ISSN: 2586-923X E-ISSN: 2630-0362

JMND
Journal of MCU NakhonDhat
วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์

ปีที่ 11 ฉบับที่ 11 (พฤศจิกายน) : Vol.11 No.11 (November 2024)
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND
pp: 75-84

บทความวิจัย : Research article

การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน*

A STUDY OF SERVANT LEADERSHIP COMPONENTS OF SCHOOL ADMINISTRATORS

ธาราชัย ห้วยดอกหอม*, เอกลักษณ์ เพียสา, ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์
Tharachai Huaydokhom*, Akkaluck Pheasa, Suphirun Jantarak
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สกลนคร ประเทศไทย
Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University, Sakon Nakhon, Thailand
*Corresponding author E-mail: tharachai.hu66@snru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 แหล่ง เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน ขั้นตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้แก่ อาจารย์ระดับอุดมศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน และครู เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสังเคราะห์เอกสาร และแบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา การหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ 32 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การอุทิศตนเพื่อพัฒนาบุคคล 4 ตัวบ่งชี้ 2) การสร้างกลุ่มชน 4 ตัวบ่งชี้ 3) การเป็นผู้ฟังที่ดี 4 ตัวบ่งชี้ 4) การเยียวยารักษา 4 ตัวบ่งชี้ 5) การโน้มน้าวใจ 4 ตัวบ่งชี้ 6) การเห็นอกเห็นใจ 4 ตัวบ่งชี้ 7) การตระหนักรู้ 4 ตัวบ่งชี้ และ 8) การมองการณ์ไกล 4 ตัวบ่งชี้ 2) ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ จากการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ การเยียวยารักษา และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การสร้างกลุ่มชน และการเป็นผู้ฟังที่ดี ตามลำดับ

คำสำคัญ: องค์ประกอบภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้, ผู้บริหารโรงเรียน

Abstract

This research aimed to study the components of servant leadership of school administrators. It was a survey research, divided into 2 steps as follows: Step 1: Synthesizing the components of servant leadership of school administrators from 10 related documents and research sources to synthesize the components of servant leadership of school administrators. Step 2: Evaluating the appropriateness of the components of servant leadership of school administrators by 5 qualified

* Received August 16, 2024; Revised October 11, 2024; Accepted October 19, 2024

persons, including university professors. School administrators and teachers. The research instruments were document synthesis form and a 5-level rating scale questionnaire. Data were analyzed by content analysis, frequency, percentage, mean, and standard deviation. The research results found that 1) The components of servant leadership of school administrators consisted of 8 components and 32 indicators, namely 1) Dedication to personal development (4 indicators), 2) Community building (4 indicators), 3) Good listening (4 indicators), 4) Healing (4 indicators), 5) Persuasion (4 indicators), 6) Empathy (4 indicators), 7) Awareness (4 indicators), and 8) Foresight (4 indicators). 2) The results of the evaluation of the appropriateness of the components from the evaluation by the experts found that the components of servant leadership of school administrators were at the highest level of overall appropriateness. When considering each aspect, it was at the highest level in all aspects. The component with the highest mean value was healing, and the component with the lowest mean value was community building and good listening, respectively.

