

การพัฒนาแบบสอวัตภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาดุสิต



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา

สิงหาคม 2558

การพัฒนาแบบสอบวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาดัชนี



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรการศึกษาดัชนีบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา

สิงหาคม 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การพัฒนาแบบสอวัตภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาดุสิต



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา

สิงหาคม 2558

มานิดา ขอบธรรม (2558) การพัฒนาแบบสอบถามวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4

หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต. ปริญญาโท. (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ :

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.อรอนพ โพธิ์สุข,
รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา วัฒนางรงค์, รองศาสตราจารย์ ดร.สมสรณุก์ วงษ์อยู่น้อย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์ 1) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต 2) เพื่อพัฒนาแบบสอบถามวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต และ 3) เพื่อสร้างเกณฑ์ปกติ (Norm) ของแบบสอบถามภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ ได้แก่ นิสิตชั้นปีที่ 4 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2556 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และมหาวิทยาลัยทักษิณ จำนวน 1,200 คน โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ จำนวน 500 คน และใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง จำนวน 700 คน สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสร้างเกณฑ์ปกติ (Norm) ได้แก่ นิสิตชั้นปีที่ 4 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2557 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และมหาวิทยาลัยทักษิณ จำนวน 1,433 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต พบว่าโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบที่มีจำนวน 12 องค์ประกอบ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า χ^2/df เท่ากับ 1.39 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.90 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.90 ค่ารากกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) เท่ากับ 0.026 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.036 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

แบบสอบถามวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต ที่พัฒนาขึ้นมีโครงสร้างประกอบด้วย 12 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านการเสริมพลังอำนาจ ด้านการสร้างควมไว้วางใจ ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาผู้อื่น ด้านการสร้างสังคมกลุ่ม ด้านการมองการณ์ไกล ด้านการดูแลช่วยเหลือ ด้านการตระหนักรู้ ด้านการสร้างความคิดรวบยอด ด้านการเอาใจใส่ ด้านการจูงใจ ด้านการเยียวยารักษา และด้านการเป็นต้นแบบ รวมมีข้อความทั้งหมด 53 ข้อความ มีคะแนนเต็มเท่ากับ 265 คะแนน นิสิตที่ตอบแบบสอบถามได้คะแนนสูงสุด 260 คะแนน ได้คะแนนต่ำสุด 140 คะแนน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 202.42 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95 แบบสอบถามฉบับนี้มีเกณฑ์ปกติในรูปของคะแนนมาตรฐาน T ปกติ สำหรับการแปลความหมายของคะแนนจากการสอบวัดของนิสิตระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต

A DEVELOPMENT OF SCALE OF THE SERVANT LEADERSHIP FOR FOURTH YEAR
STUDENT, BACHELOR OF EDUCATION DEGREE PROGRAM



Presented in Partial Fulfillment of The Requirements for the
Doctor of Education Degree in Higher Education
at Srinakharinwirot University
August 2015

Manida Choptham. (2015). *A Development of Scale of the Servant Leadership for Fourth Year Student, Bachelor of Education Degree Program*. Dissertation, Ed.D.(Higher Education). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor committee: Dr. Annop Phothisuk, Assoc.Prof.Dr. Achara Wattananarong, Assoc.Prof.Dr.Somson Wongyounoi.

The purposes of this research were: 1) to analyze the components of servant leadership of fourth year student, bachelor of education degree program, 2) to develop the servant leadership scale for fourth year student, bachelor of education degree program, and 3) to construct a norm for the servant leadership scale for fourth year student, bachelor of education degree program. The sample that analyzed the components of the servant leadership were 1,200 students in bachelor of education degree program of the fourth year student in the second semester of the 2013 academic year at Srinakharinwirot University, Burapha University, Naresuan University, Mahasarakham University, and Thaksin University. The sample of exploratory factor analysis were 500 students and second order confirmatory analysis were 700 students. The sample of the norm construction were 1,433 students in bachelor of education degree program of fourth year student in the second semester of the 2014 academic year at Srinakharinwirot University, Burapha University, Naresuan University, Mahasarakham University, and Thaksin University. The research instrument was the servant leadership scale for fourth year student, bachelor of education degree program. The research results concluded that:

The result of the second order confirmatory factor analysis of servant leadership of fourth year student, bachelor of education degree program found that the factor analysis model that have 12 components was fitted with empirical data. The result of the model validation indicated the chi-square goodness of fit test was 1.39; GFI = 0.90; AGFI = 0.90; RMR = 0.026; RMSEA = 0.036 which consistent criteria.

