



บทความพิเศษ (Selected Article)

การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

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

วิชัย จันทน์จามรูน¹, สุกิจ โพธิ์ศรีกุล², และกชภัทร สงวนเครือ³

นักวิชาการอิสระ^{1,2,3}

Wichai Janjamroon¹, Sukit Phosirikul², and Kotchapath Sanguankhruea³

Independent scholars^{1,2,3}

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

บทคัดย่อ

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

คำสำคัญ: วิเคราะห์องค์ประกอบ, ภาวะผู้นำแบบบริการ, ผู้บริหาร, มหาวิทยาลัยราชภัฏ, ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Abstract

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

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

¹ Corresponding author, Tel. 087-682-8222, E-mail: janjanroon@gmail.com



บทนำ

แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำในปัจจุบันจึงเน้นไปที่ผู้นำที่มีคุณธรรมซึ่งสนับสนุนให้ผู้ตามสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เป็นผู้นำได้มากกว่าที่จะใช้ตำแหน่งเพื่อการควบคุมหรือจำกัดความสามารถของผู้ตามผู้นำในอดีตจะรับผิดชอบต่อความสำเร็จขององค์กรโดยการควบคุมการทำงานของผู้ตามอย่างใกล้ชิดหากมองในแง่การควบคุมผู้ตามแล้ว Daft (2005) ได้แยกประเภทผู้นำออกเป็น 4 รูปแบบคือ ผู้นำแบบเผด็จการ (authoritarian management) จะเน้นการสั่งการและควบคุมผู้ตามอย่างใกล้ชิดทำให้ผู้ตามไม่กระตือรือร้นเฉื่อยชาไม่คาดหวังเกี่ยวกับตนเองแต่จะทำงานตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายเท่านั้นผู้นำแบบมีส่วนร่วม (participative management) จะพยายามทำให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและทำให้ผู้ตามมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้นผู้นำแบบผู้พิทักษ์ (stewardship) จะเริ่มเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นของตนเองที่เคยเน้นการควบคุมผู้ตามเป็นการมอบหมายความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ไปสู่ผู้ตามมากขึ้นและผู้นำแบบบริการ (servant leadership) เป็นผู้นำที่เกิดภายหลังผู้นำแบบผู้พิทักษ์ผู้นำแบบนี้จะเลิกควบคุมแต่จะเลือกรับใช้ผู้ตามที่เป็นความรับผิดชอบพื้นฐานที่จะบำรุงทะนุถนอมปกป้องและให้อำนาจแก่ผู้ตามซึ่งจะสนองความต้องการของผู้ตามและช่วยเหลือผู้ตามให้มีความสามารถเพิ่มขึ้นฉลาดขึ้นและปรารถนาที่จะรับผิดชอบในงานที่ตนทำมากขึ้นผู้นำจะมีความยุติธรรมและปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกันผู้ที่ดีย่อมกว่าจะต้องได้รับการดูแลผู้นำต้องมอบอำนาจและเชื่อถือในตัวผู้ตาม (Yukl, 2002) โดย Greenleaf (1977) ใช้เวลาหลายปีในการพิจารณาไตร่ตรองถึงประสบการณ์เกี่ยวกับบทบาทของผู้นำที่ต้องเป็นผู้รับใช้ก่อนซึ่งเริ่มจากความรู้สึกที่เป็นไปตามธรรมชาติที่บุคคลต้องการที่จะรับใช้ผู้อื่นในระดับจิตสำนึกจะเป็นแรงบันดาลใจในการนำไปสู่ความเป็นผู้นำแบบบริการ เพื่อให้ผู้ตามเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ขึ้นฉลาดมากขึ้นเป็นอิสระมากขึ้นเป็นตัวของตัวเองมากขึ้นและกลายเป็นผู้รับใช้ผู้อื่นเช่นเดียวกัน (Spears, 1995)