Keywords: Leadership Components, Servant Leadership, School Administrators

บทนำ

ในปัจจุบันสภาวการณ์ของโลกมีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม ความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมไปถึงสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อสภาพความเป็นอยู่และการดำรงชีวิตของมนุษย์ เนื่องจากสังคมมนุษย์เป็นสังคมขนาดใหญ่ การปรับเปลี่ยนและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกระดับชั้นให้สามารถก้าวไปพร้อมกับความเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญเร่งด่วนที่ทุกฝ่ายจะต้องประสานความร่วมมือ ความรับผิดชอบ และร่วมกันดำเนินการให้เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562) ด้วยเหตุนี้ จึงต้องมีการขับเคลื่อนให้เกิดการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งมีจุดเน้นที่สำคัญ คือ ให้การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม สร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการ สร้างองค์ความรู้ เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ เกื้อหนุนให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต การจัดการศึกษาจะต้องพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563) จุดเน้นที่กล่าวนี้เป็นหลักการที่ทุกฝ่ายจะต้องคำนึงเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาทั้งระบบ ซึ่งทำให้องค์การมีลักษณะยืดหยุ่นไร้ขอบเขตและมีรูปแบบการบริหารเปลี่ยนแปลงไป โดยผู้บริหารที่มีความสามารถเพียงคนเดียวไม่อาจทำให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิผลได้ แต่สมาชิกในองค์การต้องมีภาวะผู้นำร่วมกันด้วย (พิสุทธิ์ เฮมสกุล, 2560) วิถีทางที่จะช่วยสนับสนุน คือ การมอบอำนาจแก่ผู้อื่น นั่นคือ วัฒนธรรมองค์การที่ไว้วางใจกันสูง และการมอบอำนาจที่กลับทิศทาง ให้ผู้บริหารกลายเป็นผู้รับใช้ (รุ่งทิวา กลัดมุข, 2564) แนวคิดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้เป็นแนวคิดที่เกิดจากพฤติกรรมของผู้บริหารองค์การของประเทศในแถบตะวันตก โดยคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้มี 10 ประการ ประกอบด้วย การเป็นผู้ฟังที่ดี การเห็นอกเห็นใจ การเยียวยารักษา การตระหนักรู้ การโน้มน้าวใจ การสร้างมโนทัศน์ การมองการณ์ไกล ความรับผิดชอบร่วมกัน การอุทิศตนเพื่อพัฒนาบุคคล และการสร้างกลุ่มชน (ปรัชญานันท์ ไชยหล่อ, 2562)

ปัจจุบันโรงเรียนที่มีคุณภาพและมีการบริหารที่ดีนั้นจำเป็นจะต้องมีผู้บริหารที่ดี เก่ง และมีประสิทธิภาพ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและระหว่างโรงเรียนด้วยกัน และในขณะเดียวกันต้องสามารถสร้างความสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันจากใจของบุคลากร เพื่อนำโรงเรียนไปสู่ความก้าวหน้าและลดปัญหาความขัดแย้งในการประสานงานกับบุคคลรอบข้าง (จรัสศรี หนูเผือก, 2552)

ซึ่งการบริหารในปัจจุบันนั้นไม่อาจเน้นพฤติกรรมที่แสดงถึงการใช้อำนาจมากเกินไป การบริหารนั้นต้องมีลักษณะของการเป็นผู้ให้บริการร่วมด้วย ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้จึงเป็นภาวะที่ผู้นำมีความเชื่อและประพฤติปฏิบัติตนโดยมุ่งประโยชน์เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์การให้มีความเจริญทั้งด้านอาชีพ และจิตวิญญาณ มีความถ่อมตน เอื้ออำนวยและเอื้อประโยชน์ พร้อมกับเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรในองค์การ เมื่อผู้บริหารมีแนวคิดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้แล้ว จะทำให้ผู้บริหารนั้นเห็นซึ่งคุณค่าและความสำคัญในความเป็นบุคคลของบุคลากรทุกคน รับใช้ความต้องการขององค์การมากกว่าความต้องการส่วนตัว ไม่แสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนเอง และเป็นบุคคลที่มีคุณธรรมสูง ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่เหมาะสมกับผู้นำในยุคปัจจุบันที่ไม่มุ่งเน้น การให้ความสำคัญกับวัตถุมากกว่าคุณค่าของความเป็นมนุษย์ (รุจิรา เข็มทิพย์, 2560) ดังนั้น ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้นี้จะยอมเสียผลประโยชน์ของตนเองเพื่อผู้อื่น อาจกล่าวได้ว่าจุดมุ่งหมายของ ภาวะผู้นำในลักษณะนี้ คือ สนองต่อความต้องการของผู้อื่น (ปัทมพร ศรีกำพล, 2557) ซึ่งมีนักวิชาการส่วนหนึ่งเชื่อว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้เป็นการสะท้อนความรับผิดชอบที่ยิ่งใหญ่กว่าภาวะผู้นำแบบอื่น ๆ การเน้นย้ำความเข้าใจเช่นนี้เป็นเสมือนการเสริมพลังให้แก่บุคลากรและองค์การ (พิสุทธิ์ เฮมสกุล, 2560) โดยภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน มีอิทธิพลและส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน การบริหารที่ประสบความสำเร็จได้นั้นจำเป็นจะต้องพัฒนา ทั้งระบบ (พลกฤษณ์ บัวประเสริฐ, 2565) การที่ผู้นำมีแนวคิดของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้และนำไปปฏิบัติ ในองค์การจะทำให้องค์การเกิดประสิทธิภาพ ในการบริหารคนบริหารงาน และส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ

จากข้อมูลที่ได้กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้เป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนในยุคปัจจุบันที่มีความต้องการให้ผู้บริหารเป็นผู้ให้บริการบุคลากร เพื่อให้บริการและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและเกิดประโยชน์อย่างสูงสุดต่อองค์การ ด้วยเหตุดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งข้อค้นพบในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลสารสนเทศสำคัญให้แก่ผู้บริหารการศึกษา รวมไปถึงผู้บริหารโรงเรียนในการนำไปกำหนดแนวทาง การพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาองค์ประกอบและประเมินความเหมาะสมภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 10 แหล่ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสังเคราะห์เอกสาร เพื่อใช้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำ แบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน มาสรุปและวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารมาวิเคราะห์จัดระเบียบข้อมูล สังเคราะห์องค์ประกอบจากแหล่งที่ศึกษาลงในตารางสังเคราะห์องค์ประกอบ สร้างข้อสรุปเบื้องต้นเพื่อกำหนดองค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ

และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ (ธีระนันต์ โมธรรม, 2566) วิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงความถี่และสรุปผล โดยใช้ค่าความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป ซึ่งเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 60 ของความถี่ทั้งหมด เพื่อให้ได้องค์ประกอบที่ศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ โดยการนำ แบบประเมินผลความเหมาะสมขององค์ประกอบเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยใช้แบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งได้เลือกผู้ทรงคุณวุฒิแบบเจาะจง จำนวน 5 คน โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิดังนี้ 1) อาจารย์ระดับอุดมศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา มีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป และมีประสบการณ์ด้านการสอน 5 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน 2) ผู้บริหารโรงเรียน ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา มีวิทยฐานะตั้งแต่ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษหรือผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์ด้านการปฏิบัติงาน ในโรงเรียน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน 3) ครู ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางการศึกษา มีวิทยฐานะตั้งแต่ครูชำนาญการพิเศษขึ้นไป มีประสบการณ์ด้านการสอน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) ลักษณะเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้ คือ แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนประยุกต์ตามแนวทางของ บุญชม ศรีสะอาด ซึ่งได้กำหนดค่าคะแนนของคะแนนช่วงน้ำหนักไว้ 5 ระดับ ประกอบด้วย มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) 2) การสร้างเครื่องมือผู้วิจัยนำองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยในขั้นตอนที่ 1 มาร่างแบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ นำร่างแบบสอบถามเสนอต่อประธานกรรมการและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในเรื่องความเหมาะสมของการใช้ภาษาและความถูกต้องครอบคลุมประเด็นเนื้อหา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะและจัดพิมพ์แบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประเมิน ความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน และนำแบบประเมินที่ได้รับคืน มาวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ยและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบ โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำค่าเฉลี่ยไปแปลความหมายโดยเทียบกับเกณฑ์การประเมิน โดยเลือกองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมมาก หรือมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป เพื่อให้ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน

1. ผลการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งได้จากการศึกษาเอกสาร วิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์เนื้อหาจากเอกสารสู่ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบ โดยใช้ค่าความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป ซึ่งเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 60 ของความถี่ทั้งหมด มาเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน พบว่ามี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การอุทิศตนเพื่อพัฒนาบุคคล 2) การสร้างกลุ่มชน 3) การเป็นผู้ฟังที่ดี 4) การเยียวยารักษา 5) การโน้มน้าวใจ 6) การเห็นอกเห็นใจ 7) การตระหนักรู้ และ 8) การมองการณ์ไกล

2. นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ผู้วิจัยนำผลการสังเคราะห์องค์ประกอบมาจัดทำเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน ดังนี้

2.1 การอุทิศตนเพื่อพัฒนาบุคคล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการแสดงออกถึงคุณลักษณะการเสียสละในสิ่งที่มีอยู่และเสียสละในสิ่งที่ควรจะได้รับ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ แสดงแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร พร้อมทั้งให้โอกาสและสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) เสียสละในสิ่งที่มีอยู่เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ 2) เสียสละในสิ่งที่ควรจะได้รับเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ 3) แสดงแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร และ 4) ให้โอกาสและสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ

2.2 การสร้างกลุ่มชน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างคุณลักษณะให้บุคลากรมีภาวะของการเป็นผู้ช่วยเหลือผู้อื่นในการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม โดยสร้างบรรยากาศของความเอื้ออาทรพึ่งพาอาศัยกันระหว่างบุคลากรในองค์การ และประเมินคุณลักษณะของบุคลากรเกี่ยวกับการช่วยเหลือกันในการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นการสนับสนุนให้องค์การประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) สร้างคุณลักษณะให้บุคลากรมีภาวะของการเป็นผู้ช่วยเหลือผู้อื่นในการทำงานร่วมกัน 2) ส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม 3) สร้างบรรยากาศของความเอื้ออาทรพึ่งพาอาศัยกันระหว่างบุคลากรในองค์การ และ 4) ประเมินคุณลักษณะของบุคลากรเกี่ยวกับการช่วยเหลือกันในการทำงานเป็นทีม

3. การเป็นผู้ฟังที่ดี หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการเปิดใจรับฟังความต้องการของบุคลากรด้วยใจเป็นกลางปราศจากอคติ สามารถรับรู้ถึงความต้องการของบุคลากร ที่สื่อสารด้วยการพูดและสื่อสารด้วยอวัจนภาษา โดยตัดสินใจจากข้อมูลที่ได้รับฟังได้อย่างเหมาะสม เพื่อนำไปใช้ในการบริหารงานรวมไปถึงอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในองค์การ ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) เปิดใจรับฟังความต้องการของบุคลากรด้วยใจที่เป็นกลาง 2) สามารถรับรู้ถึงความต้องการของบุคลากรที่สื่อสารด้วยการพูด 3) สามารถรับรู้ถึงความต้องการของบุคลากรที่สื่อสารด้วยอวัจนภาษา และ 4) ตัดสินใจจากข้อมูลที่ได้รับฟังได้อย่างเหมาะสม

4. การเยียวยารักษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการช่วยเหลือ เติมเต็ม ฟื้นฟูสภาพจิตใจของบุคลากรจากภาวะอารมณ์ที่ไม่ปกติ มีการให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมสุขภาพกายของบุคลากรเพื่อให้มีสุขภาพจิตที่ดี และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการฟื้นฟูสภาพจิตใจให้แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถกลับมาปฏิบัติงานได้ตามปกติ ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ช่วยเหลือ เติมเต็ม ฟื้นฟูสภาพจิตใจของบุคลากรจากภาวะอารมณ์ที่ไม่ปกติ 2) ให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงาน 3) ส่งเสริมสุขภาพกายของบุคลากรเพื่อให้มีสุขภาพจิตที่ดี และ 4) สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการฟื้นฟูสภาพจิตใจให้แก่บุคลากร

5. การโน้มน้าวใจ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่ลดการใช้อำนาจหรือคำสั่ง โดยใช้คำพูดอย่างมีเหตุผลมาจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงาน สร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรมีทักษะในการสื่อสารเพื่อจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ และคิดหาวิธีการสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ลดการใช้อำนาจหรือคำสั่งโดยใช้คำพูดอย่างมีเหตุผลมาจูงใจบุคลากร ให้ปฏิบัติงาน 2) สร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากร 3) มีทักษะในการสื่อสารเพื่อจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ และ 4) คิดหาวิธีการสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร

6. การเห็นอกเห็นใจ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการแสดงออกถึงคุณลักษณะ การยอมรับและไม่ปฏิเสธความเป็นบุคคลของบุคลากรในองค์การ เอาความทุกข์ของบุคลากรมาเป็นธุระของตนเองและช่วยเหลือหาทางแก้ไข เห็นถึงความตั้งใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน และมีทัศนคติที่ดีต่อบุคลากรในองค์การ ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ยอมรับและไม่ปฏิเสธความเป็นบุคคลของบุคลากรในองค์การ 2) เอาความทุกข์ของบุคลากรมาเป็นธุระของตนเองและช่วยเหลือหาทางแก้ไข 3) เห็นถึงความตั้งใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน และ 4) มีทัศนคติที่ดีต่อบุคลากรในองค์การ

7. การตระหนักรู้ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการแสดงออกถึงคุณลักษณะการรู้จักตรวจสอบบทบาทหน้าที่ของตนเองในการช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากร รับรู้สถานการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองและบุคลากรในฐานะของการเป็นผู้บริหาร เห็นความสำคัญของอำนาจในหน้าที่ว่ามีผลต่อบุคลากรในองค์การ และประเมินสภาพอารมณ์ของตนเองที่มีผลต่อผู้อื่น ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ตรวจสอบบทบาทหน้าที่ของตนเองในการช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากร 2) รับรู้สถานการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองและบุคลากรในบทบาทของการเป็นผู้บริหาร 3) เห็นความสำคัญของอำนาจในหน้าที่ว่ามีผลต่อบุคลากรในองค์การ และ 4) ประเมินสภาพอารมณ์ของตนเองที่มีผลต่อผู้อื่น

8. การมองการณ์ไกล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการคาดการณ์สถานการณ์ได้ล่วงหน้าเพื่อวางแผนสำหรับการให้ความช่วยเหลือบุคลากรในการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่ออำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สำรวจ ตรวจสอบความต้องการของบุคลากรเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการปฏิบัติงานอนาคต และสามารถประเมินจุดบกพร่องจากการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสะดวกสบายมากขึ้น ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) คาดการณ์สถานการณ์ล่วงหน้า เพื่อวางแผนสำหรับการให้ความช่วยเหลือบุคลากรในการปฏิบัติงาน 2) มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่ออำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ 3) สำรวจ ตรวจสอบความต้องการของบุคลากรเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต และ 4) ประเมินจุดบกพร่องจากการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสะดวกสบายมากขึ้น

จากการนำผลการสังเคราะห์องค์ประกอบมาจัดทำเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน มี 8 องค์ประกอบ 32 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การอุทิศตนเพื่อพัฒนาบุคคล 4 ตัวบ่งชี้ 2) การสร้างกลุ่มชน 4 ตัวบ่งชี้ 3) การเป็นผู้ฟังที่ดี 4 ตัวบ่งชี้ 4) การเยียวยารักษา 4 ตัวบ่งชี้ 5) การโน้มน้าวใจ 4 ตัวบ่งชี้ 6) การเห็นอกเห็นใจ 4 ตัวบ่งชี้ 7) การตระหนักรู้ 4 ตัวบ่งชี้ และ 8) การมองการณ์ไกล 4 ตัวบ่งชี้

ตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน

ผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบเพื่อให้ได้นิยามปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ จากนั้นนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน แสดงดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 การประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน

องค์ประกอบ	ความเหมาะสม		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. การอุทิศตนเพื่อพัฒนาบุคคล	4.80	0.20	มากที่สุด
1.1 เสียสละในสิ่งที่มีอยู่เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ	5.00	0.00	มากที่สุด
1.2 เสียสละในสิ่งที่ควรจะได้รับเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่าง เต็มความสามารถ	5.00	0.00	มากที่สุด
1.3 แสดงแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร	4.40	0.54	มาก
1.4 ให้โอกาสและสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ	4.80	0.44	มากที่สุด
2. การสร้างกลุ่มชน	4.70	0.27	มากที่สุด
2.1 สร้างคุณลักษณะให้บุคลากรมีภาวะของการเป็นผู้ช่วยเหลือผู้อื่นในการทำงานร่วมกัน	4.40	0.54	มาก
2.2 ส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม	5.00	0.00	มากที่สุด
2.3 สร้างบรรยากาศของความเอื้ออาทรพึ่งพาอาศัยกันระหว่างบุคลากรในองค์การ	5.00	0.00	มากที่สุด
2.4 ประเมินคุณลักษณะของบุคลากรเกี่ยวกับการช่วยเหลือกันในการทำงานเป็นทีม	4.40	0.54	มาก
3. การเป็นผู้ฟังที่ดี	4.70	0.27	มากที่สุด
3.1 เปิดใจรับฟังความต้องการของบุคลากรด้วยใจที่เป็นกลาง	5.00	0.00	มากที่สุด
3.2 สามารถรับรู้ถึงความต้องการของบุคลากรที่สื่อสารด้วยการพูด	4.80	0.44	มากที่สุด
3.3 สามารถรับรู้ถึงความต้องการของบุคลากรที่สื่อสารด้วยอวัจนภาษา	4.40	0.54	มาก
3.4 ตัดสินใจจากข้อมูลที่รับฟังได้อย่างเหมาะสม	4.60	0.54	มากที่สุด
4. การเยียวยารักษา	4.95	0.11	มากที่สุด
4.1 ช่วยเหลือ เติมเต็ม ฟื้นฟูสภาพจิตใจของบุคลากรจากภาวะอารมณ์ที่ไม่ปกติ	5.00	0.00	มากที่สุด
4.2 ให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงาน	5.00	0.00	มากที่สุด
4.3 ส่งเสริมสุขภาพกายของบุคลากรเพื่อให้มีสุขภาพจิตที่ดี	5.00	0.00	มากที่สุด
4.4 สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการฟื้นฟูสภาพจิตใจให้แก่บุคลากร	4.80	0.44	มากที่สุด
5. การโน้มน้าวใจ	4.80	0.20	มากที่สุด
5.1 ลดการใช้อำนาจหรือคำสั่งโดยใช้คำพูดอย่างมีเหตุผลมาจูงใจบุคลากร ให้ปฏิบัติงาน	5.00	0.00	มากที่สุด
5.2 สร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากร	5.00	0.00	มากที่สุด
5.3 มีทักษะในการสื่อสารเพื่อจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ	4.80	0.44	มากที่สุด
5.4 คิดหาวิธีการสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร	4.40	0.54	มาก
6. การเห็นอกเห็นใจ	4.90	0.22	มากที่สุด
6.1 ยอมรับและไม่ปฏิเสธความเป็นบุคคลของบุคลากรในองค์การ	4.80	0.44	มากที่สุด
6.2 เอาความทุกข์ของบุคลากรมาเป็นธุระของตนเองและช่วยเหลือหาทางแก้ไข	5.00	0.00	มากที่สุด
6.3 เห็นถึงความตั้งใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน	4.80	0.44	มากที่สุด
6.4 มีทัศนคติที่ดีต่อบุคลากรในองค์การ	5.00	0.00	มากที่สุด
7. การตระหนักรู้	4.80	0.20	มากที่สุด
7.1 ตรวจสอบบทบาทหน้าที่ของตนเองในการช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากร	4.80	0.44	มากที่สุด
7.2 รับรู้สถานการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองและบุคลากรในฐานะของการเป็นผู้บริหาร	5.00	0.00	มากที่สุด
7.3 เห็นความสำคัญของอำนาจในหน้าที่ว่ามีผลต่อบุคลากรในองค์การ	5.00	0.00	มากที่สุด
7.4 ประเมินสภาพอารมณ์ของตนเองที่มีผลต่อผู้อื่น	4.40	0.54	มาก
8. การมองการณ์ไกล	4.75	0.25	มากที่สุด
8.1 คาดการณ์สถานการณ์ล่วงหน้า เพื่อวางแผนสำหรับการให้ความช่วยเหลือบุคลากรในการปฏิบัติงาน	4.60	0.54	มากที่สุด
8.2 มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่ออำนวยความสะดวกแก่บุคลากร ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	5.00	0.00	มากที่สุด