The servant leadership scale for fourth year student, bachelor of education degree program was developed which consisted of 12 components were empowerment, trust, commitment to growth of people, building community, foresight, stewardship, awareness, conceptualization, empathy, persuasion, healing, and modeling. The servant leadership scale consisted of 53 items. The full score of this scale was 265. The servant leadership score had the highest, the lowest, and the average were as follows 260, 140, and 202.42. The reliability of the scale was 0.95. The norm of the servant leadership scale for fourth year student, bachelor of education degree program which use for score translation is based on normalized T-score.

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง
การพัฒนาแบบสอบวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต
ของ
มานิดา ชอบธรรม

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
วันที่.....เดือน..... พ.ศ. 2558

อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ที่ปรึกษาหลัก ประธาน
(อาจารย์ ดร.อรรณพ โพธิ์สุข) (รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วรรณรัตน์)

.....ที่ปรึกษาร่วม กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.อัฉรา วัฒนางค์) (อาจารย์ ดร.อรรณพ โพธิ์สุข)

.....ที่ปรึกษาร่วม กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมสรบุญท์ วงษ์อยู่น้อย) (รองศาสตราจารย์ ดร.อัฉรา วัฒนางค์)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมสรบุญท์ วงษ์อยู่น้อย)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาและเอาใจใส่อย่างดีจากอาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.อรรณพ โพธิสุข รองศาสตราจารย์ ดร.อัฉรดา วัฒนานรงค์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สมสรณุก์ วงษ์อยู่น้อย ที่ได้ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ข้อคิดเห็น ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ทั้งยังให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วรรณรัตน์ และ อาจารย์ ดร.ราชนัย บุญธิมา ที่ให้ความกรุณาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่ทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ตลอดจนให้คำแนะนำและปรับแก้ข้อความ ทำให้แบบสอบถามมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาการอุดมศึกษาทุกท่านที่ให้ความรู้ อบรมสั่งสอนดูแล ให้คำแนะนำด้วยดีตลอดมา

ขอขอบคุณพี่ ๆ น้อง ๆ สาขาวิชาการอุดมศึกษา และสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ให้ความช่วยเหลือและคอยให้กำลังใจด้วยดีตลอดมา

มานิดา ชอบธรรม

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามการวิจัย	6
ความมุ่งหมายของการวิจัย	6
ความสำคัญของการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
ภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ	13
ความหมายของภาวะผู้นำ	13
ความหมายของภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ	15
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ	16
องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ	30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ	35
แบบสอวัตภาวะผู้นำ	40
การสร้างแบบสอวัตภาวะผู้นำ	41
รูปแบบมาตรวัด	42
การวิเคราะห์องค์ประกอบ	44
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ	45
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน	52
เกณฑ์ปกติ (Norms)	55
ความหมายและคุณลักษณะ	55
ประเภทของเกณฑ์ปกติ	56
หลักการสร้างเกณฑ์ปกติ	57

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
ภาวะผู้นำครู.....	58
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำครู.....	58
บทบาทภาวะผู้นำครู.....	60
การพัฒนาและจัดการศึกษาหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต.....	64
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	74
ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิต	
ชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาบัณฑิต.....	74
ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาแบบสอบถามวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิต	
ชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาบัณฑิต.....	75
ขั้นตอนที่ 3 การสร้างเกณฑ์ปกติของแบบสอบถามวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ	
สำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาบัณฑิต.....	80
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	83
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิต	
ชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาบัณฑิต.....	84
ตอนที่ 2 การพัฒนาแบบสอบถามวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4	
หลักสูตรการศึกษาบัณฑิต.....	89
การสร้างข้อความตามองค์ประกอบ.....	89
การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม.....	89
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ.....	94
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) ของแบบสอบถามวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ.....	111
ตอนที่ 3 การสร้างเกณฑ์ปกติของแบบสอบถามวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับ	
นิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาบัณฑิต.....	120

