มากกว่าช่วยเหลือพนักงานที่มีอาวุโสน้อยกว่า ให้มีความก้าวหน้าสูงขึ้น โดยการให้คำแนะนำการช่วยเหลือและการกระตุ้นต่างๆ พื้นฐานประสบการณ์อีกประการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถของภาวะผู้นำ คือ การสอนงานโดยผู้นำหรือเพื่อร่วมงานที่มีประสบการณ์ และมีความรู้ บุคคลเหล่านี้จะทำหน้าที่สอนงาน แนะนำแนวทางช่วยเหลือด้านอารมณ์ต่างๆ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำให้แก่รุ่นน้องๆ ได้ การสอนงานโดยทั่วไปมักเกิดจากความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการ ซึ่งมีพื้นฐานความชอบพอกันในบุคลิกภาพระหว่างบุคคลบริษัทใหญ่ๆ จำนวนมากจะทดลองด้วยการจับคู่อย่างเป็นทางการ เพื่อให้เกิดการสอนงานขึ้นวิธีการที่เป็นมาตรฐานที่จะทำให้เป็นผู้ได้รับความรู้ที่ดีก็คือ การทำตนให้มีวิสัยทัศน์ด้วยการพยายามทำความเข้าใจในลักษณะงานให้ถูกต้องเหมาะสม ส่วนแนวคิดของ Vicere and Fulmer (1996) ได้เสนอแนวทางของการพัฒนาผู้นำให้มีประสิทธิภาพไว้ ดังนี้ 1) เป็นกระบวนการพัฒนาที่ผสมผสานจากประสบการณ์การฝึกอบรม การศึกษา และรูปแบบต่างๆ ของการพัฒนา โดยที่ไม่อาศัยแต่เพียงการนั่งเรียนในห้องแต่เพียงอย่างเดียว 2) เป็นการเกี่ยวข้องสัมพันธ์ในเชิงเวลากับธุรกิจจริงๆ 3) มุ่งให้ประโยชน์ไม่เพียงแต่ผู้เข้าอบรม แต่ต้องเอื้อต่อทีมงานและองค์กร 4) กระตุ้นให้เกิดความสนใจใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ (Knowledge Creation) ทั้งในส่วนของปัจเจกบุคคล และขององค์กร 5) ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของการเป็นผู้นำที่มีความสามารถ และองค์ความรู้โดยรวมขององค์กรในรูปของทีมและเครือข่ายการเรียนรู้ (Learning Network) 6) ก่อให้เกิดการพัฒนาทีมผู้นำในทุกๆ ระดับชั้น (A talent Pool of Leaders at All Levels) การพัฒนาภาวะผู้นำ เป็นวิธีการที่เป็นระบบและเป็นกระบวนการในการออกแบบการบริหารจัดการศิลปะเรื่องภาวะผู้นำ

โดยช่วยให้เข้าถึงและยกระดับความสามารถของภาวะผู้นำในเรื่องต่างๆ เช่น การนำตนเอง การนำผู้อื่น การนำองค์การและการนำการปฏิบัติงานให้มาก

2.1.2 ความหมาย ความสำคัญ และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ

1) ความหมายของการพัฒนาภาวะผู้นำ

การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต้องคำนึงถึงลักษณะเฉพาะของสภาพแวดล้อมปัจจุบัน ซึ่งรวมถึงความซับซ้อนและความไม่แน่นอนที่เพิ่มขึ้น โลกที่เชื่อมโยงถึงกันและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้ผู้นำต้องสามารถนำทางความซับซ้อนและรับมือกับความไม่แน่นอนได้ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เทคโนโลยีใหม่ๆ กำลังปฏิวัติวิธีที่เราทำงานและโต้ตอบกัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อบทบาทของผู้นำการเพิ่มขึ้นของความหลากหลาย: องค์กรและสังคมกำลังมีความหลากหลายมากขึ้น ซึ่งทำให้ผู้นำต้องมีความสามารถในการจัดการกับความแตกต่างและส่งเสริมการมีส่วนร่วมความคาดหวังที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในปัจจุบันคาดหวังให้ผู้นำมีความโปร่งใส มีความรับผิดชอบและมีจริยธรรมมากขึ้น (วรวัชร เทียมสุวรรณ และคณะ, 2562) มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ชุดิกาญจน์ ทักโลวา (2564) การพัฒนาภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการต่างๆ ในการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมทักษะคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการเป็นผู้นำ โดยมีการจัดกิจกรรมและกระบวนการที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการพัฒนาองค์กร เพื่อให้ผู้นำสามารถพัฒนาบุคลากรให้มีภาวะผู้นำที่จะนำพาองค์กรบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยการพัฒนาบุคคลให้มีภาวะผู้นำที่สามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ

McCauley (1998) กล่าวว่า การพัฒนาภาวะผู้นำ คือ การเพิ่มสมรรถนะบุคคลให้มีประสิทธิภาพในบทบาทและกระบวนการภาวะผู้นำ ในการผลักดันให้กลุ่มสามารถทำงานโดยความร่วมมือเพื่อให้เกิดประสิทธิผลอย่างมีคุณค่า หลักการสำคัญ 3 ประการของการพัฒนาภาวะผู้นำ คือ 1) การพัฒนาภาวะผู้นำเริ่มจากการพัฒนาภายในตัวบุคคลนั้น 2) การพัฒนาภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพมีความหลากหลาย ทั้งในบทบาทและกระบวนการภาวะผู้นำ และ 3) การพัฒนาภาวะผู้นำตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อที่ว่า ภาวะผู้นำสามารถพัฒนาได้

พัชรา วาณิชชิน (2560) ได้กล่าวว่า การพัฒนาภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการอย่างเป็นระบบที่ผู้นำต้องพัฒนาความเป็นผู้นำทั้งบทบาทและกระบวนการให้ดียิ่งขึ้น ทั้งทักษะและความรู้ผ่านประสบการณ์การเรียนรู้ต่างๆ จากการศึกษา การอบรม หรือการทำงาน เพื่อประยุกต์ใช้กับสิ่งเรียนรู้จากประสบการณ์ในบริบทการทำงานจริง ที่อาจมีสถานการณ์แตกต่างกันออกไป

มัทนา วังนอมศักดิ์ (2561) ได้กล่าวว่า การพัฒนาภาวะผู้นำถือเป็นกระบวนการหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งหมายถึง การดำเนินการให้บุคคลได้รับประสบการณ์ และการ

เรียนรู้ในช่วงเวลาหนึ่งๆ เพื่อยกระดับความสามารถในการทำงาน ซึ่งสามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่น การศึกษา (education) การฝึกอบรม (training) ทั้งนี้การพัฒนานี้จะเน้น 3 ด้าน คือ พัฒนาตัวบุคคล พัฒนาอาชีพ และพัฒนาองค์กร

สมบุญ ศิลป์รุ่งธรรม (2565) การพัฒนาภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความสามารถในการรับบทบาทภาวะผู้นำอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ สามารถประยุกต์ใช้สิ่งที่เรียนรู้จากประสบการณ์ที่หลากหลาย ในบริบทการทำงานที่มีความแตกต่าง มุ่งสู่คุณภาพของผู้เรียน ตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์

Hitesh Bhasin (2017) ได้กล่าวว่า การพัฒนาความเป็นผู้นำ คือ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ประเภทหนึ่งที่ต้องใช้ในการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ และความสามารถของพนักงาน เพื่อให้พวกเขาได้รับการฝึกฝนเป็นอย่างดีสำหรับบทบาทการจัดการและความเป็นผู้นำภายในองค์กร

Norwich University (2022) กล่าวว่า การพัฒนาความเป็นผู้นำ คือ กิจกรรมใดๆ ที่ออกแบบมา เพื่อปรับปรุงความสามารถของบุคคลในฐานะผู้นำ

Maria M. Witte and others (2022) ได้กล่าวว่า การพัฒนาความเป็นผู้นำ คือ กิจกรรมที่เสริมสร้างคุณภาพความเป็นผู้นำกับบุคคลหรือองค์กร

จากความหมายของการพัฒนาและการพัฒนาภาวะผู้นำดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่องและต้องอาศัยความพยายามอย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้จากทฤษฎี การฝึกปฏิบัติ หรือการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผู้นำที่ดีต้องมีความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติที่หลากหลาย เพื่อนำพาทีมหรือองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

2) ความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำ

พัชรา วาณิชวสิน (2560) ได้กล่าวว่า การพัฒนาภาวะผู้นำในระยะยาวนั้นมีความสำคัญต่อองค์กรในหลายๆ ด้าน ดังต่อไปนี้

(2.1) การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์กร (organizational effectiveness and efficiency) เนื่องด้วยบทบาทของผู้นำ คือ การโน้มน้าวและใช้อิทธิพล (อำนาจ/บารมี) ต่อคน (ผู้ตาม/คนอื่น) ผ่านสายสัมพันธ์อันเหนียวแน่นด้วยความไว้วางใจ และการสนับสนุนตามความเหมาะสมในบริบทที่เป็นอยู่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ถ้าผู้นำสามารถแสดงความเป็นผู้นำได้ดีและมีคุณภาพ ก็จะสามารถกระตุ้นใจผู้อื่นให้ทำงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรได้ ทั้งความมีประสิทธิภาพและความมีประสิทธิภาพ ในทางกลับกันถ้าผู้นำไม่สามารถแสดงความเป็นผู้นำได้ดีและมีคุณภาพเพียงพอ ก็จะไม่สามารถกระตุ้นใจให้ผู้อื่นทำงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรได้ เพราะภาวะผู้นำที่แย่ทำให้คนไม่ยอมทำงานให้อย่างเต็มที่และเต็มศักยภาพ ส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลน้อยลงไปด้วยเช่นเดียวกัน

(2.2) การสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน (competitive advantage) เป็นการดำเนินงานขององค์กรในแง่มุมต่างๆ ที่สร้างความแตกต่างจากคู่แข่งในเชิงกลยุทธ์ และสิ่งที่ช่วยสร้างความแตกต่างระหว่างองค์กรและคู่แข่งออกจากกันนั้น เป็นสิ่งที่ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินธุรกิจไปได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดยคงไว้ซึ่งความได้เปรียบทางการแข่งขันเหนือคู่แข่ง โดยผู้นำสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ผ่านการพัฒนาระบบคนในองค์กรให้มีคุณค่า รวมทั้งการดำเนินธุรกิจในแบบที่ไม่สามารถลอกเลียนกันได้ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนในอนาคต

(2.3) การวางแผนหาผู้สืบทอด (succession planning) เป็นการป้องกันการขาดแคลนผู้นำ เนื่องจาก ผู้นำรุ่นเก่าๆ ที่อยู่ในตำแหน่งบริหารต่างพากันทยอยเกษียณอายุออกจากองค์กรอย่างต่อเนื่อง และเพื่อเตรียมเสริมทัพผู้นำสำหรับตำแหน่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มารองรับธุรกิจใหม่ขององค์กร ซึ่งองค์กรจำเป็นต้องมองหาคนที่มีความสามารถโดดเด่น และมีศักยภาพเพียงพอที่จะเป็นผู้นำ และนำมาพัฒนาอย่างเป็นระบบ เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสืบทอดตำแหน่งผู้นำจริง เมื่อผู้นำรุ่นเก่าเตรียมตัวเกษียณ และพร้อมรับช่วงงานต่อ หรือพร้อมเริ่มงานการเป็นผู้นำในธุรกิจใหม่อย่างมั่นใจและมั่นคง เพราะถ้าองค์กรไม่พัฒนาผู้นำเพื่อวางแผนหาผู้สืบทอดตำแหน่งผู้นำ องค์กรก็จะขาดแคลนผู้นำที่จะมาขับเคลื่อนองค์กรได้ทันเวลา และการที่มีผู้นำที่ไม่พร้อมช่วยขับเคลื่อน องค์กรอาจได้รับผลเสียมากกว่าผลดี ยิ่งไปกว่านั้นถ้าองค์กรมีการวางแผนหาผู้สืบทอดอย่างเป็นระบบก็เท่ากับองค์กรได้วางเส้นทางการเติบโตให้กับคนที่มีศักยภาพเป็นผู้นำในองค์กร ส่งผลให้อัตราการลาออกจะลดลง และแรงจูงใจจะเพิ่มมากขึ้นที่จะอยู่ทำงานให้กับองค์กรในระยะยาว เพราะมองเห็นความเติบโตและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

(2.4) การบริหารดาวเด่น (talent management) ถ้าองค์กรมองเห็นดาวเด่นที่มีศักยภาพมากพอที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ แล้วผลักดันให้ดาวเด่นนั้นขึ้นสู่ตำแหน่งผู้นำองค์กร ก็จะได้รับผลงานเป็นเลิศกลับคืนมาจากดาวเด่นนั้นๆ แต่ถ้าองค์กรมองไม่เห็นความเด่นและไม่ดูแลให้ดี ดาวเด่นเหล่านี้จะทำงานให้กับองค์กรเพียงระยะสั้น แล้วออกไปหาโอกาสใหม่ที่ดีกว่าให้กับชีวิต องค์กรจะสูญเสียโอกาสในการรักษาดาวเด่นที่สามารถสร้างผลงานเป็นเลิศให้กับองค์กรได้

Warren Bennis (1989) นักวิชาการด้านการบริหารที่โด่งดัง ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาผู้นำว่า ผู้นำที่ดีต้องมีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ กระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจ และสร้างความเปลี่ยนแปลง

Daniel Goleman (1995) นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ได้นำเสนอแนวคิดเรื่อง Emotional Intelligence (EQ) และเชื่อว่า EQ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของผู้นำ

Peter Drucker (1999) นักปรัชญาชาวออสเตรเลียที่เชี่ยวชาญด้านการบริหาร ได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการพัฒนาผู้นำที่มุ่งเน้นผลลัพธ์และการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร

สรุปได้ว่า ความสำคัญจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในการนำ และมีภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคลากรในองค์กร ภาวะผู้นำ เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำถือเป็นหัวใจสำคัญของการเพิ่มประสิทธิภาพของผู้นำ เป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนศักยภาพขององค์กร สามารถผลักดันให้เกิดผลลัพธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และความสำเร็จขององค์กร

3) วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ

Edwards Deming (1993) การพัฒนาภาวะผู้นำที่น่าจะมีประสิทธิภาพมากที่สุด คือ การพัฒนาอย่างมีระบบตามกระบวนการพัฒนาคุณภาพแบบ PDCA ของ Edwards Deming ดังนี้

(3.1) ขั้นตอนกำหนดแผน (plan) ภาวะผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับบุคคลทุกคน ที่กล่าวเช่นนี้ เพราะว่าคนทุกคนจะต้องมีการจัดการในเรื่องที่คล้ายคลึงกัน ได้แก่

(3.1.1) ต้องมีแผนการจัดการชีวิต เพื่อให้มีอนาคตที่มั่นคงและเจริญก้าวหน้า

(3.1.2) ต้องมีการตัดสินใจเกี่ยวกับชีวิต และการงานตลอดเวลา

(3.1.3) ต้องทำงานร่วมกับบุคคลอื่น หรือให้บุคคลอื่นมาร่วมทำงานด้วย

(3.1.4) ต้องการความสุข ความสำเร็จ และความสมหวังในชีวิต

เมื่อเป็นเช่นนี้ ทุกคนจึงควรมีแผนการของตนเองว่าจะต้องการระดับภาวะความเป็นผู้นำในระดับใด เช่น ระดับการจัดการชีวิตและการงานประเภทบุคลากรปฏิบัติการ ระดับหน้าที่การงานสำหรับผู้นำระดับกลาง หรือระดับหน้าที่การงานสำหรับตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง การกำหนดแผนระดับภาวะผู้นำ ถือว่ามีความสำคัญมาก เพราะถ้าแผนการชัดเจนจะทำให้การปฏิบัติสามารถทำได้ สอดคล้องกับความต้องการจริง และมีโอกาสประสบความสำเร็จสูง

(3.2) ขั้นตอนปฏิบัติจัดทำ (do) การพัฒนาภาวะผู้นำในขั้นปฏิบัติ คือ การที่ต้องลงมือทำจริงตามแผนการที่วางไว้ ได้แก่

(3.2.1) ขั้นที่หนึ่ง เป็นการเรียนรู้และพัฒนาองค์ความรู้เชิงหลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทุกคนควรจะทำก่อนสิ่งอื่นใด ไม่ว่าจะมีการตั้งความคาดหวังเรื่องระดับภาวะผู้นำไว้ที่ระดับใดก็ตาม ก็ควรได้เรียนรู้สาระเนื้อหาเชิงองค์ความรู้ เพราะจะทำให้เข้าใจสภาพความเป็นจริงของผู้นำในหลายๆ ด้าน

(3.2.2) ขั้นที่สอง คือ การฝึกปฏิบัติในทักษะของการมีภาวะผู้นำตั้งแต่ขั้นพื้นฐานจนถึงขั้นสูง เช่น การพัฒนาบุคลิกภาพให้ดูดี มีสง่าผ่าเผย เชื่อถือ การฝึกทักษะการพูดต่อหน้าที่ประชุมของคนหมู่มาก การพัฒนามารยาท และความมีศีลธรรม เป็นต้น

(3.3) ขั้นตรวจสอบหรือประเมินผล (check) หลังจากที่ได้มีการฝึกหรือปฏิบัติในทักษะเรื่องต่างๆ ไปแล้ว ก็ควรได้ประเมินผลระดับการพัฒนาหรือประเมินความสำเร็จในเรื่องนั้นจะทำให้สามารถทราบระดับการพัฒนา ทราบปัญหาอุปสรรคต่างๆ

(3.4) ขั้นปรับปรุงแก้ไข (action) เป็นขั้นที่จะนำผลที่ได้จากการตรวจสอบหรือประเมินมาจัดการหรือพัฒนาต่อ การพัฒนาภาวะผู้นำมีช่องทางที่สามารถจะทำให้ดีกว่าเดิมได้ตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด เพราะภาวะผู้นำเป็นเรื่องของการปฏิบัติจริงที่ต้องนำหลักทั้งที่เป็นศาสตร์และศิลป์มาผสมผสานกัน ผลของงานจึงจะเกิดผลดี

McCauley (1998) ได้วิเคราะห์และสังเคราะห์รายงานการวิจัยต่างๆ เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ สรุปได้ว่า วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำมี 4 วิธี คือ

1) การเรียนรู้จากการทำงาน (Learn On The Job) การเป็นผู้นำสามารถเรียนรู้ได้จากการทำงาน งานที่ทำท้าทายมากเท่าใดย่อมเกิดการเรียนรู้มากขึ้นเท่านั้น ในระบบราชการนั้นในแต่ละตำแหน่งเป็นงานที่ท้าทายในระดับที่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องเรียนรู้ภาวะผู้นำในระดับที่แตกต่างกันด้วย งานที่ท้าทายจะกระตุ้นให้คนมีความคิดสร้างสรรค์และทำงานดีขึ้น ขณะเดียวกันงานที่ท้าทายจะทำให้ระดับความเครียดสูงขึ้น ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารได้เรียนรู้วิธีการจัดการกับความเครียดในการทำงานที่ท้าทายทำให้มีผลงานจะช่วยส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในอนาคต

2) การเรียนรู้จากผู้อื่น การเป็นผู้นำสามารถเรียนรู้ได้จากคนอื่น เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา เป็นต้น ในองค์กรที่มีหลายระดับนั้น ผู้บังคับบัญชาจะเป็นแหล่งสำคัญของการเรียนรู้ เพราะจะเป็นตัวแบบของบทบาท (Role Model) ทั้งในด้านดีและด้านไม่ดี และเป็นแหล่งที่จะให้ข้อมูลย้อนกลับ ผู้บังคับบัญชาสามารถมอบหมายงานที่ท้าทายทำให้เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะเป็นแหล่งของข้อมูล เป็นทรัพยากร และให้ข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงสามารถพัฒนาได้โดยอาศัยการเรียนรู้จากผู้อื่น

3) การเรียนรู้จากความผิดพลาด การเรียนรู้จากความผิดพลาดหรือผิดเป็นครู เป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาภาวะผู้นำ มีงานวิจัยที่แสดงว่าความผิดพลาดทำให้บุคคลตระหนักถึงข้อจำกัดของตนเอง รู้จุดอ่อนของตนเอง สามารถวิเคราะห์พฤติกรรมของตนเอง หาทางปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น

4) การเรียนรู้จากการฝึกอบรม การฝึกอบรมเป็นวิธีการที่สำคัญอีกวิธีหนึ่งในการพัฒนาภาวะผู้นำ มีงานวิจัยต่างๆ ยืนยันว่า ภาวะผู้นำสามารถเกิดขึ้นได้จากการฝึกอบรมภาวะผู้นำนั้นจะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจสถานการณ์และเข้าใจวิธีการที่จะควบคุมกิจกรรมของกลุ่ม การฝึกอบรมจะช่วยให้มีความรู้กระบวนการในการนำ และรู้จักเทคนิคที่จะปรับพฤติกรรมของตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ หลักสูตรการฝึกอบรมภาวะผู้นำอาจเป็นหลักสูตรต่างๆ ไป หรือหลักสูตรที่เฉพาะเจาะจงทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งก็ได้

McCauley, Moxley & Velsor (1998) วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำมี 6 วิธี ได้แก่ 1) การอบรม 2) การสัมมนา 3) การเรียนรู้จากการปฏิบัติ 4) การประชุมปฏิบัติการ 5) การศึกษาดูงาน และ 6) การศึกษาจากเอกสารตำรา

Dubrin (2007) จำแนกวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเป็น 5 วิธี คือ การทำความรู้จักตนเอง การสร้างวินัยในตนเอง การศึกษา การแสวงหาประสบการณ์ การให้คำปรึกษา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) การทำความรู้จักตนเอง หลักสำคัญในการพัฒนาตนเองหรือการทำความรู้จักตนเอง โดยอาศัยกระบวนการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับตัวผู้บริหารอย่างแจ่มชัด ทั้งนี้เพื่อช่วยให้สามารถปรับปรุงตนเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การทำความรู้จักตนเองทำได้โดยอาศัยหลักการเรียนรู้แบบคิดครั้งวงจร (Single-Loop Learning) กับการเรียนรู้แบบคิดครบวงจร (Double-Loop Learning) การเรียนรู้แบบคิดครั้งวงจร (Single-Loop Learning) หมายถึง การทำความรู้จักตนเองระดับหนึ่งที่เกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนแสวงหาข้อมูลย้อนกลับเพียงเท่าที่จำเป็น เพื่อนำมายืนยันหรือใช้อธิบายความคิดหรือการกระทำของตน

การเรียนรู้แบบคิดครบวงจร (Double-Loop Learning) หมายถึง การทำความรู้จักตนเองอีกระดับหนึ่งที่ลึกซึ้งกว่าแบบแรก การเรียนรู้แบบนี้จะเกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนนำข้อมูลย้อนกลับมายืนยัน หรืออธิบายความมีเหตุผลของเป้าหมาย หรือคุณค่าที่ปรากฏในสถานการณ์ ประโยชน์ของการนำหลักการเรียนรู้หรือการรู้จักตนเองไปใช้ คือ ช่วยให้ผู้บริหารเรียนรู้และใช้ประโยชน์จากการคิดทบทวนหาเหตุผล การพยายามทบทวนเพื่อความเข้าใจเหตุผลของสิ่งที่เกิดขึ้น จะช่วยให้ผู้นำสามารถปฏิบัติงานหรือใช้ภาวะผู้นำได้เหมาะสมขึ้นในโอกาสต่อไป

2) การสร้างวินัยในตนเอง การพัฒนาภาวะผู้นำนั้นจำเป็นต้องมีวินัยในตนเอง วินัยในตนเองที่นี้หมายถึง ความพยายามที่จะรักษาระดับความสนใจที่มีต่อการบรรลุเป้าหมายไว้ให้มั่นคง วินัยในตนเองมีความจำเป็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำทุกรูปแบบ เช่น การที่ผู้นำเห็นว่าการเป็นผู้ฟังที่ดีเป็นพฤติกรรมภาวะผู้นำที่สำคัญ ผู้นำต้องอ่านหรือศึกษาหรือเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการฟัง ทั้งนี้เพื่อสร้างการเป็นผู้ฟังที่ดีสามารถจับประเด็นได้ถูกต้อง วินัยในตนเองมีความจำเป็น เพราะสถานะต่างๆ ที่เกิดขึ้นมักหันเหความสนใจของผู้นำไปสู่ทิศทางอื่นเสมอ วินัยในตนเองมีบทบาทสำคัญต่อการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อให้มั่นใจว่าบุคคลดังกล่าวได้มีการพัฒนาตนเองจริง

3) การศึกษา โดยทั่วไปการศึกษามักหมายถึง การถ่ายทอดความรู้โดยไม่คำนึงถึงการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างทันทีทันใด การศึกษาอย่างเป็นทางการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการบริหารและตำแหน่งของผู้นำ นอกจากนี้ปริมาณของการศึกษาอย่างเป็นทางการยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับตำแหน่งหน้าที่ของผู้นำ ผู้นำที่มีตำแหน่งทางการบริหารระดับสูงส่วนใหญ่มักเป็นผู้ที่มีสติปัญญาสูง มีความรู้ดี สามารถเรียนรู้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลความรู้ต่างๆ จากงานที่ทำ

ความรู้ที่ได้จากการศึกษาอย่างเป็นทางการ และความรู้ที่ได้จากการทำงานจะช่วยให้ผู้นำมีสารสนเทศในการแก้ไขปัญหาใหม่ๆ เสมอ