ตารางที่ 1 การประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน (ต่อ)

องค์ประกอบ	ความเหมาะสม		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
8.3 สำรวจ ตรวจสอบความต้องการของบุคลากรเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต	5.00	0.00	มากที่สุด
8.4 ประเมินจุดบกพร่องจากการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาให้การปฏิบัติงาน ของบุคลากรมีความสะดวกสบายมากขึ้น	4.40	0.54	มาก
รวม	**4.80**	**0.19**	**มากที่สุด**

จากตาราง 1 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การเยียวยารักษา ($\bar{x}$ = 4.95) การเห็นอกเห็นใจ ($\bar{x}$ = 4.90) การอุทิศตนเพื่อพัฒนาบุคคล ($\bar{x}$ = 4.80) การโน้มน้าวใจ ($\bar{x}$ = 4.80) การตระหนักรู้ ($\bar{x}$ = 4.80) การมองการณ์ไกล ($\bar{x}$ = 4.75) การสร้างกลุ่มชน ($\bar{x}$ = 4.70) และการเป็นผู้ฟังที่ดี ($\bar{x}$ = 4.70) ตามลำดับ

อภิปรายผล

การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนในครั้งนี้ ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน มี 8 องค์ประกอบ 32 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การอุทิศตนเพื่อพัฒนาบุคคล การสร้างกลุ่มชน การเป็นผู้ฟังที่ดี การเยียวยารักษา การโน้มน้าวใจ การเห็นอกเห็นใจ การตระหนักรู้ และการมองการณ์ไกล

การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า องค์ประกอบทุกตัวมีความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ องค์ประกอบการเยียวยารักษา อาจเนื่องมาจากสถานการณ์ปัจจุบันที่สภาพแวดล้อมทางสังคมได้เปลี่ยนไป เกิดความแปรปรวนทั้งทางเศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม และการดำรงชีวิต ทำให้บุคลากรต้องรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่คาดฝันอยู่เสมอ ซึ่งบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์การ การเยียวยารักษาจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะทำให้บุคลากรมีกำลังกายและกำลังใจพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ นงนุช วงษ์สุวรรณ กล่าวว่า การเยียวยารักษาทำให้องค์การไม่สูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เพราะมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อมีความมั่นคง ความก้าวหน้า และความปลอดภัยบุคลากรจึงเต็มใจที่จะอยู่กับองค์การ สามารถสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์การ จากการที่องค์การได้มีการเอาใจใส่ดูแลบุคลากรเป็นอย่างดี และทำให้องค์การมีความก้าวหน้าได้เร็วและมีความมั่นคง เพราะบุคลากรมีกำลังใจทำงานจึงทุ่มเทกำลังกายกำลังใจอย่างเต็มที่ (นงนุช วงษ์สุวรรณ, 2552) และองค์ประกอบ ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดมี 2 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบการสร้างกลุ่มชน อาจเนื่องมาจากการไม่เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีมและการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยการสร้างกลุ่มชนนั้นถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการเป็นผู้นำแบบผู้รับใช้ เพราะเมื่อผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างกลุ่มชนจะทำให้องค์การมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดีในองค์การ ทั้งยังทำให้มีโอกาสประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสำเร็จได้อย่างรวดเร็วมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ นพวรรณ คงพลิ้ว กล่าวว่า การสร้างกลุ่มชน มีความสำคัญมากต่อการทำงาน เนื่องจากการทำงานเป็นทีมจะช่วยให้เกิดความสำเร็จ ซึ่งต้องมีปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับเพื่อนมนุษย์