ภาวะผู้นำแบบบริการเป็นแนวคิดพื้นฐานที่เกิดจากใจภายในสู่ภายนอก (inside-out) (Covey, n.d. Cited in Lawrence, 2002) ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการนำไปสู่ความสำเร็จ แต่มีเพียงไม่กี่คนที่จะเรียนรู้วิธีการที่จะนำไปสู่ความเป็นผู้มีจิตใจของคนที่รับใช้หรือมีหลักการสำคัญโดยให้บริการผู้อื่นก่อนอย่างไรก็ตาม การที่จะเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันและรุนแรงในปัจจุบันนี้สิ่งหนึ่งที่ใช้ได้ผลเสมอ คือ การดำเนินชีวิตตามหลักการอยู่ร่วมกันอย่างเอื้อประโยชน์ต่อกันแบบชนะทุกฝ่าย หรือ win-win เพราะหลักการนี้เป็นสากลเป็นสิ่งที่เป็นอย่างจริงโดยไม่ขึ้นกับเงื่อนไขของเวลา หรือสถานการณ์ใดๆ อยู่เหนือวัฒนธรรมมีอยู่ในทุกศาสนาหรือปรัชญาหลักๆ ของโลก ดังนั้น แม้ว่าสภาพแวดล้อมจะมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและรุนแรงเพียงใด แต่หากบุคคลหรือองค์กรดำเนินไปบนพื้นฐานของหลักการนี้แล้ว ก็จะสามารถเอาชนะอุปสรรคทั้งหลายทั้งปวงได้ อีกทั้งสามารถนำพาตนหรือองค์กรให้มุ่งสู่ความมีประสิทธิผลและความยิ่งใหญ่ได้ (दनัย จันทรเจ้าฉาย, 2548) แต่ในปัจจุบันภาวะผู้นำแบบนี้ยังถูกละเลย จะเห็นได้จากตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องยังไม่มีแพร่หลายในประเทศไทย ในขณะที่ต่างประเทศได้มีการวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะในเรื่องของตัวบ่งชี้ซึ่งเป็นตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษา ณ จุดเวลา หรือช่วงเวลาหนึ่ง ค่าของตัวบ่งชี้ แสดง/ระบุ/บ่งบอก ถึงสภาพที่ต้องการศึกษาเป็นองค์รวมอย่างกว้างๆ แต่มีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประเมินสภาพที่ต้องการศึกษาได้ และใช้ในการเปรียบเทียบระหว่างจุดเวลา/ช่วงเวลาที่แตกต่างกัน เพื่อให้ทราบถึงเปลี่ยนแปลงของสภาพที่ต้องการศึกษาได้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

ดังนั้น เมื่อต้องการรู้ผลว่าภาวะผู้นำแบบบริการของผู้นำมีผลเป็นอย่างไรจำเป็นจะต้องมีการวัดภาวะผู้นำแบบบริการ ซึ่งการวัดสิ่งที่ต้องคำนึงคือองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ และเครื่องมือวัดซึ่งองค์ประกอบและตัวบ่งชี้

ภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏยังไม่มีมีการวิเคราะห์ไว้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบบริการเพื่อการศึกษาในบริบทที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย โดยแนวทางการพัฒนาตามหลักวิชานี้มีการดำเนินงานที่สำคัญ 3 ขั้นตอน คือ ขั้นกำหนดกรอบแนวคิดในการพัฒนาจากการสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวแปรจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิชั้นสร้างตัวบ่งชี้ร่วมโดยการกำหนดวิธีการรวมตัวแปรที่เกี่ยวข้องจำนวนหนึ่งเข้าด้วยกันแล้วทำการถ่วงน้ำหนักและคำนวณหาตัวบ่งชี้รวมออกมาเพื่อให้สามารถอธิบายลักษณะหรือสถานการณ์ของตัวแปรเพื่อการศึกษาที่มีประสิทธิภาพได้ดีกว่าตัวแปรเพียงตัวเดียวซึ่งอธิบายเพียงบางส่วนเท่านั้น (Johnstone, 2004, นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) และขั้นตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้โดยตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งผลของการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ต่อสถาบันการศึกษาในการนำตัวบ่งชี้รวมนี้ไปใช้เพื่อบ่งบอกถึงภาวะผู้นำแบบบริการ และสามารถนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ดังกล่าวไปพัฒนาต่อยอด หรือใช้ในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารสถานศึกษาในสถาบันราชภัฏ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

คำถามการวิจัย

โมเดลการวัดภาวะผู้นำแบบบริการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความตรงเชิงโครงสร้างและความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดภาวะผู้นำแบบบริการ

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

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

ขณะเดียวกันก็สามารถสร้างความสามัคคีหรือส่งเสริมความสับสนวุ่นวายได้และยังสามารถสร้างแรงบันดาลใจหรือทำลายลงได้แต่มีเพียงไม่กี่คนที่จะเรียนรู้วิธีการที่จะนำไปสู่ความเป็นผู้มีจิตใจของคนที่รับใช้หรือให้บริการผู้อื่น ซึ่งการที่จะเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันและรุนแรงนั้น สิ่งหนึ่งที่ใช้ได้ผลเสมอ คือ การดำเนินชีวิตตามหลักการเพราะหลักการเป็นสิ่งสากลเป็นสิ่งที่เป็นอย่างจริงโดยไม่ขึ้นกับเงื่อนไขของเวลา หรือสถานการณ์ใดๆ ไม่เคยเปลี่ยนแปลง อยู่เหนือวัฒนธรรมมีอยู่ในทุกศาสนาหรือปรัชญาหลักๆ ของโลก และเป็นที่ประจักษ์ชัดในตนเอง ดังนั้น แม้ว่าสภาพแวดล้อมจะมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและรุนแรงเพียงใด แต่หากบุคคลหรือองค์การดำเนินไปบนพื้นฐานของหลักการแล้ว ก็จะสามารถเอาชนะอุปสรรคทั้งหลายทั้งปวงได้อีกทั้งสามารถนำพาตนหรือองค์การให้มุ่งสู่ความมีประสิทธิผลและความยิ่งใหญ่ได้ (ดนัย จันทรเจ้าฉาย, 2548)

ลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำแบบบริการ คือ การเริ่มต้นจากความรู้สึกโดยแท้จริงที่ต้องการรับใช้ผู้อื่น ก่อน จากนั้นจิตสำนึก (conscious) จะบันดาลใจให้บุคคลนั้นเกิดความต้องการที่จะนำผลลัพธ์ที่เกิดการรับใช้ก่อน คือ การแน่ใจว่าความต้องการสูงสุดของผู้อื่นได้รับการตอบสนองแล้ว สิ่งที่จะชี้วัดว่าบุคคลนั้นเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลหรือไม่นั้น เห็นได้จากการที่ผู้อื่นซึ่งบุคคลนั้นได้รับใช้ทำงานได้ดีขึ้นทั้งสุขภาพกายและใจ (healthier) ฉลาดฉลาดขึ้น (wiser) เป็นอิสระมากขึ้น (freer) นำตนเองได้มากขึ้น (more autonomous) และมีการรับใช้ผู้อื่นมากขึ้น ภาวะผู้นำแบบบริการอาจจำแนกอยู่ในกลุ่มของแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ethical leadership) โดยการรับใช้ผู้ตามเป็นความรับผิดชอบตามธรรมชาติของผู้นำและเป็นสิ่งจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม การรับใช้ในที่นี้หมายถึงการทํานุบำรุง (nurturing) การปกป้อง (defending) และการมอบอำนาจแก่ผู้ตาม (empowering) ผู้นำแบบบริการต้องใส่ใจความต้องการของผู้ตาม และช่วยให้ผู้ตามทำงานได้ดีขึ้น ฉลาดฉลาดขึ้น และเต็มใจยอมรับในความรับผิดชอบมากขึ้น ผู้นำเพียงแต่เข้าใจผู้ตามและตอบสนองสิ่งที่ผู้ตามต้องการ ผู้นำต้องยืนยันทนในสิ่งที่ดีและสิ่งที่ถูกต้อง รวมทั้งผู้นำต้องมอบอำนาจแก่ผู้ตามและผู้นำต้องมีความสุจริต (honest) และเปิดเผย (open) กระทำในสิ่งที่สอดคล้องกับค่านิยม และแสดงความไว้วางใจในตัวผู้ตาม แล้วผู้นำจึงจะได้รับความไว้วางใจจากผู้ตามกลับมา

นักวิชาการให้ทัศนะเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบบริการไว้สอดคล้องกัน เช่น Greenleaf (1977) อธิบายว่าภาวะผู้นำแบบบริการ (servant leadership) เป็นการปฏิบัติที่บุคคลเลือกเป็นฝ่ายบริการเป็นอันดับแรกจากนั้นจึงนำ โดยจะกระตุ้นให้เกิดการร่วมมือร่วมใจกัน (collaboration) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (trust) การมองการณ์ไกล (foresight) การฟัง (listening) และการใช้อำนาจทางศีลธรรมรวมถึงการมอบอำนาจด้วย (empowerment) ในขณะที่ Autry (2000 cited in Spears & Noble, 2000) เน้นที่การทำตนให้เป็นประโยชน์ (being useful) และการทำตนให้เป็นทรัพยากร (being a resource) ความรับผิดชอบของผู้นำเพื่อช่วยให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามจะมีทรัพยากรที่จำเป็นในการบรรลุวัตถุประสงค์ Page and Wong (2000; cited in Nwogu, 2004) สรุปว่าเป็นการรับใช้ให้บริการผู้อื่น โดยเป็นการลงทุนด้วยพัฒนาและชีวิตความเป็นอยู่ของผู้อื่น เพื่อผลกำไรด้านการประสบความสำเร็จในงานและการบรรลุเป้าหมายที่มีร่วมกัน สอดคล้องกับ Daft (2002) ที่มองข้ามผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อให้ในสิ่งที่ผู้อื่นต้องการ คอยช่วยให้ผู้อื่นได้พัฒนาและเกิดความเจริญงอกงาม รวมทั้งให้ออกาสผู้อื่นได้ก้าวหน้า เป้าหมายหลักของผู้นำแบบนี้คือการช่วยผู้อื่นให้ประสบความสำเร็จ Laub (2000) ที่เน้นการเข้าใจและการปฏิบัติซึ่งถือความต้องการของผู้อื่นอยู่เหนือผลประโยชน์ของตนเอง เพิ่มคุณค่าและพัฒนาผู้อื่นสร้างความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา แสดงภาวะผู้นำเพื่อความต้องการของผู้อื่นและเพื่อการกระจายอำนาจและสถานภาพแก่ความต้องการที่มีร่วมกันของแต่ละคน นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการให้บริการแก่ผู้ตาม ทั้งในด้านการบำรุงทะนุถนอม ปกป้อง และให้อำนาจแก่ผู้ตาม เพื่อช่วยเหลือให้ผู้ตามมีความสามารถเพิ่มขึ้น ฉลาดขึ้น และ