4) การแสวงหาประสบการณ์ ประสบการณ์ที่เกิดจากการทำงานนับเป็นสิ่งที่มีความประโยชน์ต่อการนำภาวะผู้นำให้มีประสิทธิผล เพราะถ้าหากขาดประสบการณ์ก็จะไม่สามารถแปรความรู้ให้เป็นทักษะได้แหล่งที่มาของประสบการณ์มี 2 แหล่งหลักๆ คือ เพื่อนร่วมงานและเนื้องาน เพื่อนร่วมงานสามารถให้ประสบการณ์ได้เป็นอย่างดี การให้ข้อมูลย้อนกลับหรือคำแนะนำอย่างทันทีทันใด อาจมีทั้งผลดีและผลเสียต่อการพัฒนาภาวะผู้นำ การหาประสบการณ์อาจใช้การสังเกตเวลาผู้บังคับบัญชาเผชิญปัญหาในระหว่างประชุมแล้วพยายามนำเทคนิคการแก้ปัญหาที่นำมาใช้กับผู้บังคับบัญชาคนอื่นที่หนึ่งหรืออาจจะเรียนรู้ที่จะไม่ใช้ภาวะผู้นำเช่นนั้น หากพบว่าไม่ใช่ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล

5) การให้คำปรึกษา การให้คำปรึกษาเป็นวิธีพัฒนาภาวะผู้นำที่ยืดประสบการณ์เป็นหลัก อีกวิธีหนึ่งที่เชื่อว่า การพัฒนาภาวะผู้นำควรจะมีการฝึกสอนโดยผู้นำที่มีทั้งความรู้และประสบการณ์ ซึ่งเรียกว่าที่ปรึกษาซึ่งจะคอยพัฒนาภาวะผู้นำแก่ผู้เรียนโดยอาศัยการสอนการแนะนำ การให้กำลังใจ และการฝึก ที่ปรึกษาต้องเป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจในการให้คำปรึกษา และคำแนะนำส่วนใหญ่ ได้แก่ ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน หรือนักวิชาชีพด้านบริหารบุคคล การให้คำปรึกษาส่วนใหญ่มักเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นอย่างไม่เป็นทางการ โดยอาศัยความสัมพันธ์ส่วนตัวระหว่างผู้ให้กับผู้รับคำปรึกษา แต่บางแห่งอาจมีระบบการให้คำปรึกษาที่เป็นทางการก็ได้ขึ้นกับผู้รับการพัฒนา

จากวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีนักวิชาการกล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะการเป็นผู้นำที่ดีต้องทั้งรู้และทำ คือ ต้องมีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎี และต้องนำความรู้เหล่านั้นไปใช้ในการปฏิบัติจริง ควบคู่ไปกับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และที่สำคัญที่สุดคือ ต้องมีใจรักในการเป็นผู้นำและต้องการที่จะพัฒนาผู้อื่นให้เติบโตไปพร้อมกัน

2.2 แนวคิด หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการ

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำใฝ่บริการ

ภาวะผู้นำใฝ่บริการ (Servant Leadership) เป็นผู้นำแห่งอุดมการณ์ที่ทำงานเพื่อส่วนรวม เสมือนเป็นผู้ให้บริการของหน่วยงานที่ต้องแบกรับภาระงานหนัก อย่างไรก็ตามภาวะผู้นำแบบนี้เป็นการอุทิศตนเองเพื่อมวลมนุษยและสังคม โดยพฤติกรรมที่แสดงออกมาถึงการให้บริการเพื่อนร่วมงาน ผู้ตามหรือผู้อื่น ด้วยความเข้าใจ เต็มใจในการทำงาน เพื่อกระตุ้นจิตใจหรือตอบสนองความต้องการของบุคคล โดยใช้อำนาจทางศีลธรรมกระตุ้นให้เกิดการร่วมมือร่วมใจ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน และให้อำนาจแก่เพื่อนร่วมงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Greenleaf, R. K., 1970) นักวิชาการ

มีการนิยามความหมายของภาวะผู้นำใ้บริการในมุมมองอย่างกว้าง โดยเน้นการปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ และเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร เพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ดังนี้

Greenleaf (2002) กล่าวว่า ภาวะผู้นำใ้บริการเป็นพฤติกรรมที่มีพื้นฐานมาจากความรู้สึกที่ต้องการดูแล และคอยให้บริการแก่ผู้อื่นเป็นอันดับแรก

Yulk (2002) กล่าวว่า ผู้นำใ้บริการ เป็นความรับผิดชอบพื้นฐาน แสดงถึงความมีจริยธรรมด้วยการให้บริการแก่ผู้ตาม การบำรุง ทะนุถนอม ปกป้อง และให้อำนาจแก่ผู้ตาม ทำให้ผู้ตามมีความสามารถเพิ่มขึ้น

Daft (2002) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำใ้บริการ หมายถึง ผู้นำที่สามารถมองข้ามประโยชน์ส่วนตนเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ผู้ตามต้องการ ความเจริญงอกงาม มีพฤติกรรมที่คอยช่วยเหลือผู้อื่นให้พัฒนาและเกิด ตลอดจนการให้โอกาสผู้อื่นได้เกิดความเจริญก้าวหน้า จุดมุ่งหมายสำคัญของภาวะผู้นำใ้บริการ คือ การช่วยให้บุคคลอื่นประสบความสำเร็จ

Patterson (2003) ได้ให้นิยามของภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการว่า หมายถึง บุคคลที่ให้การสนับสนุนโดยมุ่งเน้นไปที่ผู้ตาม โดยสิ่งที่มุ่งเน้นนั้นเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับผู้ตามเป็นหลัก และเกี่ยวข้องกับสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบๆ องค์กร

Spears (2004) กล่าวว่า ภาวะผู้นำใ้บริการ เป็นการให้บริการเป็นอันดับแรก และการกระตุ้นสัมพันธภาพที่ดี โดยการสร้างบรรยากาศของศักดิ์ศรี สร้างกลุ่มทีม และการฟังเพื่อนร่วมงาน และพนักงาน

Humphreys (2005) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมุ่งบริการ หมายถึง การมองข้ามผ่านผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ผู้อื่นต้องการ คอยช่วยเหลือให้ผู้อื่นได้พัฒนาและเกิดความเจริญงอกงาม รวมทั้งให้โอกาสผู้อื่นได้ก้าวหน้า

Daft (2008) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมุ่งบริการ หมายถึง ผู้นำที่สามารถมองข้ามประโยชน์ส่วนตนเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ผู้ตามต้องการ มีพฤติกรรมที่คอยช่วยเหลือผู้อื่นให้พัฒนาและเกิดความเจริญงอกงาม ตลอดจนการให้โอกาสผู้อื่นได้ก้าวหน้า

Page and Wong (2010) ให้ความหมายของภาวะผู้นำมุ่งบริการ ว่าหมายถึง ผู้นำที่มีเจตคติในการแสวงหาความรับผิดชอบเท่าๆ กันรูปแบบในการผู้นำแบบมุ่งบริการจะรับผิดชอบต่อความจริงเพื่อแสวงหาแนวทางกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติงานเพื่ออนาคตขององค์กร

Danon (2012) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำใ้บริการ หมายถึง การบริการเป็นอันดับแรก และการกระตุ้นสัมพันธภาพที่ดี โดยการสร้างบรรยากาศความนับถือ และการให้ศักดิ์ศรี การสร้างกลุ่มและทีม และการฟังเพื่อนร่วมงานและพนักงาน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเฝ้บริการ หมายถึง การทำหน้าที่ผู้นำให้มีคุณธรรม จริยธรรม โดยมองถึงเรื่องการรับใช้ผู้ตาม มีความเป็นธรรม การแสดงออกให้เหมาะสมการให้บริการแก่ผู้ตาม การบำรุง หนุนถนอม ปกป้อง การดำเนินงานที่เป็นลักษณะของการพาทีมตัดสินใจร่วมกัน คือ การมีส่วนร่วมในทุกฝ่าย การให้บริการแก่ผู้ตาม หรือการให้อำนาจแก่ผู้ตาม โดยเฉพาะการให้ผู้นำ ย่อมส่งผลต่อผู้ตามในทุกเรื่องอย่างมาก การบริการที่ทำให้เหมาะสมกับผู้ตาม เป็นเรื่องที่สำคัญถึงผู้ตามที่ต้องดำเนินงานในองค์กรอย่างดีที่สุด

2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเฝ้บริการ

ลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำเฝ้บริการ คือ การเริ่มต้นจากรู้สึกโดยแท้จริงต้องการให้บริการแก่ผู้อื่นก่อน จากนั้นจิตสำนึก (conscious) จะบันทาลใจให้บุคคลนั้นเกิดความต้องการที่จะนำผลลัพธ์ที่เกิดการรับใช้ก่อน คือ การแน่ใจว่าความต้องการสูงสุดของผู้อื่นได้รับการตอบสนองแล้ว สิ่งที่จะชี้วัดว่าบุคคลนั้นเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลหรือไม่นั้น เห็นได้จากการที่ผู้อื่นซึ่งบุคคลนั้นได้ดีขึ้นทั้งสุขภาพกายและใจ (healthier) เฉลียวฉลาดขึ้น (wiser) เป็นอิสระมากขึ้น (freer) นำตนเองได้มากขึ้น (more autonomous) และมีการรับใช้ผู้อื่นมากขึ้น ภาวะผู้นำเฝ้บริการเป็นกฎธรรมชาติ เป็นหลักการที่ไม่เปลี่ยนแปลงแนวคิดของภาวะผู้นำแบบนี้เป็นแนวคิดพื้นฐานที่เกิดจากใจไม่ได้เกิดจากภายนอก และอำนาจของภาวะผู้นำเฝ้บริการจะมาจากภายในตัวบุคคล ซึ่งเป็นเรื่องของภายในสู่ภายนอก (Covey [n.d.] cited in Lawrence, 2002)

Larry Spears (1995) ได้ขยายแนวคิดของ Greenleaf และระบุว่า ผู้นำเฝ้บริการมีลักษณะสำคัญ 10 ประการ เช่น การฟังอย่างตั้งใจ การสร้างความไว้วางใจ การเติบโตทางจิตวิญญาณ เป็นต้น

Yukl (2002) ได้กล่าวถึง ความรับผิดชอบพื้นฐานของผู้นำแบบเฝ้บริการอันแสดงถึง ความมีจริยธรรมคือ การให้บริการแก่ผู้ตาม หมายถึง การบำรุง หนุนถนอม ปกป้อง และให้อำนาจแก่ผู้ตาม ผู้นำแบบนี้จะสนองความต้องการของผู้ตาม และช่วยเหลือผู้ตามให้มีความสามารถเพิ่มขึ้นฉลาดขึ้นและปรารถนาที่จะรับผิดชอบในงานที่ตนทำมากขึ้น ผู้นำแบบนี้จะพยายามเข้าใจผู้ตามรับฟังผู้ตาม ปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมในความเจ็บปวดและปัญหาของผู้ตาม ผู้นำจะมีความยุติธรรมและปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกับผู้ที่ย่อยกว่าจะต้องได้รับการดูแลผู้นำต้องมอบอำนาจและเชื่อถือในตัวผู้ตาม ผู้ตามจะต้องเตรียมตนเองให้พร้อมเพื่อที่จะนำ และควรรับโอกาสเมื่อถูกเสนอทำให้เกิด ผู้นำแบบเฝ้บริการมากยิ่งขึ้น ในสังคมนอกจากนั้น Yukl ยังได้กล่าวอีกว่า ภาวะผู้นำแบบเฝ้บริการอาจจำแนกอยู่ในกลุ่มแนวคิดภาวะผู้นำทางด้านจริยธรรม (ethical leadership) โดยการให้บริการผู้ตามนี้เป็นความรับผิดชอบตามธรรมชาติของผู้นำ และเป็นสิ่งจำเป็นของภาวะผู้นำทางจริยธรรมการให้บริการ ในที่นี้หมายถึง การทำนุบำรุง (nurturing) การปกป้อง (defending) และการมอบอำนาจแก่ผู้ตาม ผู้นำแบบเฝ้บริการต้องใส่ใจความ

ต้องการและช่วยให้ผู้ตามทำงานได้ดีขึ้น เกลี้ยกล่อมมากขึ้น อิสระมากขึ้น และเต็มใจยอมรับในความรับผิดชอบมากขึ้น ผู้นำเพียงแต่เข้าใจผู้ตามและตอบสนองในสิ่งที่ผู้ตามต้องการ ผู้นำต้องยืนยันในสิ่งที่ดี และสิ่งที่ถูกต้อง รวมทั้งผู้นำมอบอำนาจแก่ผู้ตาม และผู้นำต้องมีความสุจริต (honest) และเปิดเผย (open) กระทำในสิ่งที่สอดคล้องกับค่านิยมและแสดงความไว้วางใจในตัวผู้ตามแล้วผู้นำจึงจะได้รับความไว้วางใจจากผู้ตามกลับมา

Daft (2002) ภาวะผู้นำใฝ่บริการเป็นกฎธรรมชาติเป็นหลักการที่ไม่เปลี่ยนแปลง การที่จะเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันและรุนแรงนั้น สิ่งหนึ่งที่ใช้ได้ผลเสมอคือ การดำเนินชีวิตตามหลักการ เพราะหลักการเป็นสิ่งสากลเป็นสิ่งที่เป็นอย่างจริง โดยไม่ขึ้นกับเงื่อนไขของเวลา หรือสถานการณ์ใดๆ ไม่เคยเปลี่ยนแปลง อยู่เหนือวัฒนธรรม มีอยู่ในทุกศาสนาและปรัชญาหลักๆ ของโลก และเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปในตนเอง ดังนั้น แม้ว่าสภาพแวดล้อมจะมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและหลักการของความอ่อนน้อมถ่อมตนเพื่อรับใช้บริการผู้อื่นก่อน มีความสอดคล้องกับหลักคุณธรรมส่วนหนึ่งของศาสนาต่างๆ เช่น สอดคล้องกับคำสอนของพุทธศาสนาเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติของภาวะผู้นำใฝ่บริการที่เสียสละ การให้ในสิ่งที่ผู้ตามต้องการ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับศาสนาคริสต์ที่กล่าวในเรื่องของความสุภาพ ดังคำอธิบายที่ว่า สืบเนื่องจากความเข้าใจที่ว่ามนุษย์มีธรรมชาติที่อ่อนแอ เกิดจากผจญลืมน ความสุภาพหรือการถ่อมตน จึงเป็นการยอมรับสภาพที่แท้จริงของตนเอง ความสุภาพ หมายถึง การยอมรับว่าพระเจ้าทรงเป็นเจ้านายเหนือชีวิต มนุษย์มีหน้าที่รับใช้พระองค์ และเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน พระเจ้าทรงยกย่องและเมตตาแก่ผู้ที่มีจิตใจสำนึกผิดและถ่อมตน

Spears (2004) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพของภาวะผู้นำใฝ่บริการยังสามารถมีผลต่อสังคม เนื่องจากเกี่ยวข้องกับความสามารถในการกระตุ้นบุคคลอื่นให้มีโอกาส ทั้งให้บริการและนำผู้อื่น จึงเป็นจุดเริ่มต้นของความสามารถในการเพิ่มคุณภาพชีวิตให้กับสังคม สำหรับบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งผู้นำ ภาวะผู้นำใฝ่บริการจะคอยกระตุ้นเตือนถึงความรับผิดชอบพื้นฐานในการให้บริการผู้อื่นอยู่เสมอ และจะคอยกระตุ้นให้มองหาโอกาสในการพัฒนาภาวะผู้นำในตนเอง แล้วผลลัพธ์ที่ได้ระหว่างการพัฒนาไปมาระหว่างการนำและการตามนี้จะช่วยเพิ่มคุณค่าแก่บุคคลมากขึ้น ด้วยเหตุนี้หลังจากแนวคิดภาวะผู้นำใฝ่บริการมีบทบาทมากขึ้นจนถึงปัจจุบัน จึงมีการประยุกต์แนวคิดดังกล่าวไปใช้ในทางปฏิบัติอย่างแพร่หลาย ซึ่งโดยหลักแล้วสามารถแบ่งแนวทางการประยุกต์แนวคิดดังกล่าวได้ 6 แนวทาง ดังต่อไปนี้

- 1) การใช้เป็นปรัชญาและตัวแบบเพื่อเป็นหลักการปฏิบัติในองค์กร
- 2) การใช้สร้างหลักสูตรการเรียนรู้และการฝึกอบรมสำหรับผู้นำในองค์กร
- 3) การใช้เป็นหลักการสำหรับภาวะผู้นำในสังคมระดับประเทศหรือระดับสากล
- 4) การสร้างหลักสูตรการศึกษาในระยะยาวแบบมุ่งเน้นประสบการณ์ในสถานศึกษา

5) การสร้างโปรแกรมการพัฒนาตนเองเพื่อนำไปสู่ความเจริญงอกงาม

6) การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมทั้งในสถานศึกษาและองค์กรธุรกิจ

Daft (2005) กล่าวว่า ผู้นำแบบไฟเบอร์บริการจะบริการผู้อื่นก่อนคิดถึงผลประโยชน์ของตนเอง ผู้นำแบบนี้จะใช้ความสามารถที่ตนมีอยู่เพื่อทำให้บุคคลและองค์กรเจริญเติบโต มีความปรารถนาที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่นมากกว่าความปรารถนาที่ต้องการจะได้รับตำแหน่ง เพื่อแสวงหาอำนาจและควบคุมผู้อื่น ผู้นำแบบนี้จะเสียสละและไม่หวังผลตอบแทนทางการเงิน อันเป็นการอุทิศทุ่มเทกับการทำงานขององค์กร เขาจะรู้สึกว่าได้ทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่เท่าที่องค์กรจะมอบหมายงานให้ทำ ผู้นำไฟเบอร์บริการพร้อมจะอุทิศตนเพื่อพัฒนาคนด้วยการรับฟังความคิดเห็น และให้การยอมรับผู้อื่นยอมรับความคิดเห็นและให้เกียรติผู้อื่น เขาจะพยายามตอบสนองความต้องการของผู้อื่นอย่างเต็มความสามารถ ไม่บังคับให้ผู้อื่นทำตามความต้องการของตน ผู้นำแบบไฟเบอร์บริการจะรักษาคำพูด เชื่อสัตย์ต่อบุคคลอื่น ดูแลแต่ไม่ควบคุมผู้อื่นจะกระจายข้อมูลข่าวสารที่เกิดขึ้นให้แก่ผู้ตามไม่ว่าข่าวสารนั้นจะดีหรือเลว การจะตัดสินใจอย่างไร ไม่ว่าข่าวสารนั้นจะดีหรือเลวการจะตัดสินใจจะอยู่บนพื้นฐานผลประโยชน์ของกลุ่มมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว ความเชื่อถือในตัวผู้นำจะเกิดขึ้นจากการที่เขาให้ความเชื่อถือต่อบุคคลอื่น และเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นตัดสินใจด้วยตัวเอง ผู้นำแบบไฟเบอร์บริการนี้จะส่งเสริมและช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อค้นพบพลังความสามารถในตนเองเพื่อที่จะรับผิดชอบในงานที่พวกเขาทำอย่างเต็มที่ ผู้นำแบบไฟเบอร์บริการจะเป็นคนเปิดเผย และปรารถนาที่จะรับรู้ถึงปัญหาและความเจ็บปวดของผู้อื่น เขาจะทำตัวใกล้ชิดและเห็นอกเห็นใจผู้ตาม

Den Hartog (2010) ได้ทำการวิจัยและพบว่า ภาวะผู้นำไฟเบอร์บริการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันกับองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำไฟเบอร์บริการ คือ การให้บริการแก่ผู้ตาม เช่น การบำรุงหนุนถนอม ปกป้อง และให้อำนาจแก่ผู้ตาม เชื่อถือในตัวผู้ตามมากกว่าการใช้อำนาจ เกิดการสนองความต้องการของผู้ตามทำให้มีความปรารถนาที่จะรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายมากขึ้น ผู้นำในลักษณะนี้จะต้องพยายามเข้าใจ พร้อมรับฟัง มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของผู้ตาม และจะต้องมีความยุติธรรมมากพอในการปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

2.2.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำไฟเบอร์บริการ

ทฤษฎีภาวะผู้นำไฟเบอร์บริการ เป็นแนวคิดที่เน้นการให้บริการผู้อื่นเป็นอันดับแรก โดยผู้นำจะเห็นพนักงานเป็นบุคคลสำคัญ และมุ่งมั่นที่จะพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้เติบโตไปพร้อมกันกับองค์กร แนวคิดนี้ไม่ได้เน้นการควบคุมหรือสั่งการ แต่เน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การเติบโต และการทำงานร่วมกันเป็นทีม ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำไฟเบอร์บริการ (servant leadership) เกิดขึ้นมานานแล้วมีพัฒนาการมาอย่างต่อเนื่อง มีหนังสือและบทความเขียนเกี่ยวกับภาวะ

ผู้นำแบบไฟบริการมากขึ้น องค์การชั้นนำหลายๆ แห่งในอเมริกาที่ได้รับการจัดลำดับของวารสาร Fortune ให้เป็นองค์การที่น่าทำงานด้วยมากที่สุด ได้มีการนำแนวคิดของภาวะผู้นำแบบไฟบริการไปใช้กันอย่างแพร่หลาย รวมทั้งการนำแนวคิดดังกล่าวไปเสริมสร้างเป็นวัฒนธรรมองค์การ (Andrea, Timothy, Broene & Kubasek, 1998)

Robert K. Greenleaf (1970) เป็นผู้ริเริ่มและพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำไฟบริการอย่างจริงจัง เขาได้เขียนหนังสือชื่อ “Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness” ซึ่งเป็นหนังสือที่กล่าวถึงแนวคิดนี้เป็นครั้งแรก Greenleaf (2002) ได้นำเสนอแนวคิดเรื่องผู้นำแบบมุ่งบริการ โดยได้อธิบายถึงคุณลักษณะของผู้นำแบบมุ่งบริการว่า “บุคคลที่จะกลายเป็นผู้นำลักษณะนี้จะต้องเริ่มต้นที่ความรู้สึกที่แท้จริงของตนเอง ที่ต้องการจะบริการหรือดูแลคนอื่นก่อน หลังจากนั้นสถานการณ์จะนำไปสู่ความปรารถนาที่จะเป็นผู้นำ ผู้บริการและผู้นำบทบาททั้งสองนี้สามารถอยู่รวมกันได้กับบุคคลคนเดียวกันในทุกระดับ และทุกบริบทได้จริงหรือไม่ (Greenleaf, 1970) ข้อความดังกล่าวเป็นข้อคำถามที่ Greenleaf ให้ความสนใจ ซึ่งต่อมา Greenleaf ได้อธิบายว่า ผู้บริการ (servant) และผู้นำ (leader) มีความหมายตรงข้ามกัน แต่เมื่อคำทั้งสองคำได้ถูกนำมาอยู่ด้วยกันในทางสร้างสรรค์ และเปี่ยมไปด้วยความหมายซึ่งอาจขัดแย้งแต่กลับพบว่าสามารถไปด้วยกันได้ ด้วยเหตุนี้เมื่อคำทั้งสองคือ ผู้บริการและผู้นำถูกนำมาใช้ร่วมกัน จึงเกิดขึ้นได้จริงนั่นคือ จุดเริ่มต้นของแนวคิดภาวะผู้นำแบบไฟบริการ (Spears, 2004)

Greenleaf (2002) ได้เสนอลักษณะภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการไว้ 10 ประการ ดังนี้

1) การเป็นผู้ฟังที่ดี (listening) ผู้นำต้องมีการรับฟังเป็นอันดับแรก ต้องรับฟังอย่างแท้จริง ต้องฟังเพื่อจะเข้าใจความต้องการของผู้อื่น และเข้าใจว่าผู้อื่นต้องการจะสื่ออะไรทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณ ฟังด้วยใจเปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้อื่น และมีทักษะในการสื่อสารและการตัดสินใจ

2) การยอมรับและเห็นใจผู้อื่น (empathy) ผู้นำต้องยอมรับผู้อื่น มีความเข้าใจในผู้อื่นและมีความเห็นใจผู้อื่นเสมอ เห็นคุณค่าของผู้อื่น ไม่ปฏิเสธความเป็นบุคคลของพวกเขา ผู้นำจะมีความอดทนอดกลั้นในความไม่สมบูรณ์แบบ ความเป็นบุคคลธรรมดา ความเกียจคร้าน ความไม่มีวุฒิภาวะ และมีทักษะในการฟังแบบเห็นใจผู้อื่น

3) การเยียวยา (healing) ผู้นำมีการเรียนรู้และศักยภาพที่จะเยียวยาทั้งร่างกายและจิตใจของตนเองและผู้อื่น ผู้นำสามารถเยียวยาช่วยฟื้นฟูสภาพอารมณ์และสภาพจิตใจจากความทุกข์ ความล้มเหลว หรือความเจ็บปวดของผู้อื่นได้

4) การตระหนักรู้ (awareness) ผู้นำมีการตื่นตัวอย่างมีไหวพริบและมีเหตุผลเพื่อเปิดการรับรู้ให้กว้างขึ้น เข้าใจประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมและค่านิยม สามารถเห็นสถานการณ์

ส่วนใหญ่ได้จากการบูรณาการ และมีมุมมองที่เป็นองค์รวมมากกว่า มีสติ มีความมั่นใจในการเผชิญหน้ากับสิ่งที่ไม่รู้ ต้องเปิดรับการตระหนักรู้สู่ความรู้อย่างแท้จริง และมีความคิดที่ยอดเยี่ยอย่างสร้างสรรค์