ส่งเสริม และพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้บุคลากร มีศักยภาพและมีความพร้อมในการทำงานเป็นทีมที่สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ โดยนำจุดดี จุดด้อย ความรู้ และความสามารถที่แตกต่างกันมาร่วมกันแก้ปัญหาเพื่อประโยชน์ทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวม (นพวรรณ คงพลิ้ว, 2563) และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอีกองค์ประกอบหนึ่ง ได้แก่ องค์ประกอบการเป็นผู้ฟังที่ดี อาจเนื่องมาจากความเข้าใจที่ไม่ถูกต้องเกี่ยวกับการมีคุณลักษณะการเป็นผู้ฟังที่ดีของผู้บริหาร โดยการเป็น ผู้ฟังที่ดีนั้นถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกองค์ประกอบหนึ่งต่อการเป็นผู้นำแบบผู้รับใช้ เพราะการเป็นผู้ฟังที่ดีเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้บริหารรับรู้และเข้าใจถึงความต้องการและความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจในการช่วยเหลือ แก้ไขปัญหา สนับสนุน หรืออำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากร เพื่อให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์การ สอดคล้องกับ จิราภรณ์ อัจฉริยะประสิทธิ์ กล่าวว่า การเป็นผู้ฟังที่ดีทำให้ได้รับความรู้ ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ รู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงของคนและสังคม โดยการฟังถือเป็นกระบวนการเรียนรู้อย่างหนึ่งของมนุษย์ ซึ่งช่วยยกระดับจิตใจ ทำให้เข้าใจความเป็นมนุษย์หรือการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข และการฟังอย่างมีประสิทธิภาพสามารถสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างคนในสังคม (จิราภรณ์ อัจฉริยะประสิทธิ์, 2564)

สรุปและข้อเสนอแนะ

องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การอุทิศตนเพื่อพัฒนาบุคคล 2) การสร้างกลุ่มชน 3) การเป็นผู้ฟังที่ดี 4) การเยียวยารักษา 5) การโน้มน้าวใจ 6) การเห็นอกเห็นใจ 7) การตระหนักรู้ และ 8) การมองการณ์ไกล โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ การเยียวยารักษา และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การสร้างกลุ่มชน และการเป็นผู้ฟังที่ดี จากข้อค้นพบ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ 1) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ 1) องค์ประกอบทั้ง 8 องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษาควรนำองค์ประกอบเหล่านี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหรือสร้างเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน รวมไปถึงบุคลากรในโรงเรียนให้มีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ 2) การเยียวยารักษา เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญสูงที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรตระหนักและให้ความสนใจในการพัฒนาคุณลักษณะการเยียวยารักษาของตนเองให้มากยิ่งขึ้น 2) ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป 1) ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ว่ามีปัจจัยใดบ้าง ด้วยวิธีวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ 2) ควรศึกษาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนด้วยวิธีวิจัยพัฒนา เพื่อหารูปแบบในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

จรัสศรี หนูเผือก. (2552). ความพึงพอใจของบุคลากรต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

จิราภรณ์ อัจฉริยะประสิทธิ์. (2564). เอกสารประกอบการสอน วิชาการฟังและการพูด (THL1201) สาขาวิชาภาษาไทย ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

ธีระนันต์ โมธรรม. (2566). องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม. วารสารวิจยวิชาการ, 6(3), 77-92.

นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2552). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: จามจุรีโปรดักท์.

นพวรรณ คงพลิ้ว. (2563). การศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

ปรัชญานันท์ ไชยหล่อ. (2562). ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

ปัทมพร ศรีกำพล. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

พลกฤษณ์ บัวประเสริฐ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษกลุ่ม 1. ใน วารสารสิรินธรปริทรรศน์. 23(1), 281-295.

พิสุทธิ์ เฮมสกุล. (2560). ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนศรียานุสรณ์ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

รุ่งทิวา กลัดมุข. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ 4. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

รุจิรา เข็มทิพย์. (2560). ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน และวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580). (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.