ปรารถนาที่จะรับผิดชอบในงานที่ตนทำมากขึ้น และการกระตุ้นสัมพันธภาพที่ดีโดยการสร้างบรรยากาศของ ศักดิ์ศรีและความนับถือการสร้างกลุ่มและทีม และการฟังเพื่อนร่วมงานและพนักงาน (Yukl, 2010; Spears, n.d. cited in Nwogu, 2004)

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

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

ดังนั้น จะเห็นภาวะผู้นำแบบบริการจะแตกต่างจากภาวะผู้นำทั่วไปที่ให้ความสำคัญกับการบริการ ก่อนการนำ และยังมีลักษณะเด่นอีก คือ มีวิธีการทำงานแบบองค์รวม (a holistic approach to work) และการสนับสนุนให้เกิดจิตสำนึกของกลุ่มหรือชุมชนซึ่งจากคุณสมบัติด้านคุณธรรมจริยธรรม (character) อันเป็น หัวใจของภาวะผู้นำแบบบริการและเป็นทัศนคติพื้นฐานของผู้ให้บริการที่มีอิทธิพลต่อการทำงานร่วมกับผู้ตาม และทำหน้าที่ภาวะผู้นำโดยผู้นำจำนวนมากมักจะเป็นผู้นำที่มุ่งทำหน้าที่หรือมุ่งในกระบวนการโดยปราศจาก หัวใจที่จะรับใช้บริการผู้อื่นเพื่อความชัดเจนเกี่ยวกับคุณสมบัติภาวะผู้นำแบบบริการที่มีความแตกต่างจาก ภาวะผู้นำแบบสั่งการหรือภาวะผู้นำแบบควบคุม

แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ

กระบวนการวิเคราะห์ประกอบถือกำเนิดขึ้นมาในช่วงต้นศตวรรษที่ 20 โดย Spearman แต่การ วิเคราะห์องค์ประกอบในสมัยนั้นยังเป็นที่ยุ่งยากซับซ้อนและเสียเวลามากในการวิเคราะห์การวิเคราะห์ องค์ประกอบจึงยังไม่เป็นที่แพร่หลายในหมู่นักวิจัยสมัยนั้นจนกระทั่งคอมพิวเตอร์ได้ถือกำเนิดขึ้นมาและตาม ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่จะช่วยเหลือจนกระทั่งในการวิเคราะห์องค์ประกอบทำให้การวิเคราะห์ องค์ประกอบได้แพร่หลายออกไปในหมู่นักวิจัยกันอย่างกว้างขวางซึ่ง Hair et al. (2010) ได้กล่าวถึงประโยชน์ ของการวิเคราะห์องค์ประกอบไว้ว่าเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่มีประโยชน์มากถูกสร้างขึ้นมาเพื่อใช้ศึกษาปัญหา

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

จากการศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบทั้งการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน Pituch and Stevens (2015) ได้สรุปด้วยตารางเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันดังตารางด้านล่าง

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน
1. อยู่บนพื้นฐานของจุดอ่อนในการค้นคว้าเอกสาร	1. อยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีที่มีผู้วิจัยไว้แล้ว
2. ใช้ตัดสินเกี่ยวกับจำนวนขององค์ประกอบ	2. จำนวนองค์ประกอบถูกกำหนดไว้แล้ว
3. ใช้ตัดสินเกี่ยวกับความสัมพันธ์หรือความไม่สัมพันธ์ขององค์ประกอบ	3. องค์ประกอบถูกกำหนดให้สัมพันธ์กันหรือไม่สัมพันธ์กัน
4. ตัวแปรจะแทรกอยู่อย่างอิสระในทุกองค์ประกอบ	4. ตัวแปรถูกกำหนดให้สัมพันธ์ในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง

ที่มา: Pituch and Stevens (2015: 383)

ดังนั้น จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบดังกล่าวจะเห็นว่าตัวแปรที่ผู้วิจัยได้ใช้ในการศึกษานี้อยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีที่มีผู้วิจัยไว้แล้ว โดยมีจำนวนองค์ประกอบที่ถูกกำหนดไว้ชัดเจน จึงใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สาม ได้แก่ 3 องค์ประกอบหลัก 10 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) องค์ประกอบหลักด้านการมีวิสัยทัศน์ มี 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การมองการณ์ไกล และการสร้างมโนทัศน์ 2) องค์ประกอบหลักด้านการคุ้มครองดูแลรักษา มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การรับฟังอย่างตั้งใจ การกระตุ้นและให้กำลังใจผู้อื่น การพิทักษ์รักษา และการเห็นอกเห็นใจ 3) องค์ประกอบหลักด้านการสร้างความร่วมมือร่วมใจ มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การตระหนักรู้ การโน้มน้าวใจ การมุ่งมั่นพัฒนาคน และการสร้างชุมชน แต่เนื่องจากข้อจำกัดของโปรแกรมลิสเรลผู้วิจัยจึงแบ่งเป็นวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง และอันดับที่สองเท่านั้น