5) การโน้มน้าว (persuasion) ผู้นำใช้การโน้มน้าวใจแทนการใช้อำนาจตามตำแหน่งในการบังคับผู้ตามหรือการตัดสินใจในองค์กร สามารถทำให้ผู้อื่นเชื่อมั่นมากกว่าการบังคับให้เชื่อฟัง สร้างความเห็นชอบร่วมกันภายในกลุ่ม โน้มน้าวด้วยความคิดเห็นหรือข้อโต้แย้งที่แสดงออกอย่างนุ่มนวล แต่ชัดเจนและไม่ย่อท้อ โดยไม่ตัดสินใครว่าทำผิดหรือควรกระทำให้ถูกต้อง แต่ให้เขาสมัครใจด้วยตนเอง ใช้การโน้มน้าวเพื่อการเปลี่ยนแปลงมากกว่าการใช้อำนาจบังคับหรือการใช้ความรุนแรง

6) การสร้างมโนทัศน์ (conceptualization) ผู้นำมีความสามารถในการมองปัญหาอย่างเป็นระบบทั้งแนวลึกและแนวกว้าง มองไปในอนาคต มีการคิดที่มีการสร้างมโนทัศน์ที่อยู่บนฐานที่กว้างกว่าและจะมองสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การอุทิศตนที่เด่นชัดเป็นระยะเวลานาน มีความกระฉับกระเฉง และกระตือรือร้น

7) การมองการณ์ไกล (foresight) ผู้นำมีความสามารถในการหยั่งรู้อย่างลึกซึ้งซึ่งเข้าใจอดีต รู้แนวโน้มของสถานการณ์ในอนาคต มีการวิเคราะห์อย่างมีสติ มีกระบวนการมองการณ์ไกลอย่างใช้เหตุผล

8) การให้บริการ (stewardship) ผู้นำใส่ใจอุทิศตนต่อการให้บริการคนอื่นก่อนความต้องการของตนเอง พยายามแสวงหาหนทางเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมมากกว่าความต้องการขององค์กร มีความต้องการที่จะทำอะไรเพื่อความยั่งยืนของสภาพแวดล้อม และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อทำประโยชน์ให้กับสังคม ให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือตามความต้องการของผู้อื่น

9) การอุทิศตนเพื่อพัฒนาบุคคล (commitment to the growth of people) ผู้นำเชื่อมั่นว่าคนมีคุณค่าภายในมากกว่าสิ่งที่เห็นจากภายนอก หรือมากกว่าสิ่งที่เป็นผลงานของบุคลากร อุทิศตนเพื่อพัฒนาบุคคลแต่ละคนและทุกๆ คนภายในองค์กร มีความผูกพันกับความเจริญเติบโต และความก้าวหน้าของผู้อื่น มีความสามารถในการระบุความต้องการและให้โอกาสในการพัฒนาแก่ผู้อื่น

10) การสร้างชุมชน (building community) ผู้นำมีวิธีการรื้อฟื้นหรือการสร้างกลุ่มชุมชนหรือสังคมขนาดเล็กขึ้นในองค์กร เป็นกลุ่มที่มีเป้าหมายร่วมกัน สร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ทำให้มีความรัก ความไว้วางใจ ความรับผิดชอบ และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการร่วมใจของทุกคนเป็นหนึ่งเดียวกัน มีความเชื่อใจและเคารพนับถืออย่างสูงสุด การมีพฤติกรรมที่ถูกต้องตามจริยธรรม การใช้ชีวิตในกลุ่มชุมชนด้วยความเชื่อมโยงกัน

Keith (1972) ได้เสนอพฤติกรรมของผู้นำแบบมุ่งบริการ 7 ประการ ดังนี้

1) การตระหนักรู้เกี่ยวกับตนเอง (self-awareness) โดยรู้ว่าตนเองเป็นใคร มีอิทธิพลต่อผู้อื่นอย่างไร มีพฤติกรรมเป็นเช่นไร ทำไมจึงมีพฤติกรรมเช่นนั้น

2) การฟัง (listening) รวมถึงการสังเกตว่าคนอื่นทำอะไร อย่างไร เขาต้องการอะไร เขาต้องการสื่ออะไร

3) การเปลี่ยนพีระมิด (changing the pyramid) การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร โดยผู้นำให้ความสำคัญกับผู้ตามหรือบุคคลที่เป็นผู้ร่วมสร้างความสำเร็จให้องค์กร ให้ความสำคัญกับการตอบสนองความต้องการของผู้บริการด้วย

4) การพัฒนาผู้ร่วมงาน (developing your colleagues) ภาระงานที่บุคคลรับผิดชอบ ควรทำให้บุคคลนั้นได้เรียนรู้และเติบโต หากบุคคลได้รับการพัฒนาแล้วความสามารถขององค์กรหรือหน่วยงานโดยรวมก็จะได้รับการพัฒนาด้วย

5) การโค้ช ที่ไม่ใช่การควบคุม (coaching, not controlling) หัวหน้าหรือผู้นำต้องพยายามดึงความสามารถที่ลูกน้องมีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยแสดงความเชื่อมั่นในตัวพวกเขา การสร้างแรงบันดาลใจและช่วยสอนงานชี้แนะพวกเขา

6) การปลดปล่อยพลังและศักยภาพของผู้อื่น (unleashing the energy and intelligence) ผู้นำจะส่งเสริมและผลักดันให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการทำงานและได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่

7) การมองการณ์ไกล (foresight) การหยั่งรู้ สามารถคาดการณ์ได้ว่าจะเกิดสิ่งใด และมีผลกระทบอย่างไร

Russell and Ston (2002) ได้จำแนกคุณลักษณะของผู้นำเฝ้าบริการ เป็น 2 กลุ่ม คือ

1) คุณลักษณะในการปฏิบัติหน้าที่ (functional attributes) ประกอบด้วย ความมีวิสัยทัศน์ ความซื่อสัตย์ ความซื่อตรง การเป็นแบบอย่าง ความไว้วางใจ การเห็นคุณค่า การให้อำนาจ การบริการ และการริเริ่มบุกเบิก

2) คุณลักษณะอื่นๆ (accompanying attributes) เช่น การสอน การมอบหมายงาน การให้บริการ ความน่าเชื่อถือ ความสามารถ การสื่อสาร การรับฟัง การโน้มน้าว การมีอิทธิพลการเป็นที่ยอมรับ และการให้กำลังใจ

Spears (2004) ได้กล่าวว่า คำว่า ผู้บริการ (servant) และ ผู้นำ (leader) มีความหมายตรงข้ามกัน เมื่อคำทั้งสองคำถูกนำมาอยู่ด้วยกันความหมายอาจขัดแย้ง แต่กลับพบว่าสามารถไปด้วยกันและเกิดขึ้นได้จริง ปัจจุบันนักวิชาการได้ให้ความหมายภาวะผู้นำแบบเฝ้าบริการไว้แตกต่างกันตามขอบเขตเนื้อหาและมุมมอง ซึ่งสามารถจำแนกนิยามของภาวะผู้นำแบบเฝ้าบริการจากนักวิชาการได้เป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มแรกให้นิยามคำว่า ภาวะผู้นำแบบเฝ้าบริการ ในลักษณะการปฏิบัติตนเป็นฝ่ายให้บริการเป็นอันดับแรก เช่น Greenleaf (1970) อธิบายความหมายของภาวะผู้นำแบบเฝ้าบริการว่าหมายถึง การปฏิบัติที่บุคคลเลือกเป็นฝ่ายให้บริการเป็นอันดับแรก จากนั้นการนำเป็นผลพวงจากการให้บริการแก่ผู้อื่นและองค์กร ผู้นำที่เป็นผู้ให้บริการอาจมีภาวะผู้นำตามตำแหน่งหรือไม่ก็ได้

โดยภาวะผู้นำแบบไฟบริการจะกระตุ้นให้เกิดการร่วมมือร่วมใจกัน ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การมองการณ์ไกล การฟัง และการใช้อำนาจทางศีลธรรม และการเสริมพลังอำนาจ

Certo (2006) ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการเป็นวิธีการนำของผู้นำที่เห็นว่าเป็นบทบาท พื้นฐานที่สำคัญของเขาคือ การช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการดำเนินการตามคำร้องขอของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสนองต่อความต้องการ ความปรารถนา และความสนใจของผู้ใต้บังคับบัญชา และให้ทัศนะเพิ่มเติม การเป็นผู้นำในลักษณะนี้จะปรากฏออกมาในรูปของการเสริมพลังอำนาจไม่ใช่ให้ทางเลือกทุกอย่างจะเพิ่มขึ้นทั้งการบริการกลายเป็นองค์การที่มีผลสัมฤทธิ์ยอดเยี่ยม ประสิทธิภาพสำเร็จมากขึ้นและเจริญก้าวหน้ามากขึ้น

กระบวนการเกี่ยวกับภาวะผู้นำไฟบริการ

ในปัจจุบันมีความเปลี่ยนแปลงในแนวคิดของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม จากการที่ผู้นำจะต้องคอยบริหาร คอยออกคำสั่ง ควบคุมผู้ตาม ได้กลายมาเป็นการสร้างความร่วมมือจากผู้ตาม โดยเน้นไปที่การเอาใจใส่ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ตามมากกว่าการออกคำสั่งหรือบังคับ หากผู้นำเอาแต่บังคับการออกคำสั่ง เพื่อกดดันมิให้ผู้ตามเจริญก้าวหน้า หรือเติบโตในหน้าที่การงานด้วยศักยภาพที่เขามี ในมุมมองเหล่านี้จะถือว่าเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ผู้นำไม่ได้อยู่เหนือผู้อื่น แต่เป็นผู้ให้บริการและสนับสนุนผู้อื่นให้เติบโตและประสบความสำเร็จ พฤติกรรมของผู้นำควรมีเพียงแค่ควบคุมให้ผู้ตามทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน อีกทั้งสร้างความไว้วางใจกับพนักงานผ่านการสื่อสารที่เปิดเผยม การปฏิบัติที่ยุติธรรม และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีส่งเสริมให้ผู้ตามเจริญเติบโต อย่างสร้างสรรค์และก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้นำควรเห็นคุณค่าในความเป็นมนุษย์ และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาอย่างที่คุณค่าพึงจะได้รับ ผู้นำในปัจจุบันจึงต้องมีคุณธรรมควบคู่กับความยุติธรรมจะทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน และมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้ภาพลักษณ์ขององค์กรดีขึ้น

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการเป็นลักษณะ หรือพฤติกรรมการให้บริการเพื่อนร่วมงานและผู้ตามเป็นอันดับแรก มองข้ามผ่านผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อให้ได้ในสิ่งที่ผู้อื่นต้องการ คอยช่วยให้ผู้อื่นได้พัฒนาและเกิดความเจริญงอกงาม ภาวะผู้นำไฟบริการไม่ใช่เพียงแค่แนวคิด แต่เป็นการปฏิบัติที่ต้องใช้ความพยายามอย่างต่อเนื่อง ผู้นำที่สามารถนำแนวคิดนี้ไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพจะสามารถสร้างองค์กรที่ประสบความสำเร็จและยั่งยืนได้

2.2.4 องค์ประกอบภาวะผู้นำไฟบริการ

Spears and Lawrence (2002) ได้จำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำไฟบริการไว้ 10 ข้อ ดังนี้

1) การฟัง คือ ความพยายามในการสื่อสาร การเปิดรับฟังคำพูดของผู้อื่นด้วยใจเป็นกลาง สามารถได้ยินทั้งเสียงที่เปล่งออกมาและเสียงภายในใจของผู้อื่น เพื่อจะสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมตามความจำเป็นของสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ผู้นำฝ่ายบริการต้องมีทักษะที่สำคัญของผู้นำ โดยการอุทิศตนในการฟังผู้อื่น

2) การเห็นใจ คือ ความพยายามที่จะเข้าใจและเข้าถึงความรู้สึกของผู้อื่น โดยเฉพาะความรู้สึกที่ว่า มนุษย์ทุกคนต้องการการยอมรับและการเคารพในความเป็นบุคคลที่ไม่เหมือนใครของตน ผู้นำต้องมีทัศนคติที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เห็นถึงความตั้งใจของทุกคน และต้องไม่ปฏิเสธความเป็นบุคคลของพวกเขา และนั่นหมายรวมถึง การยอมรับความสามารถและพฤติกรรมของเขาด้วย

3) การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ คือ การกระตุ้นให้ผู้อื่นเข้มแข็ง เกิดสุขภาพทางจิตใจและร่างกายที่ดีขึ้นจากความกังวลต่างๆ

4) การตระหนักรู้ คือ ความรู้ และความเข้าใจ ความไม่ประมาท การรับรู้ การมองการณ์ไกล และสามารถไตร่ตรองปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น

5) การโน้มน้าวใจ คือ การพยายามทำให้บุคลากรเชื่อใจในผู้นำ มิใช่การบังคับหรือใช้ตำแหน่งบังคับให้บุคลากรปฏิบัติตาม

6) การสร้างมโนทัศน์ คือ การพยายามที่จะเสริมสร้างความสามารถที่จะ “ฝันเรื่องใหญ่” สามารถที่จะมองปัญหาขององค์กร การที่จะเห็นปัญหานั้นต้องเกิดจากการมองสิ่งที่จะเกิดในอนาคต มิใช่การมองเห็นปัญหาของในแต่ละวัน ผู้นำต้องสามารถจัดลำดับความสำคัญระหว่างสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตกับการมองเห็นปัญหาของแต่ละวัน

7) การมองการณ์ไกล คือ ความสามารถใช้บทเรียนจากอดีต ความเป็นจริงของปัจจุบันและแนวโน้มของสถานการณ์ของการตัดสินใจที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สามารถแสดงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ช่วยให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจทิศทาง และเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

8) การพิทักษ์รักษา คือ การสร้างจิตสำนึกถึงความดูแลรับผิดชอบเพื่อคนอื่น จะมีอิทธิพลให้คนอื่นไว้วางใจและเชื่อใจ เพราะว่าผู้นำถูกคาดหวังให้ทำทุกสิ่งเพื่อองค์กร

9) การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล คือ การแสดงให้เห็นว่าความเป็นบุคคลของมนุษย์แต่ละคนมีคุณค่าสูงกว่าผลงานของบุคคลนั้น ผู้นำฝ่ายบริการจะต้องอุทิศตนอย่างแท้จริงในการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเติบโตตามวุฒิภาวะของแต่ละคน

10) การสร้างชุมชน คือ การแสดงถึงความรับผิดชอบของผู้นำที่มีต่อกลุ่ม “ชุมชน” คนที่เป็นผู้นำต้องเป็นบุคคลที่ได้รับความไว้วางใจ และสามารถสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมและค้ำจุนสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎกติกาขององค์กรของตน ซึ่งเป็นการสนับสนุนให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

Sendjaya and James (2002) ได้ศึกษาปรัชญาพื้นฐานของภาวะผู้นำแบบไฟบริการ โดยเน้นภาระหน้าที่ของผู้นำ การพัฒนา และการประยุกต์ใช้ในองค์การตามแนวคิดของ Greenleaf และพระเยซูคริสต์ ซึ่งสามารถแยกองค์ประกอบของภาวะผู้นำไฟบริการที่สำคัญ ประกอบด้วย 1) การเสริมพลังอำนาจ (empowerment) 2) ความเสมอภาค (equality) 3) การให้คำปรึกษา (mentoring) 4) การเป็นต้นแบบ (role modeling) 5) ตระหนักรู้ (awareness) และ 6) การรับรู้ (self-perception)

Patterson (2003) ได้ศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำแบบไฟบริการเช่นเดียวกับการให้เหตุผลตามแนวทฤษฎีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) ไว้ในดัชนีนิพนธ์ของเขา โดยการเพิ่มปรากฏการณ์ขององค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบไฟบริการ และแนวคิดโครงสร้างของ Kuhn (Kuhn's structure) ซึ่งเป็นการพัฒนาทฤษฎีแนวใหม่ ปรากฏการณ์ขององค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความรักและศรัทธาต่อพระเจ้า (love and faith in God) 2) ความนอบน้อม (humility) 3) การไม่เห็นแก่ตัว (altruism) 4) การเสริมพลังอำนาจ (empowerment) 5) การมีวิสัยทัศน์ (vision) และ 6) การบริการ (service)

Winston (2004) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบไฟบริการ โดยศึกษาจากองค์ประกอบภาวะผู้นำตามแบบของ Patterson และ Winton โดยใช้ผู้นำในวิทยาลัย คาร์ทอลิก เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งการศึกษาครั้งนี้สนับสนุนการประยุกต์ใช้รูปแบบภาวะผู้นำของ Patterson และ Winston ที่มีองค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความความรักและศรัทธาต่อพระเจ้า (love and faith in God) 2) ไม่เห็นแก่ตัว (altruism) 3) พันธสัญญาต่อการเป็นผู้นำ (commitment to the leader) 4) การจูงใจ (Intrinsic motivation) 5) ศักยภาพแห่งตน (self-efficacy) 6) การเสริมพลังอำนาจ (empowerment) 7) การบริการ (service) และ 8) ความนอบน้อม (humility)

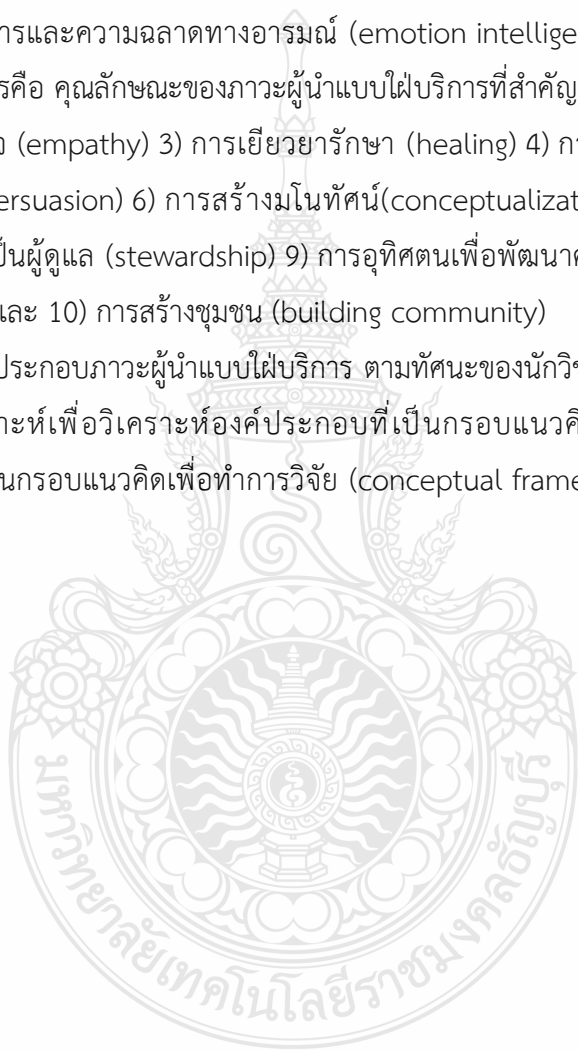
Dennis and Bocanea (2005) ได้พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินภาวะผู้นำแบบไฟบริการ โดยใช้องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบไฟบริการตามแนวคิดของ Patterson (2003) ได้แก่ 1) ความรักและศรัทธาต่อพระเจ้า (love and faith in God) 2) ความนอบน้อม (humility) 3) การไม่เห็นแก่ตัว (altruism) 4) การเสริมพลังอำนาจ (empowerment) 5) การมีวิสัยทัศน์ (vision) 6) ความไว้วางใจ (trust) และ 7) การบริการ (service)

Poon (2006) ได้ศึกษาเรื่อง โมเดลสำหรับภาวะผู้นำแบบไฟบริการในด้านประสิทธิภาพและการสนับสนุน ซึ่งการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงการเป็นที่ปรึกษา และการปฏิบัติของผู้นำแบบไฟบริการ และศึกษาถึงคุณลักษณะบางประการของผู้นำแบบไฟบริการ ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบไฟบริการที่มีประสิทธิภาพ คือ 1) ศีลธรรม (moral love) 2) ความนอบน้อม (humility) 3) การไม่เห็นแก่ตัว (altruism) 4) การตระหนักรู้ (awareness) 5) การเสริมพลังอำนาจ (empowerment) และ 6) การบริการ (service)

Washington, Sutton and Field (2006) นำเสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบไฟบริการ โดยศึกษาความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้านบุคลิกภาพที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ซึ่งองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบไฟบริการ คือ คุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบไฟบริการที่สำคัญ ได้แก่ 1) การฟัง (listening) 2) ความเห็นอกเห็นใจ (empathy) 3) การเยียวยารักษา (healing) 4) การตระหนักรู้

Waddell (2009) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบไฟบริการและความฉลาดทางอารมณ์ (emotion intelligence) โดยองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบไฟบริการคือ คุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบไฟบริการที่สำคัญ ได้แก่ 1) การฟัง (listening) 2) ความเห็นอกเห็นใจ (empathy) 3) การเยียวยารักษา (healing) 4) การตระหนักรู้ (awareness) 5) การโน้มน้าวใจ (persuasion) 6) การสร้างมโนทัศน์ (conceptualization) 7) การมองการณ์ไกล (foresight) 8) ความเป็นผู้ดูแล (stewardship) 9) การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน (commitment to the growth of people) และ 10) การสร้างชุมชน (building community)

องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ตามทัศนะของนักวิชาการต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (theoretical framework) และที่เป็นกรอบแนวคิดเพื่อทำการวิจัย (conceptual framework) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 2.1



ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบไฟบริการ

ที่	องค์ประกอบของผู้นำไฟบริการ	Spears & Lawrence (2002)	Sendjaya and James (2002)	Patterson (2003)	Winston (2004)	Dennis and Bocarnea (2005)	Poon (2006)	Washington, Sutton and Field (2006)	Waddell (2009)	ความถี่
1.	การฟัง	✓						✓	✓	3
2.	การเห็นใจ	✓								1
3.	การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ	✓								1
4.	การตระหนักรู้	✓	✓				✓	✓	✓	5
5.	การโน้มน้าวใจ	✓							✓	2
6.	การสร้างมโนทัศน์	✓							✓	2
7.	การมองการณ์ไกล	✓							✓	2
8.	การพิทักษ์รักษา	✓								1
9.	การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล	✓								1
10.	การสร้างชุมชน	✓							✓	2
11.	การเสริมพลังอำนาจ		✓	✓	✓	✓	✓			5
12.	ความเสมอภาค		✓							1
13.	การให้คำปรึกษา		✓							1
14.	การเป็นต้นแบบ		✓							1
15.	การรับรู้		✓							1
16.	ความรักและศรัทธาต่อพระเจ้า			✓	✓	✓				3
17.	ความอ่อนน้อม			✓	✓	✓				3
18.	การไม่เห็นแก่ตัว			✓	✓	✓	✓			4
19.	การมีวิสัยทัศน์			✓		✓				2
20.	การบริการ			✓	✓	✓	✓			4

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบไฟบริการ (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบของผู้นำไฟบริการ	Spears & Lawrence (2002)	Sendjaya and James (2002)	Patterson (2003)	Winston (2004)	Dennis and Bocarnea (2005)	Poon (2006)	Washington, Sutton and Field (2006)	Waddell (2009)	ความถี่
21.	พันธสัญญาต่อการเป็นผู้นำ				✓					1
22.	การจูงใจ				✓					1
23.	ศักยภาพแห่งตน				✓					1
24.	ความไว้วางใจ					✓				1
25.	ลักษณะที่เชื่อถือ						✓			1
26.	การห่วงใยผู้อื่น						✓			1
27.	ความเห็นอกเห็นใจ							✓	✓	2
28.	การเฝ้าระวังรักษา							✓	✓	2
29.	ความเป็นผู้ดูแล								✓	1
30.	การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน								✓	1

จากตารางที่ 2.1 เห็นได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบไฟบริการที่ได้จากการสังเคราะห์ มีจำนวน 30 องค์ประกอบ แต่สำหรับผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูงในที่นี่คือ ความถี่เท่ากับ 4 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบจำนวน 4 องค์ประกอบ คือ ตระหนักรู้ การเสริมพลังอำนาจ การไม่เห็นแก่ตัว และการบริการ

จากภาพที่ 2.1 แสดงโมเดลการวัดองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ที่ได้จากการสังเคราะห์ตามทัศนะของนักวิชาการต่างๆ ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ตระหนักรู้
- 2) การเสริมพลังอำนาจ
- 3) การไม่เห็นแก่ตัว
- 4) การบริการ

1) ตระหนักรู้

การตระหนักรู้ของบุคคล อาจกล่าวได้ว่า เป็นความรู้ตัว หรือมีสติ ซึ่งหมายถึง การที่บุคคลได้สัมผัส หรือพบเหตุการณ์ หรือสถานการณ์บางอย่างแล้วนำสิ่งเหล่านั้นมาไตร่ตรองใคร่ครวญอย่างพิจารณารอบด้าน สามารถวิเคราะห์โดยใช้มุมมองที่แตกต่างกัน ตระหนักในสิ่งต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นอย่างสมเหตุสมผล และสามารถคาดการณ์ในอนาคตได้อย่างเหมาะสม ความตระหนักรู้เป็นการมองเห็นทรัพยากรทางความคิดทั้งในจิตสำนึกและจิตใต้สำนึก เพื่อการนำไปใช้อนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ คุณสมบัติด้านนี้ยังเป็นสิ่งที่สร้างคุณค่าให้บุคคลสามารถเผชิญหน้ากับปัญหาที่หนักและซับซ้อนได้ มีนักการศึกษาให้ความหมายของการตระหนักรู้ไว้ สรุปได้ดังนี้