วิธีดำเนินการวิจัย

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

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

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

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของภาวะผู้นำฝ่ายบริการ

ตัวแปรแฝง	γ	ตัวชี้วัด	λ	SE	t	R^2_{TX}	Pc	Pv
SERVANT	-	-	-	-	-	-	0.98	0.85
VISION	91	-	-	-	-	-	0.93	0.90
	-	AWAR	0.27	0.00	9.84	0.68	-	-
	-	FORE	0.37	0.02	19.20	0.85	-	-
	-	CONC	0.40	0.02	19.09	0.85	-	-
GUARD	89	-	-	-	-	-	0.96	0.86
	-	LIST	0.32	0.01	9.09	0.55	-	-
	-	HEAL	0.43	0.03	16.17	0.80	-	-
	-	STEW	0.48	0.03	13.78	0.88	-	-
	-	EMPA	0.35	0.03	13.02	0.69	-	-
ENGAGE	76	-	-	-	-	-	0.87	0.69
	-	PERS	0.19	0.01	10.00	0.36	-	-
	-	COMM	0.25	0.03	9.05	0.63	-	-
	-	BUIL	0.24	0.03	8.62	0.53	-	-

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

ผลการศึกษาภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในภาพรวมและรายองค์ประกอบ พบว่า ภาวะผู้นำในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ตัวแปรโครงสร้างจะเห็นว่ามีย่านักองค์ประกอบแบบมาตรฐาน (γ) ของสามองค์ประกอบสูง คือ 0.94, 0.89, และ 0.76 แสดงว่าองค์ประกอบดังกล่าวมีความเที่ยงตรงสูงในการเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ และค่าความเชื่อถือเชิงโครงสร้างของทั้งสามองค์ประกอบ (Construct Reliability: Pc) มีค่าสูง คือ 0.93, 0.96, 0.87 (มากกว่า 0.70) และมีค่าความผันแปรของค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยของการผันแปรที่สกัดได้ (Variance Extracted: Pv) สูงเช่นกัน คือ 0.90, 0.86, 0.69 (มากกว่า 0.50) โดยในภาพรวมก็จะเห็นว่ามีค่าสูงเช่นเดียวกันคือ 0.98 และ 0.85 ซึ่งแสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนก่อให้เกิดการผันแปรในตัวชี้วัดน้อยกว่าตัวแปรโครงสร้าง จึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ การมีวิสัยทัศน์ การคุ้มครองดูแลรักษา และการสร้างความร่วมมือร่วมใจจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งแสดงให้เห็นองค์ประกอบในเชิงทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการศึกษาเชิงปริมาณดังกล่าวข้างต้น อาจเนื่องมาจากการบริหารจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏยิดลหลักการกระจายอำนาจทำให้การบริหารจัดการแต่ละแห่งส่งเสริมการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตลอดจนส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่งมีความอิสระในการบริหารจัดการทำให้เอื้อต่อการใช้ภาวะผู้นำในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Brown (1999: 73) ที่ให้ทัศนะว่า การบริหารจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏยิดลหลักการกระจายอำนาจ เพื่อที่จะเปิดโอกาสให้แต่ละแห่งได้มีการเพิ่มผลผลิต ทั้งปริมาณและคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เปิดโอกาสให้แต่ละแห่งได้มีการเพิ่มผลผลิต ทั้งปริมาณและคุณภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ อาจเป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำแบบบริการเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของบุคคลที่ให้ความสำคัญในเรื่องคุณธรรมจริยธรรม การดูแลเอาใจใส่ของผู้บริหาร ตลอดจนการสร้างความร่วมมือร่วมใจซึ่งสอดคล้องกับวัฒนธรรมของการทำงานร่วมกันของชาวอีสานที่ส่งเสริมให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันจึงส่งเสริมและเอื้อให้การใช้ภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารในระดับสูงไปด้วย ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ บังอร ไชยเผือก (2550) ที่ศึกษาคุณลักษณะของผู้นำแบบบริการและบรรยากาศของโรงเรียนคatholicสังกัดคณะภคินีพระกุมารเยซู โดยศึกษาคุณลักษณะของผู้นำแบบบริการ โรงเรียนคาทอลิกสังกัดคณะภคินีพระกุมารเยซู ใน 10 ด้าน ได้แก่ การฟัง การเห็นอกเห็นใจ การเยียวรักษา การตระหนักรู้ การโน้มน้าวใจ การสร้างมโนทัศน์ การมองการณ์ไกล ความรับผิดชอบร่วมกัน การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน และการสร้างกลุ่มชน ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีพระกุมารเยซู โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละองค์ประกอบ พบว่า การสร้างความร่วมมือร่วมใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในขณะที่การคุ้มครองดูแลรักษา มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ในกรณีความร่วมมือร่วมใจสูงนั้นนอกจากพื้นฐานวัฒนธรรมการช่วยเหลือเกื้อกูลกันของชุมชนชาวอีสานแล้ว อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีความมุ่งมั่นพัฒนาความเจริญงอกงามของบุคลากรตลอดจนใส่ใจดูแลและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน เช่น มีการกำกับติดตามดูแลส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทางวิชาชีพอยู่เสมอ การให้เวลาและจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับบุคลากรในการพัฒนาทางวิชาชีพเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอน การพยายามสร้างทีมงานให้มีพลังในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนการปลุกฝังให้ทุกคนเอาใจใส่เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน จึงทำให้ภาวะผู้นำในด้านนี้สูงไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kouzes & Posner (1995 cited in Black, 2007: 57) ที่ให้ทัศนะจากมุมมองของกรีนลีย์ว่าการตรวจสอบที่ได้ผลต่อผู้นำแบบบริการคือระดับของความเจริญเติบโตของผู้ตามที่มีชื่ออยู่ในองค์การ ผู้นำแบบบริการต้องใส่ใจที่ทำให้ผู้ที่เขารับใช้ให้บริการนั้นได้รับสิ่งต้องการในระดับที่สูงขึ้น ผู้นำที่ได้รับการชมเชยมากที่สุดคือผู้ที่พัฒนาให้ผู้ตามมีคุณค่าของตัวเองและมีศักดิ์ศรี ผู้นำแบบบริการมุ่งมั่นทำสิ่งที่จำเป็นในสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อให้สภาพแวดล้อมนั้นมีส่วนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพและในเรื่องส่วนตัวของทุกคนในองค์การ นอกจากนี้ ผู้นำแบบบริการมีความเชื่อมั่นว่าทุกคนมีคุณค่าภายในมากกว่าสิ่งที่เห็นภายนอกผู้นำแบบบริการต้องอุทิศตนเพื่อพัฒนาบุคลากรของตนไม่ว่าในด้านบุคคล บุคลิกภาพและจิตวิญญาณ ผู้นำแบบบริการเชื่อว่าบุคคลมีคุณค่ามากกว่ากิจกรรมผลงานต่างๆ ที่พวกเขากระทำอยู่ด้วยความเชื่อนี้ผู้นำแบบบริการจึงมอบอุทิศตนทั้งหมดเพื่อการเติบโตของสมาชิกในองค์การแต่ละคน ผู้นำแบบบริการตระหนักดีถึงความรับผิดชอบในการดูแลการเติบโตของทั้งการเป็นบุคคลหน้าทีการทำงาน ตลอดจนชีวิตจิตของสมาชิกทุกคน และสอดคล้องกับ Thompson (2004: 95) ผู้นำแบบบริการเชื่อว่าความเป็นบุคคลของมนุษย์แต่ละคนมีคุณค่าสูงกว่าผลงานของบุคคลนั้น ผู้นำแบบบริการจะต้องอุทิศตนอย่างแท้จริงในการพัฒนาบุคลากรของตนให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพและเติบโตตามวุฒิภาวะ

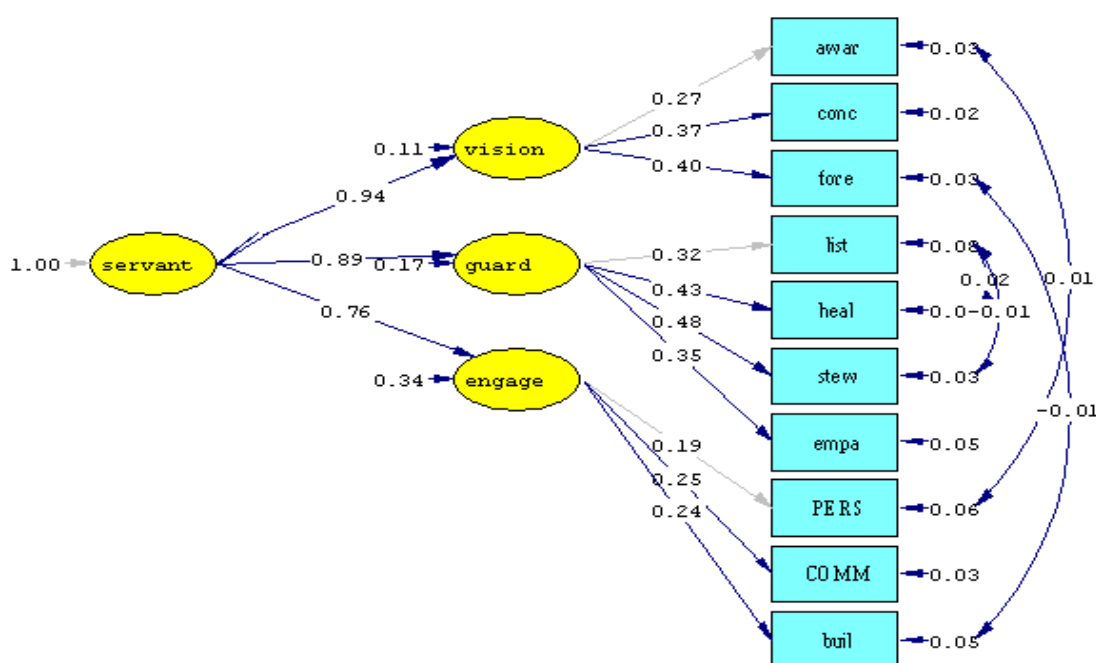
ของแต่ละคน และ Wong (2005 cited in Thompson, 2004: 52) ที่ให้ทัศนะว่า ผู้นำแบบบริการต้องบอกตนเองตลอดเวลาว่าบุคลากรมีคุณค่าสูงกว่าการเป็นสมาชิกที่ปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์กร