Bloom and Faculty (1971) ความตระหนักรู้ เป็นความสำนึกซึ่งบุคคลเคยมีการรับรู้มาก่อน เมื่อมีสิ่งเร้ามากระตุ้นจึงเกิดความสำนึกขึ้น ดังนั้น ความตระหนักรู้ในตนเอง จึงเป็นเรื่องของการรับรู้ รู้สึก หรืออุทิศต่อตนเอง บุคคล หรือสิ่งแวดล้อมในขณะนั้น

Shelley Duval และ Robert Wicklund (1972) ได้อธิบายเกี่ยวกับความตระหนักรู้ภายในตัวเองว่ามันคือ รูปแบบหนึ่งของการประเมินตนเอง (self-evaluation) ซึ่งเป็นการกระทำสิ่งต่างๆ ในชีวิตประจำวันทั่วไป ในขณะที่เดียวกันก็ให้ความสนใจไปกับตัวตนภายใน (inner self) ด้วยว่าตอนนั้นตัวตนภายในกำลังคิด รู้สึก หรือพูดอะไรออกมา

Jennings (2002) กล่าวว่า การรับรู้จากการปฏิบัติที่เป็นสิ่งแวดล้อมสามารถพัฒนาการทักษะการตระหนักรู้ของผู้ให้บริการได้เป็นอย่างดี ผลของการขยายการตระหนักรู้ทำให้มีการเปิดการรับรู้ไปสู่การปฏิบัติที่ไม่จำกัด

Abel (2002) กล่าวว่า ความตระหนักรู้นำมาสู่การปฏิบัติที่น่าเชื่อถือ ศรัทธาของผู้รับ เป็นความเชื่อมั่นว่า ผู้รับเป็นบุคคลที่เข้มแข็งและสามารถเผชิญกับปัญหา อุปสรรค และสามารถแก้ไขสิ่งเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Taylor (2002) ยืนยันว่า การตระหนักรู้ ซึ่งมี 2 แบบ มีทั้งการตระหนักรู้ทั่วไปและการตระหนักรู้ตนเอง ซึ่งจะทำให้ผู้รับแบบใดบริการมีความเข้มแข็งมาก

Silvia and O'Brien (2004) การตระหนักรู้ช่วยให้เรามองเห็นความคิดของตัวเอง ทำให้เราสามารถแยกแยะได้มากขึ้นว่าอะไรเป็นความคิดของตัวเอง เพื่อที่จะเข้าใจคนอื่น และมี empathy กับคนอื่นได้มากขึ้น

Thomson (2005) มีความเห็นว่า การตระหนักรู้เกี่ยวกับตนเองจะช่วยให้ผู้รับสามารถสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นได้ดีขึ้น การตระหนักรู้อย่างหมายรวมถึง ความรู้ ความเข้าใจ ความไม่ประมาท การรับรู้ มองการณ์ไกล มีความตื่นตัวอยู่เสมอและมีอารมณ์มั่นคง

McClelland (2007) ให้ความหมายว่า เป็นคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องภายในของภาวะผู้นำสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นได้ดีขึ้น การตระหนักรู้ยังหมายถึงความรวมถึง ความรู้ ความเข้าใจ ความไม่ประมาท การรับรู้ มองการณ์ไกล มีความตื่นตัวอยู่เสมอ และมีอารมณ์มั่นคง

Sutton (2016) หมายถึง ตระหนักรู้ภายในตัวเองสามารถทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น สร้างการยอมรับในตัวเอง และนำไปสู่การพัฒนาตัวเองที่มีประสิทธิภาพ

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่า การตระหนักรู้ หมายถึง การมีสติ ไม่ประมาท รับรู้ เข้าใจในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และสามารถปฏิบัติการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง การมีความตระหนักรู้ช่วยพัฒนาทักษะการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น โดยการมีความสามารถในการรับรู้และการปรับตัวตนให้เหมาะสมกับความต้องการของคนอื่น ความตระหนักรู้ อาจเป็นเรื่องยากแต่จริงๆ แล้วเป็นเรื่องธรรมชาติของมนุษย์ทุกคน และเป็นพื้นฐานสิ่งสำคัญหลายอย่าง เช่น ทักษะ soft skills, การเรียนรู้ transformative learning ที่จะช่วยให้เราเข้าใจตัวเองมากขึ้น มีความสัมพันธ์ที่ดีขึ้น และทำงานที่ประสบความสำเร็จได้มากขึ้น

2) การเสริมพลังอำนาจ

การเสริมพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการที่เสริมสร้างให้บุคคลมีพลังอำนาจในการควบคุมชีวิตของตน เป็นกระบวนการทางสังคมที่แสดงถึงการยอมรับ การส่งเสริม ช่วยเหลือ ชี้แนะ ให้บุคคลเกิดความสามารถที่จะดำเนินการสนองความต้องการของตนเอง แก้ปัญหาของตนเอง และใช้ทรัพยากรที่จำเป็น เพื่อเกิดความรู้สึกสามารถควบคุมชีวิตของตนเองได้

การเสริมพลังอำนาจ (empowerment) ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 หมายถึง มอบหมายให้อำนาจจัดการ หรือทำการแทน ขณะที่ Empowerment (มาจากภาษาละตินว่า “petere” แปลว่า มีความสามารถ (to be able)

มีนักการศึกษาให้ความหมายของการเสริมพลังอำนาจไว้ สรุปได้ดังนี้

กิตติชัย งามชัยพิสิฐ (2566) ได้ให้ความหมายของการเสริมพลังอำนาจ หมายถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจจึงต้องมีเป้าหมาย เพื่อที่จะให้เราสามารถท้าทายความสัมพันธ์ทางอำนาจแบบเดิมที่มีการกดขี่กันและกัน ที่ทำลายความเป็นมนุษย์ของกันและกัน ทั้งผู้กดขี่และผู้ถูกกดขี่เอง ภายใต้โครงสร้างที่กดขี่ ภายใต้โครงสร้างความสัมพันธ์ทางอำนาจแบบนี้ การเสริมสร้างพลังอำนาจจึงต้องพยายามที่จะท้าทายความสัมพันธ์ทางอำนาจเหล่านี้ และทำให้แต่ละคนมีพลังอำนาจที่จะสถาปนาอำนาจขึ้นมาใหม่ ที่จะนำไปสู่โครงสร้างทางสังคมแบบใหม่ ที่มุ่งสู่ความเป็นมนุษย์ ที่มุ่งสู่ความเท่าเทียม

Smith (1996) กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการสร้างแรงจูงใจ หรือกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการเข้าร่วมกิจกรรมด้านต่างๆ ในองค์กรมากขึ้น

ส่งผลต่องานของบุคลากร ซึ่งหมายถึงการให้โอกาสบุคลากรในการแสดงแนวคิดที่ดี และการมีทักษะในการนำความคิดเหล่านี้ไปสู่การปฏิบัติจริงได้

Blanchard, Carlos and Randolph (1999) กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจ หมายถึง การให้อำนาจ และความรับผิดชอบในการตัดสินใจดำเนินการกิจที่สำคัญ โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การเสริมสร้างหรือการปลดปล่อยความรู้ประสบการณ์และพลังแรงจูงใจที่เก็บซ่อนอยู่ในตัวบุคคล

Page and Czuba (1999) มีความเห็นว่า การเสริมพลังการทำงานเป็นกระบวนการทางสังคมที่มีหลายมิติ เพราะเกี่ยวข้องกับทั้งปัจเจกบุคคล ชุมชน สังคม และเกิดขึ้นในมิติของสังคม วิทยา จิตวิทยา เศรษฐศาสตร์ และอื่นๆ ช่วยให้บุคคลสามารถควบคุมสิ่งที่ตนเองสนใจ หรือเกี่ยวข้อง ด้วยการลงมือปฏิบัติอันจะนำไปสู่การปรับปรุงวิถีชีวิตของตนเองและองค์การให้ดียิ่งขึ้น

Gibson (2000) กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจเป็นกระบวนการทางสังคมเพื่อให้เกิดการยอมรับการส่งเสริม การพัฒนา ทักษะความสามารถของบุคลากร และหารูปแบบใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญหา และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

Sendjaya and James (2002) อธิบายว่า การเสริมพลังอำนาจ คือ การอนุญาตให้ปฏิบัติและสร้างสรรค์งานปราศจากการวิตกกังวล โดยการสนับสนุนการพัฒนาและเสริมสร้างความสามารถของบุคลากรในการตอบสนองความต้องการของตนเอง และแก้ปัญหาด้วยตนเองมีอำนาจ และมีอิสระการตัดสินใจสนับสนุนให้ได้รับความรู้และทักษะในการทำงาน ตลอดจนการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงาน

Breeding (2008) กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการที่ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งช่วยให้บุคลากรมีความมั่นใจในการทำงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจจะช่วยให้บุคลากรมีอิสระและกล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหาต่างๆ ได้ดีขึ้น ความสัมพันธ์กันของบุคลากรจะช่วยทำให้เกิดเครือข่ายที่ดีในการทำงาน

Ivancevich, Konopaske and Mattenson (2008) อธิบายว่า การเสริมพลังอำนาจ หมายถึง การขจัดอุปสรรคที่ทำให้บุคคลหรือองค์การไม่มีอำนาจโดยมีปัจจัยที่สำคัญ ประการที่เป็นการเสริมพลังอำนาจ คือ การช่วยสมาชิกขององค์การให้มีความรู้สึกรู้ว่ามีความสามารถในการทำงานเป็น อย่างดี เชิงขององค์การให้มีความรู้สึกรู้ว่ามีความสามารถ และการเพิ่มความสอดคล้องของความพยายามกับผลการปฏิบัติงาน และการเพิ่มความสอดคล้องของความพยายามกับผลการปฏิบัติงาน หรือสามารถใช้ความพยายามให้การทำงานสำเร็จ

Webster (2010) ให้ความหมายว่า เป็นกระบวนการเกี่ยวกับการให้อำนาจ และ อีกความหมายหนึ่งคือ เป็นผลลัพธ์ของการให้อำนาจโดยแสดงออกถึงคุณสมบัติของการมีอำนาจในการ

ควบคุมจัดการการเข้าไปมีอิทธิพล และการใช้ทรัพยากร หรือความรู้ความสามารถของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่า การเสริมพลังอำนาจ หมายถึง การสนับสนุนให้บุคลากรแก้ปัญหาด้วยตนเอง การให้บุคลากรมีอำนาจที่จำเป็นต่อการทำหน้าที่ และให้มีอิสระการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนให้ได้รับความรู้และทักษะในการทำงาน การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงาน และการให้รางวัล ยอมรับ และชื่นชมในผลงาน การเพิ่มพลังการทำงานภายในบุคคลหรือกลุ่มบุคคลด้วยการกระทำที่เป็นการสนับสนุนในสิ่งที่ เป็นเหตุปัจจัย สภาวะการณ์หรือวิธีการต่างๆ ที่ช่วยให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้น ได้พัฒนาความสามารถในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น

3) การไม่เห็นแก่ตัว

การไม่เห็นแก่ตัว คือ การคำนึงถึงประโยชน์ของผู้อื่น และประโยชน์ส่วนรวมในมุมที่กว้างที่สุดก่อนเสมอ รวมทั้งมีความเสียสละต่อผู้อื่น เช่น การเคารพข้อตกลง กฎระเบียบในสถานที่นั้นๆ การช่วยเหลือผู้อื่น การแสดงน้ำใจ และแสดงความเมตตา เป็นต้น ทำให้งานมีระบบและมีบรรยากาศในการดำเนินงานที่ดี ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพจากการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของการไม่เห็นแก่ตัวไว้ สรุปได้ดังนี้

ณัฐา ปัทมานุสรณ์ (2564) ได้กล่าวว่า การไม่เห็นแก่ตนเอง หมายถึง พฤติกรรม การแสดงออกของผู้บริหารที่ใช้เวลาปฏิบัติงานอย่างเต็มตามศักยภาพ และยอมเสียสละเวลาส่วนตัวในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เน้นสร้างและให้ความสำคัญของการทำงานที่มีผลประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นหลัก ทำงานตามเป้าหมายด้วยความสามารถอย่างเต็มที่ มีน้ำใจกับครู มีเมตตา ปฏิบัติกับครูด้วยความปรารถนาดี เอาใจเขามาใส่ใจเรา ปฏิบัติต่อครูโดยไม่หวังผลตอบแทนเอื้อเพื่อ ช่วยเหลือเกื้อกูลในการปฏิบัติงาน ยินดีรับผิดชอบในข้อผิดพลาดร่วมกันกับครู

Patterson, K. A. (2003) การไม่เห็นแก่ตนเอง (Altruism) คือ การเสียสละโดยไม่คำนึงถึงความสุขของตนเอง ตั้งใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่นอย่างเต็มที่ พร้อมและเต็มใจช่วยผู้อื่นเสมอ อาสาสมัครตนเองเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

Bachner-Melman, Zohar, Ebstein and Bachar (2007) ให้ความหมาย การไม่เห็นแก่ตนเอง หมายถึง การให้ความสนใจให้ผู้อื่นมากกว่าตนเอง รวมไปถึงการให้ความสนใจในความต้องการตนเองน้อยกว่าผู้อื่น เพื่อประโยชน์และความเป็นอยู่ที่ดีของผู้อื่น

Yuki, G. A. (2010) ให้ความหมายการไม่เห็นแก่ตนเอง หมายถึง การแสดงความยินดีที่จะช่วยผู้อื่นด้วยความเต็มใจและสุดความสามารถ กล้าที่จะเผชิญหน้ากับความเสี่ยง เพื่อปกป้องและเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม สมัครใจช่วยเหลือผู้อื่นอย่างเต็มที่

Dambrun and Ricard (2011) ให้ความหมายการไม่เห็นแก่ตนเอง หมายถึง การเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น ความเมตตา ความเคารพ การเอาใจใส่ ความเห็นอกเห็นใจ การทำงานที่เน้นประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก และการไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง

Bovee, J. A. (2012) ให้ความหมาย การไม่เห็นแก่ตนเอง หมายถึง การคำนึงถึงประโยชน์ รู้จักเสียสละ และให้การสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างเต็มที่ อีกทั้งผู้นำต้องอุทิศเวลาและความสุขของตนเอง เพื่อให้งานสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Pellerin, Raufaste and Dambrun (2020) ให้ความหมายการไม่เห็นแก่ตนเอง หมายถึง การรู้สึกยินดี พอใจ ในความสำเร็จของส่วนรวม และคอยให้การสนับสนุน ส่งเสริม ไม่เอาเปรียบ หรือเอาประโยชน์ของตนเองเป็นที่ตั้ง เห็นประโยชน์และความสำเร็จของผู้อื่นเป็นสิ่งสำคัญ

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่า การไม่เห็นแก่ตัว หมายถึง การกระทำหรือความคิดที่คำนึงถึงผู้อื่นมากกว่าตนเอง โดยไม่มุ่งหวังผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นหลัก เป็นการแสดงออกถึงความเห็นอกเห็นใจ ความเมตตา และความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่น การไม่เห็นแก่ตัวนั้นเป็นคุณธรรมที่สำคัญ และเป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันในสังคม การฝึกฝนตนเองให้มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่จะช่วยให้เรามีความสุขและสร้างสรรค์สังคมที่ดีได้

4) การบริการ

การบริการ คือ กิจกรรมหรือการกระทำที่มุ่งตอบสนองความต้องการหรือความคาดหวังของผู้อื่น โดยอาจเป็นการให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก หรือการดำเนินการเพื่อประโยชน์ของบุคคลอื่น หรือกลุ่มบุคคล ซึ่งอาจเป็นทั้งองค์กร หน่วยงาน หรือชุมชน การบริการเป็นสิ่งสำคัญในทุกภาคส่วนของสังคม ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐกิจ ภาคบริการ ภาคการศึกษา หรือแม้แต่วิถีประจำวัน พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2546) ให้ความหมายของ การบริการ ว่าหมายถึง การปฏิบัติรับใช้ การให้ความสะดวกต่างๆ ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของการไม่เห็นแก่ตัวไว้สรุปได้ดังนี้

Weber (1994) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการให้บริการว่า การจะให้การบริการมีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์ต่อประชาชนมากที่สุด คือ การให้บริการที่ไม่คำนึงถึงตัวบุคคล หรือเป็นการให้บริการที่ปราศจากอารมณ์ไม่มีความชอบพอสนใจเป็นพิเศษ ทุกคนได้รับการปฏิบัติเท่าเทียมกันตามหลักเกณฑ์อยู่ในสภาพที่เหมือนกัน

Stanton (1994) ได้ให้ความหมายว่า การบริการ หมายถึง กิจกรรม หรือผลประโยชน์ใดๆ ที่สามารถตอบสนองความต้องการให้เกิดความพึงพอใจ ด้วยลักษณะเฉพาะในตัวของมันเอง

Kotler (2000) กล่าวว่า การให้บริการ คือ การกระทำที่หน่วยงานแห่งหนึ่งหรือบุคคลคนหนึ่งนำเสนอต่อหน่วยงานอีกแห่งหนึ่ง หรือบุคคลอีกคนหนึ่ง ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่สามารถสัมผัสได้ และไม่เป็นผลให้เกิดความเป็นเจ้าของในสิ่งใด เป็นความพึงพอใจที่สนองต่อความต้องการแก้แค้นทางกายภาพ

Patterson (2008) ให้นิยามการบริการ (service) คือ กิจกรรมหรือผลประโยชน์ใดๆ ที่สามารถตอบสนองความต้องการให้เกิดความพึงพอใจ ด้วยลักษณะเฉพาะในตัวของมันเองที่จับต้องไม่ได้ หรือกิจกรรมหรือปฏิบัติการใดๆ ที่กลุ่มบุคคลหนึ่งสามารถนำเสนอให้อีกกลุ่มบุคคลหนึ่ง

Kotler และ Keller (2012) ได้กล่าวว่า การบริการ หมายถึง ปฏิบัติการใดๆ ที่บุคคลกลุ่มหนึ่งสามารถนำเสนอให้อีกกลุ่มบุคคลหนึ่ง ซึ่งไม่สามารถจับต้องได้ไม่ได้ส่งผลถึงความเป็นเจ้าของสิ่งใด โดยมีเป้าหมายและความตั้งใจในการส่งมอบบริการนั้น ทั้งนี้การกระทำดังกล่าวอาจจะรวมหรือไม่รวมอยู่กับสินค้าที่มีตัวตนก็ได้

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่า การบริการ หมายถึง การให้ความช่วยเหลือหรือการดำเนินการเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น การบริการที่ดีผู้รับบริการจะได้รับความประทับใจและเกิดความชื่นชมองค์กร อันเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร เบื้องหลังความสำเร็จของทุกงาน มักจะมีงานบริการเป็นเครื่องมือในการสนับสนุน ไม่ว่าจะเป็นงานประชาสัมพันธ์งานบริการวิชาการต่างๆ ตลอดทั้งความร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจจากเจ้าหน้าที่ทุกระดับ ซึ่งจะต้องช่วยกันขับเคลื่อนพัฒนางานบริการให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ จนเกิดเป็น “การบริการที่ดี”

2.3 บริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา

ที่ตั้ง

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดพังงา ตั้งอยู่ ณ ชั้น 3 ศูนย์ราชการจังหวัดพังงา ถนนพังงา-ทับปุด ตำบลถ้ำน้ำผุด อำเภอเมือง จังหวัดพังงา รหัสไปรษณีย์ 82000 โทรศัพท์ 0-7648-1433-5 อีเมล admin@phangngalocal.go.th

วิสัยทัศน์ พันธกิจ

วิสัยทัศน์

“ส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีการบริหารจัดการที่ดี เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน”

พันธกิจ

1) พัฒนาระบบการบริหารจัดการของสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหลักธรรมาภิบาล

2) พัฒนาบุคลากรและการบริหารงานบุคคลของสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3) พัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการเงิน การคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4) นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การเมือง การปกครอง และความมั่นคง ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาลและของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แผนบริหารราชการแผ่นดิน แผนพัฒนาจังหวัด และความต้องการของชุมชน

5) พัฒนาระบบการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยยึดหลักคุณธรรม นำความรู้

6) ส่งเสริมบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการสร้างสังคมอยู่เย็นเป็นสุข มีความสมานฉันท์ โดยส่งเสริมให้ภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

อำนาจหน้าที่สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

1) ดำเนินการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่จังหวัด

2) อำนวยการ ประสาน ปฏิบัติงาน และสนับสนุนอันเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัด และนายอำเภอ ด้านการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ บุคคลที่ทำหน้าที่เป็นฝ่ายบริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยปกติแล้วผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีที่มา 2 ประการ คือ การเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรง และการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยลักษณะอ้อม

ใน องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีผู้บริหารคือ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ใน เทศบาล มีผู้บริหารคือ นายกเทศมนตรี

ใน องค์การบริหารส่วนตำบล มีผู้บริหารคือ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

ใน กรุงเทพมหานคร มีผู้บริหารคือ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

ใน เมืองพัทยา มีผู้บริหารคือ นายกเมืองพัทยา

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะทำงานภายใต้การตรวจสอบและถ่วงดุลโดย สภาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สภาท้องถิ่น) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะทำหน้าที่บริหารงาน

ภายในขอบเขตตามที่กฎหมายกำหนด และรับผิดชอบต่อสภาท้องถิ่นและประชาชนในเขตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เครื่องหมายราชการของ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ภาพเครื่องหมาย เป็นรูปราชสีห์สีทองล้อมด้วยลายกระหนกสีทองอยู่ในวงกลมพื้นสีขาว ในกรอบ ครึ่งวงกลมพื้นสีขาวด้านบนมีอักษรภาษาไทยสีเขียวคำว่า “กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น” กรอบครึ่งวงกลมพื้นสีเขียวด้านล่าง มีอักษรภาษาอังกฤษสีทองคำว่า “DEPARTMENT OF LOCAL ADMINISTRATION”

ความหมาย ราชสีห์สีทอง หมายถึง ความเป็นสิริมงคล ความเจริญรุ่งเรือง มีอำนาจปกปักรักษา มีความเข้มแข็ง และมีพลังกำลัง ดุจข้าราชการมหาดไทยที่มีหน้าที่บำบัดทุกข์บำรุงสุข ลายกระหนก หมายถึง ความเป็นไทย สีเขียว หมายถึง ความอุดมสมบูรณ์ของท้องถิ่น ซึ่งกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีบทบาทในการส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็ง และมีศักยภาพในการให้บริการสาธารณะ สามารถดูแลและพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนในท้องถิ่นทุกระดับ ได้อย่างมีคุณภาพ ไม่จำกัดขนาดหรือสี

สถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา หมายถึง โรงเรียนที่อยู่ภายใต้สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา ประกอบด้วย โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงา ได้แก่ โรงเรียนกีฬาสังกัดการบริหารส่วนจังหวัดพังงา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพังงา ได้แก่ โรงเรียนเทศบาลบ้านท้ายช้าง โรงเรียนอนุบาลช้าง โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองตะกั่วป่า ได้แก่ โรงเรียนเทศบาลบ้านย่านยาว โรงเรียนเทศบาลบ้านศรีตะกั่วป่า โรงเรียนเทศบาลบ้านเสนารังสรรค์ โรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบลท้ายเหมือง ได้แก่ โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลท้ายเหมือง (ประชาร่วมใจ) โรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบลลำแก่น ได้แก่ โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลลำแก่น โรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบลบางเตย ได้แก่ โรงเรียนเทศบาลตำบลบางเตย โรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบลโคกกลอย ได้แก่ โรงเรียนเทศบาลตำบลโคกกลอย โรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบลบางนายสี ได้แก่ โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลบางนายสี โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกะไหล ได้แก่ โรงเรียนบ้านสามช่อง, โรงเรียนอนุบาลกะไหล

ตารางที่ 2.2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา

ขนาดของสถานศึกษา	ประชากร ครู (คน)
โรงเรียนขนาดเล็ก	
1. โรงเรียนอนุบาลช้าง	15
2. โรงเรียนเทศบาลบ้านเสนารังสรรค์	18
3. โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลท้ายเหมือง (ประชาร่วมใจ)	13
4. โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลลำแก่น	17
5. โรงเรียนเทศบาลตำบลโคกกลอย	19
6. โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลบางนายสี	8
7. โรงเรียนบ้านสามช่อง	2
8. โรงเรียนอนุบาลกะไหล	2
รวม	94
โรงเรียนขนาดกลาง	
1. โรงเรียนเทศบาลบ้านท้ายช้าง	29
2. โรงเรียนเทศบาลบ้านศรีตะกั่วป่า	27
3. โรงเรียนเทศบาลตำบลบางเตย	20
รวม	76
โรงเรียนขนาดใหญ่	
1. โรงเรียนกีฬากลางการบริหารส่วนจังหวัดพังงา	58
2. โรงเรียนเทศบาลบ้านย่านยาวรวม	62
รวม	120
รวมทั้งหมด	290

ที่มา: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา (2566)

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

คมธนู ควรประเสริฐ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ ใฝ่บริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนในเครือเซนต์มารีอา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนในเครือ เซนต์มารีอา 2) แรงจูงใจ

ในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนในเครือเซนต์มารีอา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ ใฝ่บริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู เซนต์มารีอา โรงเรียนเอกชนในเครือ ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนในเครือเซนต์มารีอา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะ ผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนในเครือเซนต์มารีอา โดย ภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($p = 0.725$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธนบดี ศรีโคตร (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ แบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สภาพภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน 2) เปรียบเทียบ ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 กำหนดการวิจัยเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพและเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของ ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา เอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด ได้ดังนี้ (1.1) การบริการ (1.2) การเสริมสร้างพลังอำนาจ (1.3) ความรอบร้อม (1.4) การมีวิสัยทัศน์ และ (1.5) การฟัง ตาม ลำดับ ส่วนผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน พบว่า โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบ ใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สรุปได้ 3 แนวทาง คือ (2.1) ผู้บริหารควรมีการจัดทำสื่อที่ ทำให้บุคคลได้เข้าถึงข้อมูลข่าวสาร (2.2) ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วม ตัดสินใจและทำข้อตกลงในการจัดการศึกษาของโรงเรียน และ (2.3) ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็น ของผู้เกี่ยวข้องเพื่อนำไปวิเคราะห์พิจารณาประกอบการตัดสินใจในการบริหารงานและการกำหนด วิสัยทัศน์

ญาณิ ศรีดวงใจ และ อารมณ จินดาพันธ์ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในเครือข่ายส่งเสริม ประสิทธิภาพการจัดการศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะ ผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 3) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา มัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่แสดงภาวะผู้นำใ้บริการใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการพัฒนาผู้อื่น รองลงมาคือ ด้านการสร้างชุมชน และ ด้านการแสดงภาวะผู้นำ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยด้านที่แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการสนับสนุนการศึกษาของ ชุมชน รองลงมาคือ ด้านความเหมาะสมของหลักสูตรการสอน และด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนครู 3) ภาวะผู้นำฝ่ายบริการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของครู เป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนครู ด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร และด้านภาระงานครู ด้านสถานภาพของครู ด้านการสนับสนุน การศึกษาของชุมชน และด้านความเหมาะสมของหลักสูตรการสอน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นรายด้านในระดับต่ำ ได้แก่ ด้านเงินเดือนครู โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านเครื่อง อำนวยความสะดวกและการบริการของสถานศึกษา และด้านความกดดันจากชุมชน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ชลดา ปิ่นวิเศษ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหาร สถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การสอน และขนาดของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำใ้บริการของ ผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการดูแลรับผิดชอบ ด้านการฟัง ด้านการสร้างชุมชน ด้านการตระหนักรู้ ด้านการโน้มน้าว ด้านการเยียวยาจิตใจ ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาให้เติบโต ด้านการ เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นด้านการสร้างมโนภาพ และด้านการมองการณ์ไกล 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะ ผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การสอนและขนาดของโรงเรียน พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 โดยรวม

ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และการมองการณ์ไกล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่าง

ทิพสุคนธ์ บุญรอด (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัธยฐานลดจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การอุทิศตนเพื่อพัฒนาบุคคล การให้บริการ การตระหนักรู้การสร้างมนต์เสน่ห์การสร้างชุมชน การเยียวยา การเป็นผู้ฟังที่ดี การยอมรับและเห็นใจผู้อื่น การมองการณ์ไกล และการโน้มน้าว 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัธยฐานลดจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความภาคภูมิใจในองค์กร การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การทำงานร่วมกัน ระเบียบ ข้อบังคับ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ความสมดุลในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน และผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 3) ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศรินทิพย์ เฟื่องสง (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเฝ้านักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเฝ้านักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเฝ้านักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเฝ้านักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเฝ้านักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ได้แก่ (2.1) ด้านการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ พบว่า การเข้าถึงความรู้สึกของครู และบุคลากรทางการศึกษา ทำความเข้าใจความแตกต่างของบุคคล (2.2) ด้านการบำรุงรักษาบุคคล พบว่า การเป็นผู้นำอย่างแท้จริง สร้างความมั่นใจในการเป็นผู้นำที่สามารถนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ การพัฒนาตนเองอยู่เสมอด้านตนเองและวิชาชีพ (2.3) ด้านการตระหนักรู้ พบว่า การเข้าใจคนอื่น สงบสติอารมณ์ การครองอารมณ์นำไปสู่การปรับแก้สถานการณ์ แก้ปัญหาได้อย่างยุติธรรม

(2.4) ด้านการโน้มน้าว พบว่า การมีจิตวิทยาประกอบการบริหารจัดการงานสร้างภาวะผู้นำให้เกิดสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (2.5) ด้านการสร้างมโนทัศน์ พบว่า การสร้างฝันเป็นของตนเองและนำสู่การปฏิบัติได้ พุดจริงทำจริง เห็นผลปรากฏ การทำงานในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ นำหลักการบริหารมาใช้อย่างครบถ้วน และสร้างความมั่นใจว่า ผู้บริหารทำได้ (2.6) ด้านการมีจิตบริการ พบว่า การทำงานอย่างเป็นระบบ มองภาพสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน ออกแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ผ่านโครงการนิเทศภายใน และ (2.7) ด้านการพัฒนาบุคคล พบว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ครู และบุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ

รุ่งทิพา กลัดมุข และ ชวน ภารังกุล (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 2) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการรับฟัง ด้านการดูแลรับผิดชอบ ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ด้านการเอื้อยวยาจิตใจ ด้านการรวบรวมกลุ่มคน ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาคนให้เติบโต ด้านการมองการณ์ไกล ด้านการสร้างภาพมโนทัศน์ ด้านการโน้มน้าว และด้านการตระหนักรู้ 2) การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการประสานงาน ด้านความร่วมมือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง และด้านความคิดสร้างสรรค์ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กัน ($r = 0.769$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมด้านความร่วมมือ มากที่สุด ($r = 0.745$) รองลงมาคือ ด้านการประสานงาน ($r = 0.711$) ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ($r = 0.700$) ด้านการติดต่อสื่อสาร ($r = 0.695$) และด้านความคิดสร้างสรรค์ น้อยที่สุด ($r = 0.687$)

บาหยัน โคตรพรมศรี (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบ
ไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาตราด เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 2 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 2 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟ
บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาตราด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม
และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติ
งานของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .705^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปานะพันธ์ อินทร์อ่ำ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหาร
สถานศึกษากับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำไฟบริการและชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม
ศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำไฟบริการ
ของผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ
มาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดคือ ด้านการเห็นอกเห็นใจ มีค่าเฉลี่ย 4.12 ส่วนด้านการโน้มน้าวใจ มีค่าเฉลี่ย
ต่ำที่สุด 3.79 และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด คือ เงื่อนไขที่
สนับสนุน มีค่าเฉลี่ย 4.49 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วม
มีค่าเฉลี่ย 3.99 2) ครูที่ทำงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำไฟบริการของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกันอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน
มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.05 ทุกคู่ 3) ภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับชุมชนแห่ง
การเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.79 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พิเชษฐ์ โปตาพล (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดร้อยเอ็ด มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดร้อยเอ็ด 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า เป็นผู้บริหาร จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00 และเป็นฝ่ายปฏิบัติการ จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 62.70 ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.59$, S.D.=0.43) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ การบริการ ($\bar{X}=4.61$, S.D.=0.45) การมี ($\bar{X}=4.61$, S.D.=0.47) การมอบหมาย ($\bar{X}=4.58$, S.D.=0.48) และการเสริมสร้างพลังอำนาจ ($\bar{X}=4.54$, S.D.=0.48) ตามลำดับ ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประเภทหน่วยงาน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีเพียงด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ไม่แตกต่างกัน ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีเพียงด้านการมอบหมายที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณภัทร อมาตย์เสนา (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เพื่อศึกษา 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 3) ประเมินของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) คำดัชนีความสำคัญต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่า ความสำคัญต้องการจำเป็น โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ (1) ด้านการบริการ (2) ด้านการรับฟังที่ดี (3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (4) การเสริมสร้างพลังอำนาจ และ (5) ความมอบหมาย ทำการยกร่างโดยผู้วิจัย และนำร่างแนวทางที่ได้ไประดมสมอง (Brainstorming) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 8 คน เพื่อประกอบและยืนยันร่าง 3) ประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ในแต่ละด้านประกอบด้วย (1) ด้านการบริการมี 2 แนวทาง (2) ด้านการรับฟังที่ดีมี 2 แนวทาง

(3) ด้านการมีวิสัยทัศน์มี 3 แนวทาง (4) การเสริมสร้างพลังอำนาจมี 2แนวทาง และ (5) ความนอบน้อมมี 2 แนวทาง ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก สามารถนำไปใช้ได้

ณัฐพล จันทรเพ็ง (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบ ให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบให้บริการ 7 องค์ประกอบ คือ (1) การเสริมพลังอำนาจ (2) การบริการ (3) ความนอบน้อม (4) การรับฟัง (5) การตระหนักรู้ (6) การมีวิสัยทัศน์ และ (7) การไม่เห็นแก่ตัว ผลการวิเคราะห์การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 30 แนวทาง และวิธีการพัฒนา จำนวน 4 วิธี ได้แก่ 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษาดูงาน 3) การประชุมเชิงปฏิบัติการ และ 4) การศึกษาต่อ

กนิษฐารัช บุญธรรม (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสังเคราะห์องค์ประกอบ การตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 แหล่ง เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย 2) การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) การตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง ประกอบด้วย 7 ตัวบ่งชี้ (2) การประเมินตนเองตามความเป็นจริง ประกอบด้วย 8 ตัวบ่งชี้ และ (3) ความมั่นใจในตนเอง ประกอบด้วย 10 ตัวบ่งชี้ 2) องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ

ศิริพร นานแก้ว (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำให้บริการ และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษากลุ่ม 5 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา และแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษากลุ่ม 5 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษผู้บริหารและข้าราชการครูในโรงเรียน กลุ่ม 5 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 5 สำนักงานบริหารการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการไม่เห็นแก่ตัว ด้านการเสริมพลังอำนาจ ด้านการบริการ และด้านความนอบน้อม และพบว่า แนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 5 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เรียงลำดับรายด้าน ดังต่อไปนี้ 1) ด้านการเสริมพลังอำนาจผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้มีความรู้สามารถให้คำปรึกษาแนะนำ ให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์สนับสนุน อำนวยความสะดวก ดูแล สร้างขวัญกำลังใจ 2) ด้านการบริการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความใส่ใจเป็นที่ปรึกษา อำนวยความสะดวก และพร้อมที่จะสนับสนุนช่วยเหลือบุคลากรในทุกๆ ด้าน จะทำให้บุคลากรทำงานด้วยใจ ไม่ใช่ทำตามคำสั่ง 3) ด้านความนอบน้อม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา และมีสัมมาคารวะต่อผู้อาวุโสหรือผู้ที่มีอายุมากกว่าถึงแม้ว่าบุคคลนั้นจะเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาเราก็ดำรง 4) ด้านการไม่เห็นแก่ตัว ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม และทุกคนเป็นส่วนสำคัญขององค์กร แลภาคภูมิใจกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น จะทำให้บุคลากรเกิดความรักต่อองค์กรมากกว่าประโยชน์ของตน เป็นตัวอย่างที่ดีให้กับบุคลากร

ลลิตา ว่องพิทักษ์ (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา และ 3) รวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) กลุ่มตัวอย่างที่อายุต่างกัน มีภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กลุ่มตัวอย่างที่มีที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ณรงค์ จิตรรัมย์ (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ระดับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ และเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน

เขตบางกะปิ ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ (2) ครูที่มีเพศวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุนิสา วังทอง (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับบรรยากาศองค์การของในสถานศึกษา และ 3) ภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ระดับบรรยากาศองค์การของในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .803 ($R^2 = .803$) ตัวแปรที่มีอิทธิพลในการทำนายตามลำดับจากมากที่สุด ได้แก่ ด้านการเฝ้าระวังรักษาหัวใจ (X3) ด้านการสร้างสังคมชุมชน (X10) ด้านการมุ่งมั่นต่อการพัฒนาคน (X9) ด้านการสร้างกระบวนการทัศน์ (X6) ด้านการรับฟังอย่างเห็นคุณค่า (X1) ด้านการมองการณ์ไกล (X7) และด้านการดูแลรักษา (X8) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถพยากรณ์บรรยากาศองค์การของในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ได้ร้อยละ 80.30

ปรัชญ์ทวีพร พันธวงศ์ (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษา ระดับภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน 1) ด้านการมีใจไฟบริการ

ควรมีจิตสาธารณะและพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้รอบด้านเพื่อตอบสนองความต้องการของเพื่อนร่วมงานได้ 2) ด้านการเสริมพลังอำนาจ ควรมอบหมายงานให้ตรงตามความถนัดและความสามารถของเพื่อนร่วมงานแต่ละบุคคล และสร้างขวัญกำลังใจให้เพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ควรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มองภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่เป็นไปได้ และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามีส่วนร่วมในการวางแผนงาน และ 4) ด้านการเคารพให้เกียรติ ควรเคารพให้เกียรติและให้โอกาสเพื่อนร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ

ภชรภรณ์ นามโพธิ์ (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพญาสีเขี้ยว อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพญาสีเขี้ยว อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพญาสีเขี้ยว อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพญาสีเขี้ยว อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า เรียงจากที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านความไว้วางใจ รองลงมาคือ ด้านการให้อำนาจ ด้านการไม่เห็นแก่ตัว ด้านการบริการ ด้านความรักแท้ ด้านวิสัยทัศน์ ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และด้านความอ่อนน้อม ถ่อมตน 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพญาสีเขี้ยว อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

พวงบุบผา สมัครกลกิจ (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำใ้บริการที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำใ้บริการที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจำแนกตาม ระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียน และ 3) ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำใ้บริการที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ รองลงมาคือ ด้านการเสริมพลังอำนาจ ด้านการไว้วางใจ ด้านการบริการ ด้านความรัก ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น และด้านความอ่อนน้อม ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำใ้บริการที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนครู ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งภาพรวมและรายด้าน และ 3) แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมเสริมความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากร

รับฟังผู้ได้บังคับบัญชาอย่างตั้งใจ ยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม เน้นการจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี
มอบหมายงานตามความสามารถและความสมัครใจ สนับสนุนครูอบรมและพัฒนาตนเอง และสนับสนุน
ทรัพยากรที่หลากหลาย

อำภา คงพินิจ (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ
มาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 2) ระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร และ 3) ภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานการ
ปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัย
พบว่า 1) ภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านการสร้างชุมชน
มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการให้บริการ ส่วนด้านการเป็นผู้ฟังที่ดี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) มาตรฐานการ
ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน
ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายข้อ พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน มีค่าเฉลี่ย
สูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ ส่วนด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และ 3) ภาวะผู้นำ
ฝ่ายบริการของผู้บริหารส่งผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสมุทรสาคร เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อยดังนี้ การสร้างชุมชน (X10) และการอุทิศ
ตนเพื่อพัฒนาบุคคล (X9) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถพยากรณ์มาตรฐาน
การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ได้ร้อยละ 47.00

จิรยุทธมณี เกศนาครา (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบฝ่ายบริการของผู้บริหาร
กับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา
1) ระดับภาวะผู้นำแบบฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ 2) ระดับการ
ทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ
แบบฝ่ายบริการของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้
ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำแบบฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุง
ธนใต้ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาคน มีค่าเฉลี่ย
สูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการให้คุณค่าแก่ผู้อื่น ส่วน ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) ระดับ
การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน
ระดับมาก เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่า ด้านพฤติกรรมกรรมการประสานงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

รองลงมาได้แก่ ด้านพฤติกรรมกรรมการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ส่วนด้านพฤติกรรมการร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
3) ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r = 0.830$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Denise (2004) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ผู้ที่จำเป็นต้องรับใช้ก่อน : การใช้ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารโรงเรียนรัฐบาล” (Those Who Would Lead Must First Serve: The Praxis of Servant Leadership by Public School Principals) ทำการศึกษาค้นคว้าความแตกต่างของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการที่ปฏิบัติโดยผู้บริหารของโรงเรียนของรัฐ ในขณะที่ภาวะผู้นำตามประเพณีนิยมมีจุดเน้นที่การบริหารจัดการของคณะกรรมการและของนักเรียน แต่ผู้นำแบบใฝ่บริการมีจุดเน้นที่การเสียสละของผู้นำเพื่อสร้างกลุ่มชนและสร้างสรรค์ชีวิตของสมาชิก ซึ่งเน้นที่บทบาทของผู้นำมากกว่าทักษะและเทคนิคกรอบแนวคิดของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการถูกประยุกต์ในการศึกษาครั้งนี้ โดยมีฐานการแนวคิดของ โรเบิร์ต กรีนลีย์ โดยการวิจัยเชิงพรรณนาใช้การวิเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้บริหาร 5 ท่าน พร้อมกับการพิจารณาชีวิตการทำงานในปีแรกเพื่อตรวจสอบภาวะผู้นำใฝ่บริการ โดยการบรรยาย ผู้วิจัยได้บรรยายบทต่างๆ ดังนี้ บทที่ 1 กล่าวถึงที่มาของโครงการและอธิบายเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการ บทที่ 2 กล่าวถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง บทที่ 3 ทบทวนวิธีการวิจัยเชิงพรรณนาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ บทที่ 4 เป็นการวิเคราะห์ประสบการณ์การทำงานในปีแรกของผู้บริหารที่มีจุดเน้นที่ภาวะผู้นำใฝ่บริการในการสร้างกลุ่มชน บทที่ 5 เป็นการวิเคราะห์เชิงพรรณนาตามแนวคิดของ โรเบิร์ต กรีนลีย์ ส่วนบทที่ 6 เป็นการสรุปการศึกษาด้วยการวินิจฉัยไตร่ตรองถึงธรรมชาติของปัญหาของภาวะผู้นำใฝ่บริการและวิสัยทัศน์ในการศึกษา

Lambert (2004) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ของคุณลักษณะภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารโรงเรียน บรรยากาศองค์การและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน” (Servant Leadership Qualities of Principals, Organizational Climates, and Student Achievement: A Correlational Study) โดยมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา บรรยากาศองค์การและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของพฤติกรรมของผู้บริหารใฝ่บริการและท่าทีของผู้บริหารรวมถึงความสำเร็จขององค์การโดยวัดจากผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนโดยใช้แบบทดสอบมาตรฐาน และผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศโรงเรียน

Liana (2004) ทำการศึกษากการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการ ในโบสถ์นิกายเวสเลียนประเทศพม่า เพื่อศึกษาผลของหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำใฝ่บริการที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสำหรับบาทหลวงและผู้นำในโบสถ์นิกายเวสเลียน และผู้ร่วมงานในประเทศพม่า โดยกลุ่มตัวอย่างคือ บาทหลวงและนักศึกษาด้านศาสนา ผลการศึกษาพบว่า หลักสูตรฝึกอบรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นส่งผลต่อความคิดเห็นทัศนคติ และความผูกพันของผู้เข้ารับการศึกษา ที่มีลักษณะภาวะผู้นำแบบเผด็จการและภาวะผู้นำ ใฝ่บริการอันมาจากบนลงล่างต่ำ แต่มี

ลักษณะภาวะผู้นำใฝ่บริการสูง ซึ่งโบสถ์ในประเทศพม่ามีการปกครองแบบเผด็จการ วัฒนธรรมนี้ถูกขัดเกลามา นานนับศตวรรษจากความแตกต่างของระบอบการปกครองประเทศที่เป็นแบบเผด็จการ และวิถีชีวิตแบบ พุทธศาสนา แต่ผลจากการวิจัยแสดงให้เห็นอิทธิพลของหลักสูตรฝึกอบรมที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นได้

Thompson (2005) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ผู้อำนวยการเขตการศึกษาและภาวะผู้นำ ใฝ่บริการ” (The Public Superintendent and Servant Leadership) การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียนรัฐบาล ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้บริหารของ โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพสูงและคุณลักษณะผู้บริหารใฝ่บริการวิธีการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับคุณภาพ นอกจากจะประกอบด้วย การวิจัยเชิงสำรวจยังใช้วิธีสัมภาษณ์โดยใช้คำถามปลายเปิดแต่มีความละเอียด ถี่ถ้วนกับผู้บริหารที่เป็นแบบอย่างของรัฐมิเนโซต้า และรัฐวิสคอนซิน ผู้บริหารที่มีส่วนเกี่ยวข้องคือ ผู้ที่ได้ เข้าร่วมในการสนทนากับสมาคมผู้บริหารโรงเรียนอเมริกัน จากการศึกษาพบว่าเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำ ใฝ่บริการ (การฟังการเห็นอกเห็นใจการเอื้อยารักษาการตระหนักรู้การโน้มน้าวใจการสร้างมนทัศน์ การมองการณ์ไกลความรับผิดชอบร่วมกันอุทิศตนเพื่องานพัฒนาบุคคลการสร้างชุมชน) เขาพบว่า คุณลักษณะผู้นำใฝ่บริการได้ถูกนำมาใช้ในระบบการศึกษา เพื่อกำหนดบทบาทของผู้นำใฝ่บริการว่า พฤติกรรมผู้นำที่มีวิสัยทัศน์มีความสอดคล้องกับคุณลักษณะ 10 ประการของผู้นำใฝ่บริการ

Kool and Dierendonck (2012) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการที่ส่งผล ต่อความยุติธรรมและทัศนคติที่ดีต่อความเปลี่ยนแปลง ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการมีลักษณะ ของภาวะผู้นำแบบให้รางวัล (contingent reward leadership) ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานมีความ รู้สึกถึงความยุติธรรม และเกิดทัศนคติที่ดีต่อความเปลี่ยนแปลง

Danon (2012) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำใฝ่บริการที่ส่งผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานร้านอาหาร โดยวิธีการเชิงคุณภาพ (Qualitative phenomenal study) การศึกษาได้มุ่งศึกษาจากประสบการณ์ด้านภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้นำ คุณลักษณะของภาวะผู้นำ ใฝ่บริการ ผลกระทบที่เกิดจากภาวะผู้นำใฝ่บริการ การประยุกต์ใช้ภาวะผู้นำใฝ่บริการ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานร้านอาหาร โดยภาวะผู้นำใฝ่บริการนั้น ทำให้พนักงานร้านอาหารมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรแต่จะมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับประสบการณ์ ด้านภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้นำ ความมุ่งมั่น ทุ่มเทของพนักงาน การสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน และความกระตือรือร้นในการทำงานของทั้งพนักงานและผู้นำด้วย

Kool and Dierendonck (2012) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการที่ส่งผล ต่อความยุติธรรมและทัศนคติที่ดีต่อความเปลี่ยนแปลง ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการมีลักษณะ ของภาวะผู้นำแบบให้รางวัล (contingent reward leadership) ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานมี ความรู้สึกถึงความยุติธรรม และเกิดทัศนคติที่ดีต่อความเปลี่ยนแปลง

Howell (2013) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำไฟบริการกับความมุ่งมั่นในศักยภาพของตนเองต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้นำแบบไฟบริการ สามารถวัดและประเมินได้ในองค์กร จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุนามคะแนน จากภาวะผู้นำการจัดการ และการรับรู้ของพนักงานของภาวะผู้นำไฟบริการ พบว่า 1) การรับรู้ภาวะผู้นำไฟบริการของพนักงานที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ว่าช่องว่างของการรับรู้ของพนักงานต่างระดับมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 2) การรับรู้ของภาวะผู้นำไฟบริการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน

McKeage and McCormick (2016) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำไฟบริการกับการประเมินตนเองและแรงจูงใจในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า หลังทำการศึกษาศาสนาของบริษัทสามแห่ง พบว่า การเป็นผู้นำของข้าราชการคาทอลิกทั้งสองแกน การประเมินตนเอง และแรงจูงใจในการทำงาน ที่สำคัญยังคาทอลิกถึงความเป็นผู้นำไฟบริการและ โดยทั่วไปจะใช้คำนิยาม ความเป็นผู้นำโดยการสังเกตความสัมพันธ์ที่คาทอลิกไว้กับการประเมินผลหลัก ซึ่งอาจเป็นไปได้จากการศึกษายืนยันพบว่า ผู้นำไฟบริการส่งผลต่อการประเมินตนเองและแรงจูงใจในการทำงาน

Mohammad AHMAD Khasawneh (2022) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของการบริหารโรงเรียนในการเพิ่มความตระหนักรู้ในการใช้โซเชียลมีเดียอย่างปลอดภัยในการเรียนรู้จากมุมมองของครู ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยเผยให้เห็นระดับการตอบสนองของครูโรงเรียนมัธยมชายและหญิงเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในซาอุดีอาระเบีย ในการเผชิญหน้ากับอันตรายของโซเชียลมีเดียซึ่งมีระดับปานกลาง ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าตัวแปรคุณวุฒิการศึกษาในมิตินี้มีความสัมพันธ์กับความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความแตกต่างที่เอื้อต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สุดท้ายนี้ ผลลัพธ์แสดงให้เห็นความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมเกี่ยวกับบทบาทของการบริหารโรงเรียนในโรงเรียนในประเทศซาอุดีอาระเบีย ในการเผชิญกับความเสี่ยงของโซเชียลมีเดีย เนื่องจากประสบการณ์หลายปีที่แปรผัน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศและต่างประเทศได้ความว่า ดังนี้ ภาวะผู้นำไฟบริการเน้นให้การให้บริการคนอื่นเพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยเป็นการลงทุนด้วยพัฒนาและชีวิตความเป็นอยู่ของผู้อื่น เพื่อผลกำไรด้านการประสบความสำเร็จในงานและการบรรลุเป้าหมายที่มีร่วมกัน ภาวะผู้นำไฟบริการในมุมมองที่กว้างขึ้น โดยเน้นการปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์และเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กรเพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นการตระหนักรู้ การไม่เห็นแก่ตัว การบริการ รวมถึงการเสริมพลังอำนาจ ทำให้ผู้วิจัยได้ทราบว่า การเป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำไฟบริการสามารถส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมีทรัพยากรที่จำเป็นในการบรรลุวัตถุประสงค์ และทุกคนสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มใจจนได้ผลลัพธ์ที่ถูกต้องร่วมกัน