ในขณะที่การคุ้มครองดูแลรักษา มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย อาจเนื่องมาจากผู้บริหารส่งเสริมและให้ความสำคัญในการกระตุ้นและให้กำลังใจผู้อื่น (healing) ไม่มากนัก โดยเฉพาะในด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น การแสดงความสนใจและความปรารถนาดีต่อผู้อื่น การให้คำแนะนำแก่บุคลากรและส่งเสริมให้สามารถพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ การส่งเสริมให้กำลังใจบุคลากรได้พัฒนางานในหน้าที่ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ และการให้ผู้ร่วมงานเข้ามาปรึกษาปัญหาทั้งในเรื่องงานในหน้าที่และปัญหาส่วนตัว จึงทำให้ค่าเฉลี่ยในภาพรวมด้านนี้เป็นอันดับสุดท้าย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านที่ให้ทัศนะไว้สอดคล้องกันว่าการกระตุ้นเยียวยารักษาให้กำลังใจผู้อื่นเป็นพลังทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Transformation) และการบูรณาการ (Integration) ถ้าผู้นำแบบบริการมีพลังที่จะเยียวยารักษาตนเองและผู้อื่น โดยการรักษาเริ่มจากภายในตัวตนของแต่ละคน และทันทีที่ความสมบูรณ์ของแต่ละคนถูกค้นพบ เขาผู้นั้นก็จะสามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ผู้นำแบบบริการตระหนักว่าพวกเขาสามารถช่วยเหลือผู้ที่มีความเจ็บปวดทางด้านอารมณ์ในรูปแบบต่างๆ ได้ เช่น Thompson (2004: 93) กล่าวว่า การเรียนรู้ที่จะเยียวยาเป็นพลังที่เข้มแข็งของการเปลี่ยนสภาพ และการประสมประสาน คำนิยามของคำว่า “เยียวยา” หมายรวมถึงการฟื้นฟูสุขภาพและการพักผ่อนอย่างแท้จริง ทำให้ทุกอย่างถูกต้อง ทำให้สมบูรณ์ครบถ้วน แก้ไขสิ่งที่ไม่ดี การหายจากโรคร้าย ตามทฤษฎีของกรีนลีฟควรรู้จักตัวเองในขณะเดียวกันจำเป็นต้องรู้จักผู้อื่นอย่างดีด้วย และ Wong (2005 cited in Thompson, 2004: 52) กล่าวว่า การเยียวยารักษาหมายถึง การแสวงหาการสมานบาดแผลของผู้เจ็บป่วยซึ่งเป็นคุณลักษณะที่มีวิจรรย์ญาณ เพราะเป็นการแสดงถึงความพร้อมที่จะเข้าใจความต้องการที่ลึกซึ้งของแต่ละบุคคล Abel (2000: 27) ให้ทัศนะไว้สอดคล้องกันว่า สิ่งที่สำคัญยิ่งและเป็นจุดแข็งของผู้นำแบบบริการ คือ ความสามารถที่จะเยียวยาตนเองและผู้อื่นได้ การเยียวยาเริ่มที่แต่ละคนและความสมบูรณ์ของบุคคล นั้นหมายถึงแต่ละคนมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ผู้นำแบบบริการต้องสนใจผู้อื่นอย่างแท้จริงและต้องมีความจริงใจที่จะเห็นบุคคลอื่นเติบโตและพัฒนาอย่างแท้จริง ไม่เพียงแต่ตอบสนองความต้องการขององค์กร แต่เน้นการเติบโตของมนุษย์แต่ละคนอย่างแท้จริง

นอกจากนี้ Spears (1998 cited in Palmer, 2004: 208) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำแบบบริการสามารถเยียวยารักษาตนเองและผู้อื่น ผู้นำแบบบริการเป็นรูปแบบผู้นำที่เหมาะสมในยุคปัจจุบัน คุณลักษณะของผู้นำแบบบริการมิได้เกิดจากการควบคุมของโลกภายนอก แต่ทว่าเกิดจากการที่ผู้นำกล้าที่จะเผชิญความเป็นจริงภายในตนเอง ทั้งด้านบวกและด้านลบของตน การรู้จักตัวตนที่แท้จริงของผู้นำจะช่วยให้ผู้นำมีคุณลักษณะของผู้เยียวยารักษา Yalom (1995: 74-79) กล่าวว่า การเยียวยารักษาช่วยให้บุคคลเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น เพราะมีปัจจัยการเยียวยาที่เป็นกลไกทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงความคิดความรู้สึกและพฤติกรรมที่เหมาะสม ปัจจัยเยียวยาจะค่อย ๆ พัฒนาและเกิดขึ้น ซึ่งจะทำงานพร้อม ๆ กันไป ส่งเสริมและสนับสนุนซึ่งกันและกันไม่สามารถแยกออกจากกันได้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Greenleaf (1977: 27) ได้เขียนไว้ว่ามีบางอย่างแฝงอยู่ลึก ๆ ในการสนทนา/การสื่อสารของผู้ที่กำลังเจ็บปวดและผู้นำ ซึ่งสิ่งนี้ควบคุมทิศทางในการสนทนาของเขา ซึ่งเข้าใจได้คือการแสวงหาความสมบูรณ์โดยครบถ้วนของตัวตนเอง เป็นสิ่งที่พวกเขาแบ่งปันกัน ผู้นำแบบบริการเป็นผู้เยียวยารักษาจากจิตวิญญาณตนเองต่อปัญหาส่วนตัวและผลภายในของผู้ตาม รวมทั้งปัญหาจากพลังต่างๆ ที่แบ่งแยกชุมชนที่เกิดจากผลขององค์กร คนจะทนทุกข์กับผลส่วนตัวเป็นประจำซึ่งผู้นำแบบบริการสามารถเยียวยารักษาได้อย่างสมบูรณ์

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรโครงสร้างมีน้ำหนักองค์ประกอบแบบมาตรฐาน (γ) ของสามองค์ประกอบสูง คือ 0.94, 0.89, และ 0.76 แสดงว่า องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการคุ้มครองดูแลรักษา และด้านการสร้างความร่วมมือร่วมใจ มีความเที่ยงตรงสูงในการเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ หรืออาจกล่าวได้ว่า ประกอบด้วยมีความถูกต้องสูงดัชนีทุกตัวก็เป็นไปตามเกณฑ์ความเหมาะสมพอดีที่กำหนด จึงสรุปว่า โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบบริการทั้งสามองค์ประกอบมีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังแสดงในภาพที่ 1



Chi-Square=26.84, df=28, P-value=0.52692, RMSEA=0.000

ภาพที่ 1 โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1. จากผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านการคุ้มครองดูแลรักษา มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้น จึงควรให้ความสำคัญในด้านนี้มากยิ่งขึ้น เช่น มีการกำกับติดตามดูแลส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทางวิชาชีพอยู่เสมอ การให้เวลาและจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับบุคลากรในการพัฒนาทางวิชาชีพเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอน การพยายามสร้างทีมงานให้มีพลังในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนการปลูกฝังให้ทุกคนเอาใจใส่เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน เป็นต้น

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ มีน้ำหนักองค์ประกอบแบบมาตรฐาน (γ) สูงที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏควรให้ความสำคัญในด้านนี้ให้มากกว่าทุกด้าน



ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยในลักษณะเดียวกันนี้โดยขยายขอบเขตการวิจัยไปยังภูมิภาคอื่นๆ หรือระดับประเทศ
2. เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำด้านการคุ้มครองดูแลรักษาต่ำกว่าทุกด้าน ดังนั้น ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบบริการด้านการคุ้มครองดูแลรักษา
3. ควรมีการวิจัยเชิงปริมาณเกี่ยวกับโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบบริการในมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หรือในระดับประเทศ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม

เอกสารอ้างอิง

- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (Lisrel) : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บงอร ไชยเผือก. (2550). *การศึกษาคุณลักษณะของผู้นำแบบผู้รับใช้และบรรยากาศของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดคณะภคินีพระกุมารเยซู*. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สรายุทธ กันหลง. (2553). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง. (2553). *ภาวะผู้นำฝ่ายบริการในองค์กร: แนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา..
- Black, G. L. (2007). *A Correlational Analysis of Servant Leadership and School Climate*. Ed.D. dissertation, University of Phoenix, United States -- Arizona. Retrieved January 31, 2020, from Dissertations & Theses: A&I database. (Publication No. AAT 3309254).
- Brown, S. (1999). *Assessment matters in higher education : choosing and using diverse approaches*. Philadelphia, PA : Society for Research into Higher Education & Open University Press.
- Daft, R. L. (2005). *The Leadership Experience*. 3rded. Mason, OH : Thomson South-Western.
- Dennis, R, Winston, B.E. (2003). *A factor analysis of Page and Wong's servant leadership instrument*. *Leadership & Organization Development Journal*, 24(7/8), 455-459. Retrieved December 22, 2008, from ABI/INFORM Global database. (Document ID: 521138211).
- Greenleaf, R.K. (1977). *The Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. New York: Paulist Press.
- Greenleaf, R.K. (1977). *The Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. New York: Paulist Press.
- Greenleaf, R.K. (1998). *Servant Leadership*. In L.C. Spears (Ed.), *Insights on Leadership : Service, stewardship, spirit, and Servant –Leadership*. (pp. 15-20) New York : John Wiley & Sons Inc.
- Greenleaf, R.K. (2002). *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. NJ: Paulist Press.



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



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