บทที่ 3

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา ปีการศึกษา 2567 จำนวน 13 โรงเรียน จำนวน 290 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสถานศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา ปีการศึกษา 2567 จำนวน 13 โรงเรียน ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 165 คน ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย โดยใช้ตารางคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) ทำการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) แบ่งตามขนาดสถานศึกษา ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา

ขนาดของสถานศึกษา	จำนวนประชากร(คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง(คน)
สถานศึกษาขนาดเล็ก	94	54
สถานศึกษาขนาดกลาง	76	43
สถานศึกษาขนาดใหญ่	120	68
รวม	290	165

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม (Questionnaires) โดยผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดและทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยกำหนดการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561)

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวบรวมข้อมูลมาใช้เป็นกรอบหรือเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นที่ 2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยและตัวแปรทุกตัวตามกรอบแนวคิด และขอบเขตของการวิจัย

ขั้นที่ 3 เสนอแบบสอบถาม ฉบับร่าง ต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมด้านเนื้อหาที่ต้องการวัด

ขั้นที่ 4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว จึงนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบประเมินพิจารณาความเหมาะสมในประเด็นของความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ได้ตรวจสอบคุณภาพในด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหา ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC) กำหนดเกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

ให้คะแนน +1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
 ให้คะแนน 0 ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
 โดยใช้สูตรค่า IOC ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{n}$$

เมื่อ IOC แทน ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับแบบทดสอบ

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

n แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

ขั้นที่ 5 เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถาม โดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.8 – 1

ขั้นที่ 6 นำเครื่องมือที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของปัญหา และหลังจากนั้นนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach (1990) มีค่าเท่ากับ .96

ขั้นที่ 7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วมาจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้ในการวิจัย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.4.1 ติดต่องานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ให้จัดทำหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยจากผู้บริหาร และครูผู้สอน โดยใช้แบบสอบถาม Google form

1.4.2 รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจากโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วตรวจสอบแบบสอบถามว่า ผู้ให้ข้อมูลตอบครบทุกข้อหรือไม่ และอยู่ในสภาพสมบูรณ์

1.4.3 เมื่อได้รับคำตอบในแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติ และสรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.5.1 วิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และ ประสบการณ์ในการทำงาน ด้วยวิธีหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.5.2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน ดังนี้ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561)

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.51 - 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.51 - 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.51 - 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.51 - 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา

2.1 ผู้ให้สัมภาษณ์ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้คัดเลือกกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้หลักเกณฑ์ที่เหมาะสมในการเลือก เพื่อให้ได้ตัวอย่างที่เหมาะสมและตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย มีเกณฑ์การคัดเลือกคือ เป็นผู้บริหารสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา ที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 5 คน ที่มีผลงานในการบริหารสถานศึกษา ดังนี้ โรงเรียนที่มีผลการประเมินด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ร้อยละ 80 ขึ้นไป รวมถึงผลงานวิชาการระดับภาคและระดับประเทศ

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การสร้างแบบสัมภาษณ์ โดยการนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในขั้นตอนที่ 1 มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะ ตลอดจนความถูกต้องเหมาะสมตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ตามลำดับดังนี้

2.3.1 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ข้อมูล จากงานบัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา ที่เป็นกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ข้อมูล เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์

2.3.2 ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำแบบสัมภาษณ์ที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

2.4 การตรวจสอบและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำแบบสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา และ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

n แทน กลุ่มตัวอย่าง

$\bar{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของข้อมูล ตามลำดับขั้นตอนโดยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา

ตอนที่ 3 วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	55	33.30
	หญิง	110	66.70
	รวม	165	100.00
อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	21	12.73
	25 – 35 ปี	56	33.94
	36 - 45 ปี	51	30.91
	46 – 55 ปี	31	18.79
	56 ปีขึ้นไป	6	3.63
	รวม	165	100.00
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	107	64.85
	ปริญญาโท	52	31.52
	ปริญญาเอก	6	3.63
	รวม	165	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	50	30.30
	5 – 10 ปี	41	24.85
	11 – 15 ปี	35	21.21
	16 ขึ้นไป	39	23.64
	รวม	165	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 66.70 อายุอยู่ระหว่าง 25 – 35 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 33.94 ระดับการศึกษา อยู่ใน

ระดับปริญญาตรี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 64.85 และมีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 30.30

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา

การวิเคราะห์ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ปรากฏดังตารางที่ 4.2 – 4.6

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ข้อที่	ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา	$\bar{X}$	S.D.	n=165	
				ระดับ ภาวะผู้นำ ใ้บริการ	อันดับที่
1.	ด้านการตระหนักรู้	4.30	0.80	มาก	1
2.	ด้านการเสริมพลังอำนาจ	4.24	0.85	มาก	2
3.	ด้านการไม่เห็นแก่ตัว	4.23	0.85	มาก	3
4.	ด้านการบริการ	4.19	0.88	มาก	4
รวม		4.24	0.85	มาก	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.24$, S.D.=0.85) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน โดยด้านการตระหนักรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.30$, S.D.=0.80) รองลงมาคือ ด้านการเสริมพลังอำนาจ ($\bar{X}=4.24$, S.D.=0.85) และด้านการบริการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.19$, S.D.=0.88)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำให้บริการ
ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา
ด้านการตระหนักรู้

ข้อที่	การตระหนักรู้	n=165			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ	อันดับ ที่
1.	ผู้บริหารมีสติ ไม่ประมาท รับรู้ เข้าใจใน สถานการณ์ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา	4.30	0.80	มาก	1
2.	ผู้บริหารสามารถปฏิบัติการแก้ไขปัญหาได้ อย่างถูกต้อง	4.16	0.87	มาก	4
3.	ผู้บริหารมีความตระหนักรู้ช่วยพัฒนาทักษะ การสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น	4.20	0.83	มาก	3
4.	ผู้บริหารมีความสามารถในการรับรู้และการปรับ ตัวตนให้เหมาะสมกับความต้องการของเพื่อน ร่วมงาน	4.08	0.90	มาก	5
5.	ผู้บริหารใช้ทักษะ การเรียนรู้ ความเข้าใจตนเอง และผู้อื่น ทำให้งานประสบความสำเร็จได้มากขึ้น	4.22	0.88	มาก	2
รวม		4.19	0.86	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา ด้านการตระหนักรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$, S.D.=0.86) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีสติ ไม่ประมาท รับรู้ เข้าใจในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.30$, S.D.=0.80) รองลงมาคือ ผู้บริหารใช้ทักษะ การเรียนรู้ ความเข้าใจตนเอง และผู้อื่น ทำให้งานประสบความสำเร็จได้มากขึ้น มีค่าเฉลี่ยคือ ($\bar{X}=4.22$, S.D.=0.88) และผู้บริหารมีความสามารถในการรับรู้และการปรับตัวตนให้เหมาะสมกับความต้องการของเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.08$, S.D.=0.90)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำไฟบริการ
ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา
ด้านการเสริมพลังอำนาจ

ข้อที่	การเสริมพลังอำนาจ	n=165			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ	อันดับที่
1.	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคลากรแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง	4.21	0.75	มาก	3
2.	ผู้บริหารให้บุคลากรมีอำนาจที่จำเป็นต่อการทำหน้าที่ และมีอิสระการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	4.24	0.85	มาก	1
3.	ผู้บริหารสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงาน	4.10	0.96	มาก	4
4.	ผู้บริหารให้รางวัล มีการยอมรับและชื่นชมในผลงาน	4.04	0.96	มาก	5
5.	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองเพิ่มเติมในการทำงาน	4.23	0.84	มาก	2
รวม		4.16	0.87	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพังงา ด้านการเสริมพลังอำนาจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.16$, S.D.=0.87) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารให้บุคลากรมีอำนาจที่จำเป็นต่อการทำหน้าที่ และมีอิสระการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.24$, S.D.=0.85) รองลงมา ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองเพิ่มเติมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.23$, S.D.=0.84) และผู้บริหารให้รางวัล มีการยอมรับและชื่นชมในผลงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.96)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำให้บริการ
 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา
 ด้านการไม่เห็นแก่ตัว

ข้อที่	การไม่เห็นแก่ตัว	n=165			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ	อันดับ ที่
1.	ผู้บริหารมีการกระทำ หรือความคิดที่คำนึงถึงผู้อื่น มากกว่าตนเอง	4.13	0.91	มาก	3
2.	ผู้บริหารไม่มุ่งหวังผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นหลัก	4.23	0.85	มาก	1
3.	ผู้บริหารมีการแสดงออกถึงความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น	4.08	0.84	มาก	5
4.	ผู้บริหารมีความเมตตาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	4.05	0.92	มาก	6
5.	ผู้บริหารมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่น	4.09	0.95	มาก	4
6.	ผู้บริหารมีจิตอาสาช่วยเพื่อนร่วมงานในการทำงาน อย่างสร้างสรรค์ ให้องค์กรมีความก้าวหน้า	4.21	0.92	มาก	2
รวม		4.13	0.90	มาก	-

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพังงา ด้านการไม่เห็นแก่ตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.13, S.D.=0.90) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารไม่มุ่งหวังผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ =4.23, S.D.=0.85) รองลงมา ผู้บริหารมีจิตอาสาช่วยเพื่อนร่วมงานในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ให้องค์กรมีความก้าวหน้า ($\bar{X}$ =4.21, S.D.=0.92) และผู้บริหารมีความเมตตาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ =4.05, S.D.=0.92)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำให้บริการ
 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา
 ด้านการบริการ

ข้อที่	การบริการ	n=165			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ	อันดับที่
1.	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ หรือดำเนินการ เพื่อประโยชน์ของผู้อื่น	4.10	0.85	มาก	5
2.	ผู้บริหารทำให้ผู้รับบริการมีความประทับใจ และเกิดความชื่นชมองค์กร	4.13	0.93	มาก	4
3.	ผู้บริหารมีการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กร	4.15	0.85	มาก	3
4.	ผู้บริหารมีการสนับสนุนงานประชาสัมพันธ์ และบริการวิชาการต่างๆ	4.17	0.89	มาก	2
5.	ผู้บริหารให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับ เพื่อการพัฒนางานบริการให้มีคุณภาพและ ประสิทธิภาพ	4.19	0.88	มาก	1
รวม		4.15	0.88	มาก	-

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพังงา ด้านการบริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.15$, S.D.=0.88) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับเพื่อการพัฒนางานบริการให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.19$, S.D.=0.88) รองลงมา ผู้บริหารมีการสนับสนุนงานประชาสัมพันธ์ และบริการวิชาการต่างๆ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.17$, S.D.= 0.89) และผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ หรือดำเนินการเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.10$, S.D.=0.85)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา โดยการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้าน มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เพื่อเก็บข้อมูลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกคือ สถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา จำนวน 5 แห่ง คือ โรงเรียนเทศบาลบ้านย่านยาว คัดเลือกผู้บริหารจำนวน 1 คน โรงเรียนเทศบาลบ้านศรีตะกั่วป่า คัดเลือกผู้บริหาร จำนวน 1 คน โรงเรียนเทศบาลบ้านเสนารังสรรค์ คัดเลือกผู้บริหารจำนวน 1 คน โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลบางนายสี คัดเลือกผู้บริหารจำนวน 1 คน และโรงเรียนเทศบาลบ้านท้ายช้าง คัดเลือกผู้บริหาร จำนวน 1 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกคือ มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 5 คน ที่มีผลงานในการบริหารสถานศึกษา คือ โรงเรียนที่มีผลการประเมินด้าน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ร้อยละ 80 ขึ้นไป รวมถึงผลงาน วิชาการระดับภาคและระดับประเทศ ได้แนวทางภาวะผู้นำใฝ่บริการจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1) ด้านการตระหนักรู้

แนวทางในการรับรู้ และการปรับตัวตนให้เหมาะสมกับความต้องการของเพื่อนร่วมงาน โดยรายละเอียดข้อมูลสัมภาษณ์จากผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 คน มีข้อคิดเห็นดังต่อไปนี้

ผู้บริหาร คนที่ 1 กล่าวว่า “มีความไว้น้ำใจเชื่อใจเพราะความไว้น้ำใจเชื่อใจถือเป็นพื้นฐานสำคัญของทุกๆ ความสัมพันธ์ ให้มีความแข็งแรงซึ่งสิ่งนี้จะช่วยให้การทำงานและสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความเชื่อใจจะทำให้คิดและทำอย่างซื่อสัตย์ เปิดเผย”

ผู้บริหาร คนที่ 2 กล่าวว่า “รักที่ทำงานให้เหมือนรักบ้าน ในด้านของคำพูดไม่ควรโต้ตอบผู้อื่นด้วยความรุนแรง และไม่สุภาพ ควรคิดและฟังอย่างมีเหตุผล รู้จักสร้างสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยยินดีกับความสำเร็จของผู้อื่นอย่างจริงใจ”

ผู้บริหาร คนที่ 3 กล่าวว่า “ให้เกียรติผู้ร่วมงาน ไม่ว่าจะอยู่ในระดับใด มีความเคารพซึ่งกันและกัน ต้องเอาใจใส่ มีความรับผิดชอบต่อการกระทำและคำพูด อีกทั้งยอมรับในความหลากหลายทางความคิดหรือระหว่างบุคคล อีกด้วย”

ผู้บริหาร คนที่ 4 กล่าวว่า “เน้นการสื่อสารเป็นสำคัญ คือการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ควรมีปริมาณที่เหมาะสม การสื่อสารที่ดีและมีประสิทธิภาพกับผู้คนรอบๆ ข้างนั้น จะทำให้ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเพิ่มมากขึ้นและไปในทิศทางที่ดี”

ผู้บริหาร คนที่ 5 กล่าวว่า “ผู้บริหารไม่ควรคาดหวังให้ผู้ร่วมงานคนอื่นๆ รับภาระแทน ควรมีการกระจายงานหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างยุติธรรม ไม่เอาเปรียบผู้ร่วมงาน หรือกล่าวถึงไปในทางไม่ดี ที่สำคัญไม่ดูถูกผู้ที่มีตำแหน่งต่ำกว่า”

จากการที่ผู้บริหารได้กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า

ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในเรื่องของการสื่อสาร การสื่อสารที่ดีและมีประสิทธิภาพนั้น จะทำให้ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานไปในทิศทางที่ดี ยอมรับฟังความคิดเห็นระหว่างตัวบุคคลที่มีความหลากหลายทางความคิด ฟังอย่างมีเหตุผล ให้เกียรติผู้ร่วมงานในทุกระดับ มีความเคารพซึ่งกันและกัน สร้างความไว้วางใจเชื่อใจเพราะความไว้วางใจเชื่อใจถือเป็นพื้นฐานสำคัญของทุกๆ ความสัมพันธ์ ผู้บริหารไม่ควรคาดหวังให้ผู้ร่วมงานคนอื่นๆ รับภาระแทน ควรมีการมอบหมายงานหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างยุติธรรม ไม่เอาเปรียบผู้ร่วมงาน การรับรู้และปรับตัวตนให้เหมาะสมกับความต้องการของเพื่อนร่วมงานเป็นกระบวนการที่ต้องใช้เวลา ความอดทน และความพยายาม แต่ผลลัพธ์ที่ได้คือ การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ บรรยากาศการทำงานที่ดี และความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรในระยะยาว

2) ด้านการเสริมพลังอำนาจ

แนวทางในการให้รางวัล ให้การยอมรับ และชื่นชมในผลงาน โดยรายละเอียดข้อมูลสัมภาษณ์จากผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 คน มีข้อคิดเห็นดังต่อไปนี้

ผู้บริหาร คนที่ 1 กล่าวว่า “ผู้บริหารควรให้รางวัลด้วยคำชมที่สุภาพ และการยอมรับความสำเร็จของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการให้รางวัลด้วยโอกาสใหม่ๆ และความท้าทายในการทำงานที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงในหน้าที่การงานไปในทางที่ดีขึ้น”

ผู้บริหาร คนที่ 2 กล่าวว่า “ผู้บริหารควรให้รางวัลด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นการเรียนรู้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อีกทั้งการให้รางวัลด้วยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และการสนับสนุนปัจจัยต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อความต้องการของผู้ร่วมงาน”

ผู้บริหาร คนที่ 3 กล่าวว่า “อันดับแรกผู้บริหารควรรับฟังอีกฝ่ายพูดเป็นการแสดงถึงการให้ความสำคัญ บ่งบอกว่าคนที่เราชื่นชมนั้นมีดีอย่างไร ต่อด้วยการประกาศให้คนอื่นทราบนั้นไม่ต่างจากการให้ของขวัญที่ล้ำค่า เพราะนอกจากจะทำให้ผู้ที่ได้รับการชื่นชมมีความปลื้มปิติแล้ว ยังเป็นการสร้าง

สถานะที่ดีให้ผู้ที่ได้รับการชื่นชมต่อหน้าสาธารณะชน ทำให้เกิดความยอมรับและการทำงานที่ราบรื่นมากขึ้นระหว่างผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา”

ผู้บริหาร คนที่ 4 กล่าวว่า “ผู้บริหารควรแสดงออกด้วยการชื่นชมด้วยคำพูดโดยตรงเกี่ยวกับสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ดีเพียงใด และแสดงออกถึงความสนใจในงานที่กระทำด้วยการสอบถามถึงที่มาและกระบวนการปฏิบัติงานที่ดี ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานรู้สึกว่าการที่ทำงานนั้นมีคุณค่าและสร้างแรงบันดาลใจให้สร้างผลงานที่ดีต่อไป”

ผู้บริหาร คนที่ 5 กล่าวว่า “ผู้บริหารควรชื่นชมด้วยคำพูดที่สามารถเป็นกำลังใจที่ดีให้แก่ผู้ร่วมงาน แสดงออกถึงการยอมรับผลงานของผู้ร่วมงาน และการให้รางวัลในรูปแบบของเงินที่ช่วยสนับสนุนด้านค่าใช้จ่ายในการทำผลงาน หรือต้องเดินทางไปนอกสถานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกถึงกำลังใจ และมีแรงผลักดันในการทำงานให้ดีที่สุด”

จากการที่ผู้บริหารได้กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า

ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้รางวัลด้วยคำชมที่สุภาพ มีความชัดเจน แสดงออกอย่างถูกต้องในการชื่นชมด้วยคำพูดที่สามารถเป็นกำลังใจ แรงผลักดันที่ดีให้แก่ผู้ร่วมงาน แสดงออกถึงการยอมรับผลงาน และความสำเร็จของผู้ร่วมงาน หรือการให้รางวัลด้วยการสร้างบรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่ดี มีความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน ช่วยสนับสนุนปัจจัยต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อความต้องการของผู้ร่วมงานเพื่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งการเสนอโอกาสใหม่ๆ และความท้าทายในการทำงานเพิ่มขึ้น การให้รางวัล การยอมรับ และการชื่นชมที่ดี ไม่ใช่แค่การให้สิ่งตอบแทนทางวัตถุ แต่เป็นการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงาน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ผู้บริหารควรเลือกวิธีการที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล และสถานการณ์ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด

3) ด้านการไม่เห็นแก่ตัว

แนวทางในการแสดงออกถึงความเมตตาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยรายละเอียดข้อมูลสัมภาษณ์จากผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 คน มีข้อคิดเห็นดังต่อไปนี้

ผู้บริหาร คนที่ 1 กล่าวว่า “การมีความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข คือ การที่ได้เห็นผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขในสิ่งที่ผู้บริหารมอบให้ และคำนึงถึงองค์ประกอบที่ช่วยทำงานในทุกด้าน เช่น คอยดูแลเอาใจใส่สนับสนุนการทำงาน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าตนไม่ได้โดดเดี่ยว สร้างความอบอุ่น และสร้างความสุขในการทำงานมากขึ้น”

ผู้บริหาร คนที่ 2 กล่าวว่า “หากการทำงานเกิดปัญหาหรืออุปสรรค สิ่งแรกที่ผู้บริหารควรทำ คือมีการพูดคุย สอบถามถึงปัญหาที่เกิดขึ้นก่อน แสดงออกถึงความมีเหตุผล ไม่กล่าวตำหนิก่อนสอบถาม มีความเมตตาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการชี้แนะแนวทางการแก้ไข พร้อมพูดให้กำลังใจ ไม่ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องเผชิญปัญหาเพียงลำพัง”

ผู้บริหาร คนที่ 3 กล่าวว่า “ผู้บริหารต้องรู้จักวางเฉย ทำใจเป็นกลางไม่เข้าข้างฝ่ายใด ฝ่ายหนึ่ง มีความเมตตาต่อทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียมกัน ปฏิบัติหน้าที่อย่างยุติธรรมหากผู้ใต้บังคับบัญชา คนหนึ่งได้รับการช่วยเหลือ แต่อีกคนหนึ่งกลับไม่ได้รับการช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา ถือว่าไม่มีความ ยุติธรรม ไม่ปฏิบัติเอนเอียงด้วยความรักหรือความชัง”

ผู้บริหาร คนที่ 4 กล่าวว่า “ผู้บริหารแสดงออกถึงความมีเมตตาในด้านการจัดสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่ดี ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกถึงความสะดวกสบายและมีความปลอดภัย ใส่ใจในการดูแล สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี รวมถึงสนับสนุนให้เวลาพักผ่อนเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีสุขภาพที่แข็งแรง ทั้งร่างกายและจิตใจ พร้อมเผชิญปัญหาต่างๆ ในการทำงาน ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น”

ผู้บริหาร คนที่ 5 กล่าวว่า “ผู้บริหารควรพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความ เมตตาโดยการมอบโอกาสในการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้าร่วมอบรมหรือสัมมนาที่เกี่ยวข้อง กับงานที่รับผิดชอบ หรือตามความถนัด อีกทั้งมีการมอบหมายงานที่ท้าทายเพื่อช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้พัฒนาทักษะและความสามารถใหม่ๆ พร้อมให้คำติชมอย่างสร้างสรรค์ เพื่อช่วยให้เห็นจุดแข็งและ จุดอ่อนที่ต้องปรับปรุง”

จากการที่ผู้บริหารได้กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า

ผู้บริหารควรดูแลเอาใจใส่ ช่วยเหลือให้กำลังใจและสนับสนุนการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเมตตาต่อทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียมกัน พร้อมรับฟังปัญหาต่างๆ ด้วยเหตุผล และชี้แนะแนวทางการ แก้ไขที่ถูกต้อง ทั้งนี้ ผู้บริหารควรจัดสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อสุขภาพที่ดีของบุคลากรในองค์กร รวมทั้ง มีแนวทางในการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เรียนรู้ พัฒนาทักษะและความสามารถใหม่ๆ เพื่อเพิ่ม ศักยภาพให้กับตนเอง ความเมตตาต้องอาศัยความตั้งใจ ความเข้าใจ และการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ผลลัพธ์ที่ได้คือ การทำงานที่มีความสุข มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จในระยะยาว

4) ด้านการบริการ

แนวทางในการช่วยเหลือหรือดำเนินการเพื่อประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กร โดยรายละเอียดข้อมูลสัมภาษณ์จากผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 คน มีข้อคิดเห็นดังต่อไปนี้

ผู้บริหาร คนที่ 1 กล่าวว่า “ผู้บริหารควรใช้หลักธรรมาภิบาล หมายถึง หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบต่อสังคม เป็น แนวทางในการช่วยเหลือหรือดำเนินการเพื่อประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กร”

ผู้บริหาร คนที่ 2 กล่าวว่า “ผู้บริหารมีการวางแผนเป้าหมายขององค์กรให้ชัดเจน ไม่ว่าจะเป็น เป็นสายงานบังคับบัญชาสั้น หรือในสายงานบังคับบัญชาที่หลากหลาย มีระบบการจัดการฐานข้อมูล ที่สนับสนุนในการทำงานที่ดี คอยอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา เน้นการ ปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความน่าเชื่อถือและไว้วางใจ”

ผู้บริหาร คนที่ 3 กล่าวว่า “ผู้บริหารควรสร้างความร่วมมือ ร่วมใจ และทำงานเป็นทีม เน้นมูลค่าในการทำงานในแต่ละตำแหน่ง และดำเนินตามนโยบายอย่างถูกต้องเพื่อผลประโยชน์ของผู้ร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชาในองค์กร”

ผู้บริหาร คนที่ 4 กล่าวว่า “ผู้บริหารควรเป็นที่ปรึกษาที่ดี ควรให้คำปรึกษา รักษาผลประโยชน์ ให้คำแนะนำและแบ่งปันประสบการณ์ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน คอยเป็นโค้ชช่วยให้ผู้ได้บังคับบัญชาค้นพบศักยภาพของตนเอง รวมถึงรับฟังปัญหาและหาทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างถูกต้อง”

ผู้บริหาร คนที่ 5 กล่าวว่า “ผู้บริหารสร้างช่องทางในการสื่อสารที่เปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และปัญหาของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง เพื่อผลประโยชน์ของผู้ได้บังคับบัญชาเป็นหลัก ให้ความสำคัญกับความเป็นส่วนตัว เช่น การจดจำรายละเอียดส่วนตัวเล็กๆ น้อยๆ เกี่ยวกับผู้ได้บังคับบัญชา เช่น วันเกิด วันครอบครัว หรือความสนใจพิเศษ เป็นต้น เป็นการสร้างความไว้วางใจให้กับผู้ได้บังคับบัญชาว่าผู้บริหารสามารถช่วยเหลือได้”

จากการที่ผู้บริหารได้กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า

ผู้บริหารควรวางเป้าหมายให้ชัดเจนเกี่ยวกับแนวทางในการช่วยเหลือหรือดำเนินการเพื่อประโยชน์ของผู้ได้บังคับบัญชาในองค์กร มีระบบการจัดการฐานข้อมูลที่สนับสนุนในการทำงานที่ดี คอยอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชา เน้นการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความน่าเชื่อถือและไว้วางใจ ทั้งนี้ ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาล หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า เป็นแนวทางในการช่วยเหลือ เพื่อรักษาผลประโยชน์ของผู้ได้บังคับบัญชาคอยอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชา เน้นการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความน่าเชื่อถือและไว้วางใจจะนำไปสู่การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา และ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

ภาวะผู้นำผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา สรุปผลการวิจัย ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 66.70 อายุอยู่ระหว่าง 25-35 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 33.94 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 64.85 และมีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 30.30

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ภาวะผู้นำผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการตระหนักรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการเสริมพลังอำนาจ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการบริการ โดยพิจารณารายละเอียดทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

1) ภาวะผู้นำผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา ด้านการตระหนักรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีสติ ไม่ประมาท รับรู้ เข้าใจในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารใช้ทักษะ การเรียนรู้ ความเข้าใจตนเองและผู้อื่น ทำให้งานประสบความสำเร็จได้มากขึ้น ผู้บริหารมีความสามารถในการรับรู้และการปรับตัวตนให้เหมาะสมกับความต้องการของเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2) ภาวะผู้นำผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา ด้านการเสริมพลังอำนาจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหาร

ให้บุคลากรมีอำนาจที่จำเป็นต่อการทำหน้าที่ และมีอิสระการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจเรื่องหลักสูตรและการเรียนการสอน และผู้บริหารให้รางวัล มีการยอมรับและชื่นชมในผลงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3) ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา ด้านการไม่เห็นแก่ตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารไม่มุ่งหวังผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารมีจิตอาสาช่วยเพื่อนร่วมงานในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ให้องค์กรมีความก้าวหน้า และผู้บริหารมีความเมตตาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

4) ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา ด้านการบริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับเพื่อการพัฒนางานบริการให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารมีการสนับสนุนงานประชาสัมพันธ์ และบริการวิชาการต่างๆ และผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ หรือดำเนินการเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

5.1.3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท/เอก ในสาขาบริหารการศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 5 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน และมีผลงานในการบริหารสถานศึกษา คือ โรงเรียนที่มีผลการประเมินด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ร้อยละ 80 ขึ้นไป รวมถึงผลงานวิชาการระดับภาคและระดับประเทศ โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) แล้วนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์สรุปเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา ดังนี้

1) การตระหนักรู้

ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในเรื่องของการสื่อสาร การสื่อสารที่ดีและมีประสิทธิภาพนั้นจะทำให้ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานไปในทิศทางที่ดี ยอมรับฟังความคิดเห็นระหว่างตัวบุคคลที่มีความหลากหลายทางความคิด ฟังอย่างมีเหตุผล ให้เกียรติผู้ร่วมงานในทุกระดับ มีความเคารพซึ่งกันและกัน สร้างความไว้วางใจเพราะความไว้วางใจถือเป็นพื้นฐานสำคัญของทุกๆ ความสัมพันธ์ ผู้บริหารไม่ควรคาดหวังให้ผู้ร่วมงานคนอื่นๆ รับภาระแทน ควรมีการมอบหมายงานหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างยุติธรรม ไม่เอาเปรียบผู้ร่วมงาน การรับรู้และปรับตัวตนให้เหมาะสมกับความต้องการของเพื่อนร่วมงานเป็นกระบวนการที่ต้องใช้เวลา ความอดทน และความพยายาม แต่ผลลัพธ์

ที่ได้คือ การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ บรรยากาศการทำงานที่ดี และความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรในระยะยาว

2) ด้านการเสริมพลังอำนาจ

ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้รางวัลด้วยคำชมที่สุภาพ มีความชัดเจน แสดงออกอย่างถูกต้องในการชื่นชมด้วยคำพูดที่สามารถเป็นกำลังใจ แรงผลักดันที่ดีให้แก่ผู้ร่วมงาน แสดงออกถึงการยอมรับผลงาน และความสำเร็จของผู้ร่วมงาน หรือการให้รางวัลด้วยการสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่ดี มีความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน ช่วยสนับสนุนปัจจัยต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อความต้องการของผู้ร่วมงานเพื่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งการเสนอโอกาสใหม่ๆ และความท้าทายในการทำงานเพิ่มขึ้น การให้รางวัล การยอมรับ และการชื่นชมที่ดี ไม่ใช่แค่การให้สิ่งตอบแทนทางวัตถุ แต่เป็นการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงาน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ผู้บริหารควรเลือกวิธีการที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล และสถานการณ์ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด

3) ด้านการไม่เห็นแก่ตัว

ผู้บริหารควรดูแลเอาใจใส่ ช่วยเหลือ ให้กำลังใจและสนับสนุนการทำงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเมตตาต่อทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียมกัน พร้อมรับฟังปัญหาต่างๆ ด้วยเหตุผล และชี้แนะแนวทางการแก้ไขที่ถูกต้อง ทั้งนี้ ผู้บริหารควรจัดสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อสุขภาพที่ดีของบุคลากรในองค์กร รวมทั้งมีแนวทางในการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เรียนรู้ พัฒนาทักษะและความสามารถใหม่ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับตนเอง ความเมตตาต้องอาศัยความตั้งใจ ความเข้าใจ และการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ผลลัพธ์ที่ได้คือ การทำงานที่มีความสุข มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จในระยะยาว

4) ด้านการบริการ

ผู้บริหารควรวางเป้าหมายให้ชัดเจนเกี่ยวกับแนวทางในการช่วยเหลือ หรือดำเนินการเพื่อประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กร มีระบบการจัดการฐานข้อมูลที่สนับสนุนในการทำงานที่ดี คอยอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา เน้นการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความน่าเชื่อถือ และไว้วางใจ ทั้งนี้ ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาล หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า เป็นแนวทางในการช่วยเหลือ เพื่อรักษาผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา คอยอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา เน้นการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความน่าเชื่อถือและไว้วางใจจะนำไปสู่การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้

5.2 การอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา สามารถนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

ผลการศึกษาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา จากผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน เมื่อพิจารณารายด้านจะพบว่า ด้านการตระหนักรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการเสริมพลังอำนาจ ด้านการไม่เห็นแก่ตัว และด้านการบริการ ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา มีนโยบายปฏิบัติตามแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 - 2579) มุ่งหวังในการจัดการศึกษาพัฒนาทั้งระบบ และทิศทางการบริหารให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารซึ่งอยู่ในฐานะผู้นำครูและบุคลากรในโรงเรียน จึงต้องแสวงหาความร่วมมือกับหน่วยงานต้นสังกัด ชุมชน ผู้ปกครอง มีการสื่อสารที่ถูกต้องชัดเจน โดยมีเป้าหมายที่จะต้องทำให้บรรลุผลสำเร็จร่วมกัน สร้างความไว้วางใจด้วยการยอมรับซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาทั้งระบบจึงมีคุณภาพด้วยการเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง ยึดหลักการบริหารใช้หลักธรรมาภิบาล หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า เป็นแนวทาง จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดมีภาวะผู้นำใ้บริการอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพล จันทรพิ้ง (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฏฐ์ อามาศย์เสนา (2565) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร นานแก้ว (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำใ้บริการ และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษากลุ่ม 5 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.1 ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา ด้านการตระหนักรู้ จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา ได้เน้นการสื่อสารที่ดีและมีประสิทธิภาพ รับฟังอย่างมีเหตุผล มีการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียนได้อย่างชัดเจน และนำพาบุคลากรทุกคนมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน พร้อมกระจายงานหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างยุติธรรม ไม่เอาเปรียบผู้ร่วมงาน สร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานไปในทิศทางที่ดี มีการยอมรับในความหลากหลาย

ทางความคิดหรือระหว่างตัวบุคคลด้วยความจริงใจ อีกทั้งผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวและนำองค์กรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง เตรียมพร้อมรับมือได้อย่างเหมาะสม การตระหนักรู้ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างมาก ผู้บริหารที่มีความตระหนักรู้ในบทบาทหน้าที่ของตนเอง จะสามารถนำพาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับ ลลิตา ว่องพิทักษ์ (2567) การศึกษาวิจัย ภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง ผลการวิจัยพบว่า ด้านการตระหนักรู้ อยู่ในระดับมาก รวมถึงสอดคล้องกับ ณรงค์ จิตรมัย (2567) วิจัย ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการตระหนักรู้ อยู่ในระดับมาก รวมถึงสอดคล้องกับ สุนิสา วังทอง (2567) วิจัย ภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการตระหนักรู้ อยู่ในระดับมาก

5.2.2 ภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา ด้านการเสริมพลังอำนาจ จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา มีการแสดงออกอย่างชัดเจนถึงการยอมรับผลงาน และรับฟังผู้ร่วมงาน มีการชื่นชมด้วยคำพูด และแสดงออกถึงความสนใจในกระบวนการปฏิบัติงาน อีกทั้งการให้รางวัลด้วยการสนับสนุนปัจจัยต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อความต้องการของผู้ร่วมงาน การเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแนวทางที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารที่สามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคลากรจะทำให้องค์กรมีความก้าวหน้า เช่น การเปิดโอกาสให้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้มีความรู้ความสามารถที่ทันสมัยและสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ปรัชญ์ทวีพร พันธุ์วงศ์ (2567) วิจัย ภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเสริมพลังอำนาจ อยู่ในระดับมาก รวมถึงสอดคล้องกับ บาหยัน โคตรพรมศรี (2564) วิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเสริมพลังอำนาจ อยู่ในระดับมาก รวมถึงสอดคล้องกับ ภรณภรณ์ นามโพธิ์ (2567) วิจัย ภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพญาสีเขี้ยว อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเสริมพลังอำนาจ อยู่ในระดับมาก

5.2.3 ภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา ด้านการไม่เห็นแก่ตัว จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา แสดงออกถึงความมีเมตตา มีการบริหารงานที่เป็นกลาง และมีความเท่าเทียมกัน คอยคำนึงถึงองค์ประกอบในทุกด้าน เช่น คอยดูแลเอาใจใส่ทั้งร่างกายและจิตใจ สนับสนุนการทำงาน มีการชี้แนะแนวทางการแก้ไขปัญหา และพร้อมอยู่เคียงข้างสร้างความอุ่นใจให้กับผู้ร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับ พวงบุบผา สมครกสิกิจ (2567) วิจัย แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการการไม่เห็นแก่ตัว อยู่ในระดับมาก รวมถึงสอดคล้องกับ อำภา คงพินิจ (2567) วิจัย ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ด้านการการไม่เห็นแก่ตัว อยู่ในระดับมาก รวมถึงสอดคล้องกับ จิรยุทธมณี เกศนาครา (2567) วิจัย ภาวะผู้นำแบบใ้บริการของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการการไม่เห็นแก่ตัว อยู่ในระดับมาก

5.2.4 ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา ด้านการบริการ จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน มีพฤติกรรมการให้บริการเพื่อนร่วมงาน และผู้ตามเป็นอันดับแรก มองข้ามผ่านผลประโยชน์ส่วนตน เพื่อให้ได้ในสิ่งที่ผู้อื่นต้องการ คอยช่วยให้ผู้อื่นได้พัฒนาและเกิดความเจริญงอกงาม รวมทั้งให้โอกาสผู้อื่นได้ก้าวหน้า ประสบความสำเร็จ อีกทั้งเป็นที่ปรึกษาที่ดี คอบรับฟังปัญหาและหาทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับ ทิพสุคนธ์ บุญรอด (2563) วิจัย ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการบริการ อยู่ในระดับมาก รวมถึงสอดคล้องกับ ศิรินทิพย์ เพ็งสง (2563) วิจัย ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการบริการ อยู่ในระดับมาก รวมถึงสอดคล้องกับ ศิริพร หนานแก้ว (2567) วิจัย การศึกษาภาวะผู้นำใ้บริการ และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 5 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการบริการ อยู่ในระดับมาก

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา มีดังนี้

ด้านการตระหนักรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในเรื่องของการสื่อสาร การสื่อสารที่ดีและมีประสิทธิภาพนั้นจะทำให้ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานไปในทิศทางที่ดี มีการรับรู้และปรับตัวตนให้เหมาะสมกับความต้องการของเพื่อนร่วมงาน

ด้านเสริมพลังอำนาจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเสริมแรงด้วยการให้รางวัลด้วยคำชมที่สุภาพ แสดงออกถึงการยอมรับผลงาน และความสำเร็จของผู้ร่วมงาน หรือการให้รางวัลด้วยการสร้างบรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่ดี มีความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน ช่วยสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อความต้องการของผู้ร่วมงานเพื่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

ด้านการไม่เห็นแก่ตัว ผู้บริหารที่ดีต้องคอยดูแลเอาใจใส่ ช่วยเหลือ ให้กำลังใจและสนับสนุนการทำงานของใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้ผู้บริหารควรจัดสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อสุขภาพที่ดีของบุคลากรในองค์กร รวมทั้งมีแนวทางในการส่งเสริมให้ใต้บังคับบัญชาได้เรียนรู้ พัฒนาทักษะและความสามารถใหม่ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับตนเอง

ด้านการบริการ ผู้บริหารควรวางเป้าหมายให้ชัดเจนเกี่ยวกับแนวทางในการช่วยเหลือหรือดำเนินการเพื่อประโยชน์ของใต้บังคับบัญชาในองค์กร มีระบบการจัดการฐานข้อมูลที่สนับสนุนในการทำงานที่ดี คอยอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงานและใต้บังคับบัญชา โดยใช้หลักธรรมาภิบาล หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า เป็นแนวทางในการช่วยเหลือ เพื่อรักษาผลประโยชน์ของใต้บังคับบัญชาคอยอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงานและใต้บังคับบัญชา ส่งผลให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ Daft (2002) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการ หมายถึง ผู้นำที่สามารถมองข้ามประโยชน์ส่วนตนเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ผู้ตามต้องการ ความเจริญงอกงาม มีพฤติกรรมที่คอยช่วยเหลือผู้อื่นให้พัฒนาและเกิด ตลอดจนการให้โอกาสผู้อื่นเกิดความเจริญก้าวหน้า จุดมุ่งหมายสำคัญของภาวะผู้นำใฝ่บริการ คือ การช่วยให้บุคคลอื่นประสบความสำเร็จ และสอดคล้องกับ Spears (2004) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการเป็นการให้บริการเป็นอันดับแรก และการกระตุ้นสัมพันธภาพที่ดี โดยการสร้างบรรยากาศของศักดิ์ศรีสร้างกลุ่มทีม และการฟังเพื่อนร่วมงาน และพนักงาน และยังสอดคล้องกับ Danon (2012) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการ หมายถึง การบริการเป็นอันดับแรก และการกระตุ้นสัมพันธภาพที่ดี โดยการสร้างบรรยากาศความนับถือ และการให้ศักดิ์ศรี การสร้างกลุ่ม และทีม และการฟังเพื่อนร่วมงานและพนักงาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยได้เสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา ดังต่อไปนี้

5.3.1.1 ผู้บริหารควรนำแนวทางไปเป็นปรัชญา หลักปฏิบัติ วิสัยทัศน์ ในองค์กร

5.3.1.2 ผู้บริหารควรสร้างหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร ให้โอกาสบุคลากรได้มีการพัฒนาตนเอง และได้นำความรู้มาปรับใช้ในองค์กรให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

5.3.1.3 ผู้บริหารควรสร้างวิธีคิดในการบริหารแบบใหม่ เพื่อให้บุคลากรมีคุณค่ามากกว่าการควบคุม ซึ่งเปลี่ยนจากการควบคุมมาเป็นการมอบอำนาจให้ผู้ตาม และเปลี่ยนจากการแข่งขันมาเป็นความร่วมมือ เน้นความสัมพันธ์ขององค์กรในทิศทางที่ดี

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา ด้านการบริการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จึงควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการบริการในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา

5.3.2.2 เนื่องจากการวิจัยนี้เป็นการศึกษาเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา ดังนั้น ควรศึกษาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอื่นๆ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มเติม และเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

- กิตติชัย งามชัยพิสิฐ. (2566). **คู่มือสร้างกระบวนการกลุ่มเพื่อขับเคลื่อนสู่ความเป็นธรรม**. กรุงเทพฯ: มูลนิธิความร่วมมือมือสันติภาพ.
- กนิษฐารัช บุญธรรม. (2567). การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา. **วารสารครุศาสตร์**, 9(3), 166.
- คมธนู ควรประเสริฐ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนในเครือเซนต์มารีอา. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- จิรยุทธ มณีโกศนาคารา. (2567). ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครู ในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธนบุรี).
- ชุติกานุจน์ ทักโลวา. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. **วารสารรัชต์ภาคย์**, 15(41), 314-316.
- ชลดา ปิ่นวิเศษ. (2562). ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2. (วิทยานิพนธ์ ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา).
- ญาณิ ศรีดวงใจ และ อารมณ จินดาพันธ์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี).
- ณัฐฐา ปัทมานุสรณ์. (2564). ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. **วารสารศึกษาศาสตร์ มมร**, 10(2), 15-21.
- ณัฐพล จันทร์เพ็ง. (2566). ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ**, 185(1), 51-57.
- ณภัทร อามาศย์เสนา. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. **วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์**, 7(2), 1614-1617.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ณรงค์ จิตรัมย์. (2567). ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ. วารสารนครรัฐ, 10(81), 15-20.
- ทิพสุคนธ์ บุญรอด. (2563). ภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ธนบดี ศรีโคตร. (2562). สภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).
- บาหยัน โคตรพรมศรี. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 15(3), 38-43.
- ปานะพันธ์ อินทร์อ่ำ. (2565). ภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).
- ปริญญ์ทวีพร พันธุ์วงศ์. (2567). ภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 4(3), 1149-1153.
- พัชรา วาณิชวสิน. (2560). การพัฒนาภาวะผู้นำ: จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา. กรุงเทพฯ: คลังความรู้ดิจิทัล มก.
- พวงบุปผา สมักรกลกิจ. (2567). แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำไฟบริการที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2. วารสารนันทมฤตเกษตรศาสตร์ปริทรรศน์, 11(1), 95-100.
- พิเชษฐ์ โปดาพล. (2565). ภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2561). ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษา. วารสารมจร การพัฒนาสังคม, 3(2), 32-43.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ภชรภรณ์ นามโพธิ์. (2567). ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพญา
สี่เขียว อำเภอสี่คิ้ว จังหวัดนครราชสีมา. วารสารเสียงธรรมจากมหายาน, 10(1), 208-212.
- มัทนา วังถนอมศักดิ์. (2561). ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและการปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 1).
นครปฐม: เพชรเกษมพรินต์ติ้งกรุ๊ป.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นานมี บุ๊คส์.
พับลิเคชั่นส์.
- รุ่งทิพา กลัดมุข และ ชวน ภารังกุล. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครอง
ท้องถิ่นที่ 4. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).
- ลลิตา ว่องพิทักษ์. (2567). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา : กรณีศึกษา
ดร.บุศรินทร์ นาคอุบล ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล. วารสารสมาคม
พัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย, 127-139.
- วรวรรษ เทียมสุวรรณ และคณะ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลัก
อิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2.
Journal of Modern Learning Development, 6(2), 40-41.
- ศิรินทิพย์ เฟื่องสง. (2563). ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ศิริพร หนานแก้ว. (2567). การศึกษาภาวะผู้นำใ้บริการ และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ
ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 5 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร).
- สมบุญ ศิลปรุ่งธรรม. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของคณบดีในมหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์. วารสารศาสตร์การศึกษาและการพัฒนามนุษย์, 7(1), 94-101.
- สุนิสา วังทอง. (2567). ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. Journal of
Modern Learning Development, 9(12), 406-412.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อำภา คงพินิจ. (2567). ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. **วารสารการ
บริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา**, 4(2), 21-27.
- Abel, A. T. (2002). **The characteristics, behaviors, and effective work environments
of servant leaders: A Delphi study.** (Doctoral dissertation, Educational
Leadership and Policy Studies, Graduate School, Blacksburg, Virginia and
Management (8th ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Andrea, G. M., Timothy, S. J. (1998). Broene, M. N. & Kubasek, N. Do we really want
more leaders in business. **Journal of Business Ethics**,17(1),1727-1736.
- Bachner-Melman, R., Zohar, A. H., Ebstein, R. P., & Bachar, E. (2007). The relationship
between selflessness levels and the severity of anorexia nervosa
symptomatology. **European Eating Disorders Review**, 15(3), 213–220.
- Bass. (1990). From Transactional to Transformational Leadership: Learning to share
the vision. **Organization Dynamic**, 3, 19-36.
- Blanchard, Ken. (1999). **Carlos, John P.; & Randolph, Alan The 3 Keys to
Empowerment: Release the Power within People for Astonishing Results.**
San Francisco: Berrett Kochler.
- Blanchard, B. S., & Fabrycky, W. J. (2006). **Systems Engineering and Analysis.** [n.p]:
Prentice-Hall.
- Bloom, Benjamin et al. (1971). **Hand book on Formative and Summative
Evaluation of Student Learning.** New York: Mc Graw-Hill Book.
- Bovee, J. A. (2012). **School leadership retention: A study of servant leadership and
School leader satisfaction.** Minnesota: Capella University.
- Breeding, R. R. (2008). Empowerment as a function of contextual self-understanding.
Rehabilitation Counseling Bulletin.
- Certo, S. C., & Certo, S. T. (2006). **Modern management** (10th ed.). New Jersey:
Pearson Prentice Hall.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Daft, R. L. (2002). **The Leadership Experience** (2nd ed.). Fort Worth, Tx: Harcourt, College.
- _____. (2005). **The Leadership Experience** (3rd ed.). International Student Edition: South-western.
- _____. (2008). **The Leadership Experience** (4th ed.). Thomson Corporation, Stamford.
- Dambrun, M., & Ricard, M. (2011). Self-Centeredness and Selflessness: A Theory of Self Based Psychological Functioning and Its Consequences for Happiness. **Review of General Psychology**, 15(2), 138–157.
- Daniel Goleman. (1995). **Emotional Intelligence**. Bantam Books, University of Michigan.
- Danon, R. C. (2012). **The influence of Servant leadership on employee engagement**. (Master's thesis, University of Phoenix, USA).
- Dennis, R. (2004). **Servant leadership theory: Development of the servant Leadership assessment instrument**. (Ph.D. Thesis. Regent University, Virginia Beach, Virginia, USA).
- Den Hartog. (2010). **Measuring innovative work behavior**. **Creativity and Innovation Management**, 19(1), 23-36.
- Dennis, R. S., and Bocarnea, M. (2005). Development of the servant leadership assessment. **Leadership & Organizational Development Journal**.
- Dubrin, J. A. (1998). **Leadership Research Findings, Practice, and Skills**. Boston, MA: Houghton Mifflin.
- _____. (2007). **Leadership: Research Findings Practice and Skills**. Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Edwards Deming. (1993). Total Quality Management in Higher Education. **Management Services**, 35, 18-20.
- Greenleaf, R. K. (1970). **The servant as leader** (6th ed.). Cambridge, Mass: Center for Applied Studies.
- Greenleaf. (2002). **Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate**. [n.p.].

Gibson. (2000, August), The Moral Basis of Stakeholder Theory. **Journal of Business Ethics**, 26(3), 245-257.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Hackett, R. D., and Wang, G. (2012). Virtues and leadership: an integrating conceptual framework founded in Aristotelian and Confucian perspectives on virtues. **Management Decision**, 50(5), 868-899.

Hitesh Bhasin. (2017). What are Monetary Incentives? Advantages and Disadvantages of Monetary Incentives. Retrieved from: <https://www.marketing91.com/monetary-incentives/>

Hitesh Bhasin. (2020). A Study on the Impact of Service Quality Towards Customer Satisfaction of the Stock Brokers in Coimbatore District. **International Journal of Management**, 11(11), 2426-2436.

Howell, D. C. (2013). **Statistical methods for psychology** (8th ed.). Andover: Wadsworth Cengage Learning Belmont, CA: Thomson/ Wadsworth.

Humphreys. (2005). Natural Resources, Conflict and Conflict Resolution. **Journal of Conflict Resolution**, 49, 508-537.

Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2008). **Organization Behavior and Management** (8th ed.). New York: McGraw-Hill.

Jennings, S., J. K. Pinnegar, N. V., Polunin and K. J. Warr. (2002). **Linking size-based and trophic analyses of benthic community structure**. Mar. Ecol.

Keith, Davis. (1972). **Human Behavior at Work–Human Relations and Organizational Behavior**. New York: McGraw–Hill.

Kool and Dierendonck. (2012). Servant leadership and commitment to change, the mediating role of justice and optimism. **Journal of Organizational Change Management**, 25(3), 422–433.

Kotler P., and Keller K. (2000). **Marketing Management: Analysis, Planning, Implementation and Control** (10th ed.). NJ: Prentice Hall.

Kotler, P., and Keller K. (2012). **Marketing Management** (14th ed.). New Jersey: Pearson Education.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), 607-610.
- Lambert, W. E. (2004). **Servant leadership qualities of principals, organizational climates, and student achievement: A correlational Study**. (Doctoral dissertation, Education, Graduate School, Nova Southeastern, University).
- Larry spears. (1995). **Insights on leadership: Service, stewardship, spirit and servant-leadership**. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Laub, J. A. (2004). **Development of the Organizational Leadership Assessment (OLA) Instrument**. (Doctor of Education Dissertation in Education, Florida Atlantic University).
- Lawrence. (2002). **Tracing the Past, Present, and Future of Servant-Leadership**. Focus on Leadership: Developments in Theory and Research (pp.1-16). New York: Palgrave Macmillan.
- Liana, M. R. (2004). **Development servant leadership in the Wesleyan Church of Myanmar**. (Dissertation Abstracts International, Mahwah, NJ: Erlbaum).
- Maria M. Witte and others. (2022). Impact of climate change on mental health, Adolescents. **Journal of Mental Health, Thailand**, 1(2), 14–25.
- McCauley. (1998). Groupthink dynamics in Janis's theory of groupthink: Backward and forward. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, 73(2-3), 142–162.
- McClelland. (2007). Links between behavioral regulation and preschoolers' literacy, vocabulary, and math skills. **Developmental Psychology**, 43(4), 947–959.
- McKeage & McCormick. (2016). Servant Leadership and its Relationships with Core Self-Evaluation and Job Satisfaction. **The Journal of Values-Based Leadership**, 9(1), Article 8.
- Mohammad AHMAD Khasawneh. (2022). **The Role of School Administration in Increasing the Awareness of Using Social Media Safely in Learning from the Teachers' Point of View**, King Khalid University. [n.p.].

บรรณานุกรม (ต่อ)

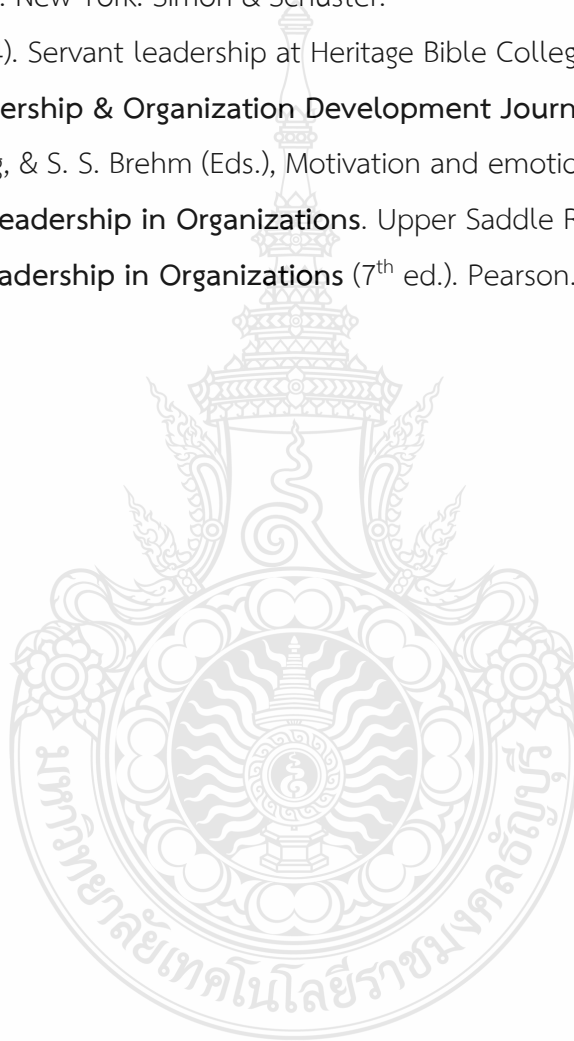
- Norwich University. (2022). **University Leadership & Governance**. Retrieved from:
<https://www.norwich.edu/this-is-norwich/university-leadership-governance>
- Page, N., & Czuba, C. E. (1999). Empowerment: What Is It?. **Journal of Extension**, 37(5), 1-5.
- Page and Wong. (2010). **Leadership: Theory and practice** (5th ed.). United State of America: Sang.
- Patterson, K. (2003). **Servant leadership: A theoretical model**. (Doctoral dissertation. Regent University, Virginia Beach, VA. USA).
- Patterson, K. (2008). **The servant leadership of a law enforcement chaplain**. Paper present at the Servant Leadership Research Roundtable. Regent University, USA.
- Pellerin, N., Raufaste, E., & Dambrun, M. (2020). Selflessness and Happiness in Everyday Life: An Experience Sampling Method Based Study. **Journal of Individual Differences**, 42(3), 107–115.
- Peter Drucker. (1999). Knowledge Worker Productivity: The Biggest Challenge. **California Management Review**, 41, 79-94.
- 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.
- Raskas and Hanbrick. (1992). A Conceptual Approach. **Organizational Dynamics**, 51(4), 72-77.
- Russell, R. F., and Stone, G. A. (2002). A Review of Servant Leadership Attributes: Developing A practical Model. **Leadership & Organization Development Journal**, 23(3), 145-157.
- Sendjaya, S., & James, C. S. (2002). Servant leadership: Its origin, development and application in Organizations. **Journal of Leadership and Organization Studies**, 6(9), 57-64.
- Shelley Duval & Robert Wicklund. (1972). **A theory of objective self-awareness**. Academic Press.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Silvia, P. J., & Duval, T. S. (2004). **Self-awareness, self-motives, and self-motivation.**
In R. A.
- Smith, J. (1996). **Empowering people: How to bring out the best in your workforce.**
London, UK: Kogan Page.
- Spears & Lawrance. (2002). **Focus on leadership: Servant- leadership for the 21st century.** New York: John Wiley & Sons.
- Spears, L. C. (2004). **The Understanding and practice of Servant-leadership.** In L.C. Spears, & M. Lawrence (Eds), *Practicing servant leadership: Succeeding.*
- Stanton. (1994). **Fundamentals of marketing** (10th ed.). Singapore: McGraw-Hill.
- Sutton. (2016). Measuring the Effects of Self-Awareness: Construction of the Self-Awareness Outcomes Questionnaire. **Europe's Journal of Phychology, 12(4),** 649-657.
- Taylor, T. A. (2002). Examination of leadership practices of principals identified as servant Leaders. **International Journal of Leadership in Education, 5.**
- Thompson, C. H. (2005). **The public school superintendent and servant leadership.** (Doctoral dissertation, Edgewood College, Dissertation Abstracts International).
- Vicere and fulmer. (1996). **Crafting Competiveness: Developing leaders in the shadow pyramid.** Hardcover-International Edition, USA.
- Waddell, T. J. (2009). **Servant leadership. Paper presented at the Servant Leadership Research Roundtable, Regent University, Virginia Beach, VA.**
Retrieved from: [http://www.regent.edu/acad/sls/ulications/conference proceedings/servant-leadership-roundtable/2006/pdf/waddell.pdf](http://www.regent.edu/acad/sls/ulications/conference%20proceedings/servant-leadership-roundtable/2006/pdf/waddell.pdf).
- Warren Bennis. (1989). Managing the Dream: Leadership in the 21st Century. **Journal of Organizational Change Management, 2(1),** 6-10.
- Washington, R. T., Sutton, D. C, & Field, S. H. (2006). Individual differences in servant Leadership: The roles of values and personality. **Leadership & Organization Development Journal, 27(8),** 700-716.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Weber, M. (1994). **The Theory of Social and Economic Organization**. New York: McGraw-Hill.
- Webster, N. (2010). **Webster 's New Twentieth Century Dictionary of the English Language**. New York: Simon & Schuster.
- Winston, B. E. (2004). Servant leadership at Heritage Bible College: A single-case study. **The Leadership & Organization Development Journal**. Wright, J. Greenberg, & S. S. Brehm (Eds.), Motivation and emotion in social contexts.
- Yukl. G. A. (2002). **Leadership in Organizations**. Upper Saddle River: Prentice Hall.
- _____. (2010). **Leadership in Organizations** (7th ed.). Pearson.



ภาคผนวก

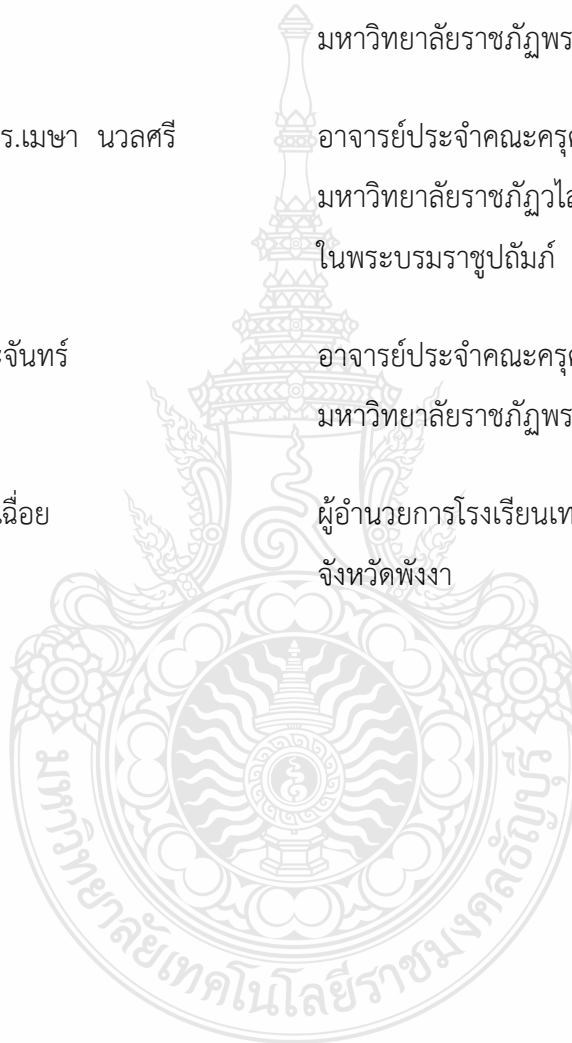


ภาคผนวก ก

- รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัย
- รายนามผู้ให้การสัมภาษณ์ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัย
- หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโหม อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ มอนไธสง อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
3. รองศาสตราจารย์ ดร.เมษา นวลศรี อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
4. ดร.ระติกรณ์ นิยมะจันทร์ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
5. นางสาวกฤตยา ใจเฉื่อย ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลบ้านศรีตะกั่วป่า
จังหวัดพังงา



รายนามผู้ให้การสัมภาษณ์ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัย
โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา

ที่	รายนามผู้ให้การสัมภาษณ์ข้อมูล	หน่วยงาน
1.	นางดวงฤดี โบบทอง	ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาลบ้านย่านยาว
2.	นางกฤตยา ใจเฉื่อย	ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาลบ้านศรีตะกั่วป่า
3.	นายธราพงษ์ ถวิลการ	ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาลบ้านเสนารังสรรค์
4.	นายภูสิทธิ์ โบบทอง	ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลบางนายสี
5.	นางศุภรัตน์ ทรายทอง	ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาลบ้านท้ายช้าง



ที่ อว ๐๖๔๔.๐๒/๑๒๘๓



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๔ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ มอนโฮสง

เนื่องด้วย นางสาวนันทติ จิตรจำนงค์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการ วิจัยให้กับ นางสาวนันทติ จิตรจำนงค์ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมพล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สำนักงานหลักสูตรฯ
โทร ๐๒ ๕๔๔๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๔

ที่ อว ๐๖๔๔.๐๒/๑๒๘๓



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๔ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโสม

เนื่องด้วย นางสาวนันทิต จิตรจำนงค์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำฝ่ายบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์พรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการ วิจัยให้กับ นางสาวนันทิต จิตรจำนงค์ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวិจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สำนักงานหลักสูตร ฯ

โทร ๐๒ ๕๔๔๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๔

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๒๘๓



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ดร.ระติกรณ์ นิยมะจันทร์

เนื่องด้วย นางสาวนันหวดี จิตรจำนงค์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการ วิจัยให้กับ นางสาวนันหวดี จิตรจำนงค์ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สำนักงานหลักสูตรฯ
โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๔๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๒๘๓



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน นางสาวกฤตยา ใจเฉื่อย ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลบ้านศรีตะกั่วป่า

เนื่องด้วย นางสาวนันทวดี จิตรจันทน์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการ วิจัยให้กับ นางสาวนันทวดี จิตรจันทน์ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สำนักงานหลักสูตร ฯ

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย





แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย
เรื่อง แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา

.....
คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา โดยมีประเด็นคำถาม 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา

ผู้วิจัยขอความกรุณาตอบคำถามตามการปฏิบัติจริงในสถานศึกษาของท่านคำตอบที่ได้วิจัยจะ
นำไปวิเคราะห์ในภาพรวม เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของ
ท่านแต่อย่างใด ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาเพื่อ
เกิดประสิทธิภาพต่อไป

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณอย่างสูงมา
ณ โอกาสนี้



นางสาวนันทวดี จิตรจำนงค์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมายถูก ✓ ลงในช่องว่าง () ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
โปรดเลือกคำตอบเพียงข้อเดียว

1. เพศ

- () ชาย () หญิง

2. อายุ

- () ต่ำกว่า 25 ปี () 25 – 35 ปี
() 36 – 45 ปี () 46 – 55 ปี
() 56 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- () ปริญญาตรี () ปริญญาโท
() ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

- () ต่ำกว่า 5 ปี () 5 – 10 ปี
() 11 - 15 ปี () 16 ปี ขึ้นไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำให้บริการของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา

ระดับการพิจารณา

- ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำให้บริการ ของผู้บริหารสถานศึกษา				
		5	4	3	2	1
1. การตระหนักรู้						
1.	ผู้บริหารมีสติ ไม่ประมาท รับรู้ เข้าใจในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา					
2.	ผู้บริหารสามารถปฏิบัติการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง					
3.	ผู้บริหารมีความตระหนักรู้ช่วยพัฒนาทักษะการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น					
4.	ผู้บริหารมีความสามารถในการรับรู้และการปรับตัวตนให้เหมาะสมกับความต้องการของเพื่อนร่วมงาน					
5.	ผู้บริหารใช้ทักษะ การเรียนรู้ ความเข้าใจตนเองและผู้อื่น ทำให้งานประสบความสำเร็จได้มากขึ้น					
2. การเสริมพลังอำนาจ						
6.	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคลากรแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง					
7.	ผู้บริหารให้บุคลากรมีอำนาจที่จำเป็นต่อการทำหน้าที่ และมีอิสระการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน					
8.	ผู้บริหารสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงาน					
9.	ผู้บริหารให้รางวัล มีการยอมรับและชื่นชมในผลงาน					
10.	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองเพิ่มเติมในการทำงาน					

ข้อ	ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำให้บริการ ของผู้บริหารสถานศึกษา				
		5	4	3	2	1
3. การไม่เห็นแก่ตัว						
11.	ผู้บริหารมีการกระทำ หรือความคิดที่คำนึงถึงผู้อื่นมากกว่าตนเอง					
12.	ผู้บริหารไม่มุ่งหวังผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นหลัก					
13.	ผู้บริหารมีการแสดงออกถึงความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น					
14.	ผู้บริหารมีความเมตตาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
15.	ผู้บริหารมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่น					
16.	ผู้บริหารมีจิตอาสาช่วยเพื่อนร่วมงานในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ให้องค์กรมีความก้าวหน้า					
4. การบริการ						
17.	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ หรือดำเนินการเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น					
18.	ผู้บริหารทำให้ผู้รับบริการมีความประทับใจ และเกิดความชื่นชมองค์กร					
19.	ผู้บริหารมีการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กร					
20.	ผู้บริหารมีการสนับสนุนงานประชาสัมพันธ์ และบริการวิชาการต่าง ๆ					
21.	ผู้บริหารให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับเพื่อการพัฒนางานบริการให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ					

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์เพื่อรวบรวมความคิดเห็นของท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา
2. ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา
3. แบบสัมภาษณ์เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา ตามประเด็น ดังนี้
 - 1) การตระหนักรู้
 - 2) การเสริมพลังอำนาจ
 - 3) การไม่เห็นแก่ตัว
 - 4) การบริการ

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ เพื่อการวิจัยฉบับนี้จะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวิจัยเท่านั้น จะไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของท่าน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านได้ดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้



นางสาวนันทวดี จิตรจำนงค์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา

คำชี้แจง โปรดให้ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา ตามความคิดเห็นของท่าน

ผู้ให้การสัมภาษณ์.....ตำแหน่ง.....

วันที่ให้สัมภาษณ์.....เวลา.....

ขอคำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา

1. ท่านมีแนวทางในการรับรู้ และการปรับตัวตนให้เหมาะสมกับความต้องการของเพื่อนร่วมงานได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางในการให้รางวัล ให้การยอมรับ และชื่นชมในผลงานได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีแนวทางในการแสดงออกถึงความเมตตาต่อผู้ได้บังคับบัญชา ได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีแนวทางในการช่วยเหลือหรือดำเนินการเพื่อประโยชน์ของผู้ได้บังคับบัญชาในองค์กร ได้อย่างไร

.....

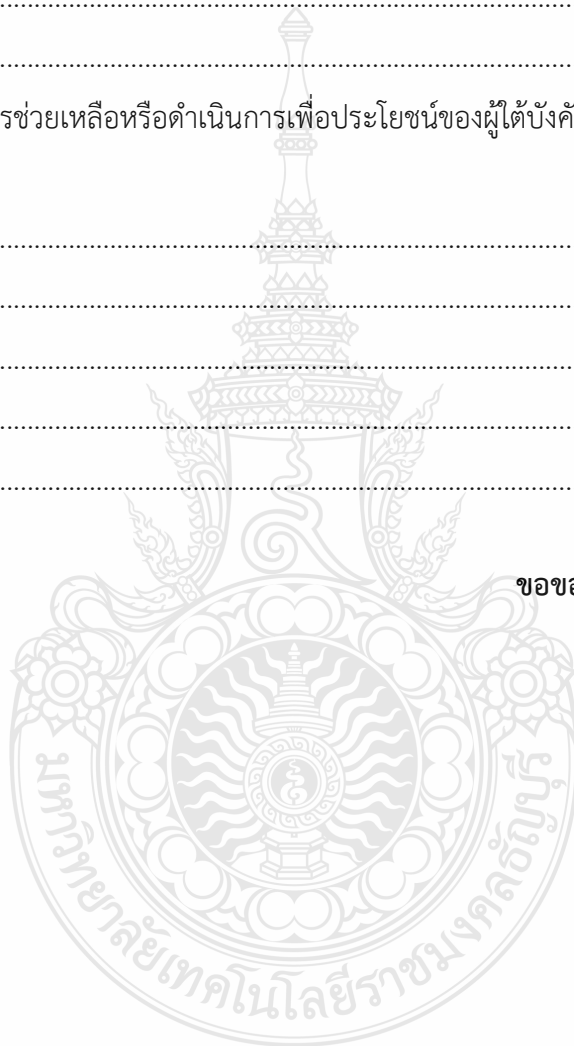
.....

.....

.....

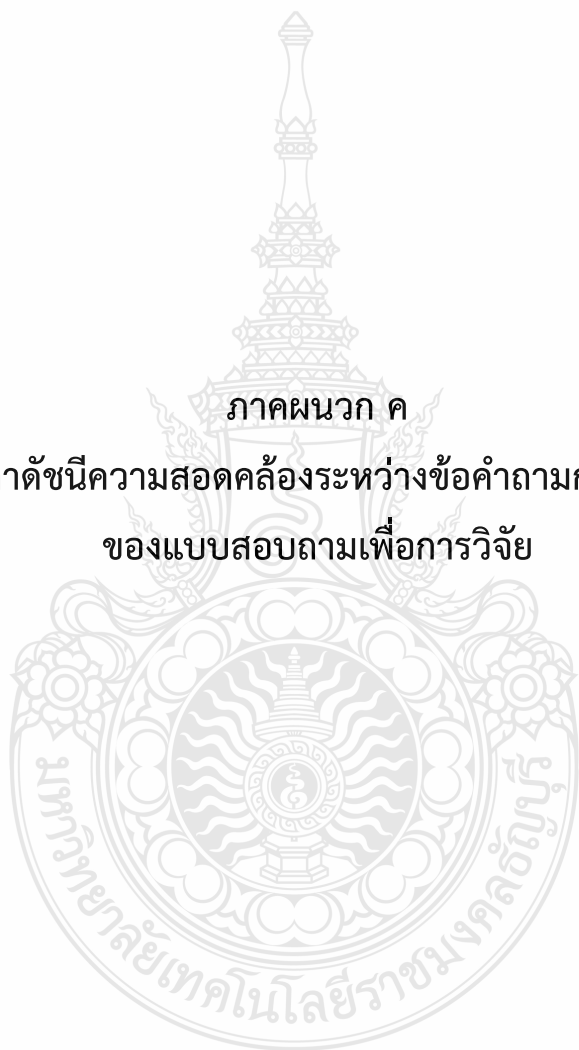
.....

ขอขอบคุณที่ท่านกรุณาให้ข้อมูล



ภาคผนวก ค

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ IOC
ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย



ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ IOC

ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา

ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
1.	เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2.	อายุ ☐ ต่ำกว่า 25 ปี ☐ 25 - 35 ปี ☐ 36 - 45 ปี ☐ 46 - 55 ปี ☐ 56 ปีขึ้นไป	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3.	ระดับการศึกษา ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4.	ประสบการณ์ในการทำงาน ☐ ต่ำกว่า 5 ปี ☐ 5 - 10 ปี ☐ 11-15 ปี ☐ 16 ปี ขึ้นไป	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา

ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) การตระหนักรู้
- 2) การเสริมพลังอำนาจ
- 3) การไม่เห็นแก่ตัว
- 4) การบริการ

ข้อ	ภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
1. การตระหนักรู้								
1.	ผู้บริหารมีสติ ไม่ประมาท รับรู้ เข้าใจใน ทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารสามารถปฏิบัติการแก้ไขปัญหาได้ อย่างถูกต้อง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารมีความตระหนักรู้ช่วยพัฒนาทักษะ การสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารมีความสามารถในการรับรู้และการ ปรับตัวตนให้เหมาะสมกับความต้องการของ คนอื่น	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารใช้ทักษะ การเรียนรู้ ความเข้าใจตนเอง และผู้อื่น ทำให้งานประสบความสำเร็จได้ มากขึ้น	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2. การเสริมพลังอำนาจ								
6.	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคลากรแก้ไขปัญหา ด้วยตนเอง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารให้บุคลากรมีอำนาจที่จำเป็นต่อการ ทำหน้าที่ และมีอิสระการตัดสินใจในการ ปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
8.	ผู้บริหารสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงาน	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้
9.	ผู้บริหารให้รางวัล มีการยอมรับและชื่นชมในผลงาน	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้
10.	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองเพิ่มเติมในการทำงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3. การไม่เห็นแก่ตัว								
11.	ผู้บริหารมีการกระทำ หรือความคิดที่คำนึงถึงผู้อื่นมากกว่าตนเอง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
12.	ผู้บริหารไม่มุ่งหวังผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นหลัก	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
13.	ผู้บริหารมีการแสดงออกถึงความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้
14.	ผู้บริหารมีความเมตตาต่อผู้อื่น	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้
15.	ผู้บริหารมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่น	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
16.	ผู้บริหารมีการฝึกฝนตนเองให้มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยคนรอบข้างในการทำงาน และสร้างสรรค์สังคมให้เจริญก้าวหน้า	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4. การบริการ								
17.	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ หรือดำเนินการเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
18.	ผู้บริหารทำให้ผู้รับบริการมีความประทับใจ และเกิดความชื่นชมองค์กร	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
19.	ผู้บริหารมีการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กร	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้
20.	ผู้บริหารมีการสนับสนุนงานประชาสัมพันธ์ และบริการวิชาการต่าง ๆ	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้
21.	ผู้บริหารให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับ เพื่อการพัฒนางานบริการให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวนันท์วดี จิตรจำนงค์

วัน เดือน ปี

วันที่ 24 มกราคม 2524

ที่อยู่

บ้านเลขที่ 90 ถนนอุดมธารา ตำบลตะกั่วป่า อำเภอตะกั่วป่า
จังหวัดพังงา 82110

การศึกษา

ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาอุตสาหกรรมบริการ
มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ประสบการณ์ทำงาน

พ.ศ. 2554 – 2555

ครูผู้สอน โรงเรียนนนทสรณ์จันทน์ (สองภาษา)

พ.ศ. 2563 – 2564

ครูผู้สอน วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวกรุงเทพ

พ.ศ. 2565 – ปัจจุบัน

ครูผู้สอน โรงเรียนเทศบาลบ้านศรีตะกั่วป่า

โทรศัพท์

061-6246966

อีเมล

nantawadee_j@mail.rmutt.ac.th