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	125
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	125
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	125
วิธีดำเนินการวิจัย.....	126
สรุปผล.....	128
อภิปรายผล.....	131
ข้อเสนอแนะ.....	133
บรรณานุกรม.....	134
ภาคผนวก.....	141
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	174

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ	84
2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิตและค่าดัชนีความสอดคล้องขององค์ประกอบกับนิยาม เชิงปฏิบัติการ (IOC).....	86
3 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต	90
4 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง นิสิตชั้นปีที่ 4 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2556 หลักสูตร การศึกษาระดับบัณฑิต สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ จำแนกตาม มหาวิทยาลัย.....	95
5 ค่าดัชนี KMO(Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) และ การทดสอบ Bartlett's test of Sphericity.....	96
6 ค่าการร่วมกันของตัวแปร(Communality)	97
7 ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมที่ได้ จากการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (PCA)	98
8 ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมที่ได้ หลังจากการหมุนแกนองค์ประกอบด้วยวิธีแวกซ์แมกซ์.....	99
9 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากการหมุนแกนองค์ประกอบด้วยวิธีแวกซ์แมกซ์	100
10 องค์ประกอบที่ 1 “การเสริมพลังอำนาจ” และข้อความในองค์ประกอบ.....	105
11 องค์ประกอบที่ 2 “การตระหนักรู้” และข้อความในองค์ประกอบ.....	106
12 องค์ประกอบที่ 3 “การเป็นต้นแบบ” และข้อความในองค์ประกอบ.....	106
13 องค์ประกอบที่ 4 “การจูงใจ” และข้อความในองค์ประกอบ.....	107
14 องค์ประกอบที่ 5 “การมองการณ์ไกล” และข้อความในองค์ประกอบ.....	107
15 องค์ประกอบที่ 6 “การเยี่ยวยารักษา” และข้อความในองค์ประกอบ	108
16 องค์ประกอบที่ 7 “การอุทิศตนเพื่อพัฒนาผู้อื่น” และข้อความในองค์ประกอบ	108
17 องค์ประกอบที่ 8 “การมีความคิดรวบยอด” และข้อความในองค์ประกอบ.....	109
18 องค์ประกอบที่ 9 “การสร้างสังคมกลุ่ม” และข้อความในองค์ประกอบ.....	109
19 องค์ประกอบที่ 10 “การดูแลช่วยเหลือ” และข้อความในองค์ประกอบ	109

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
20 องค์ประกอบที่ 11 “การเอาใจใส่” และข้อความในองค์ประกอบ.....	110
21 องค์ประกอบที่ 12 “การสร้างควมไว้วางใจ” และข้อความในองค์ประกอบ.....	110
22 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง นิสิตชั้นปีที่ 4 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2556 หลักสูตร การศึกษาบัณฑิต สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง.....	111
23 คำนำน้หนักองค์ประกอบ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบของ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน อันดับที่สองของภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ.....	113
24 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง นิสิตชั้นปีที่ 4 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2557 หลักสูตร การศึกษาบัณฑิต สำหรับการหาค่าสถิติพื้นฐาน ค่าความเชื่อมั่น และคะแนน มาตรฐาน T	120
25 ค่าสถิติพื้นฐาน และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ.....	120
26 การเปรียบเทียบคะแนนดิบกับคะแนนมาตรฐาน T ปกติ (Normalized T-score Norm) ของแบบสอบถามวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการของนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตร การศึกษาบัณฑิต.....	122
27 เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนมาตรฐาน T ปกติ.....	123
28 การแปลความหมายของคะแนนจากแบบสอบถามวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับ นิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาบัณฑิต ในรูปของคะแนนมาตรฐาน T ปกติ	124

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	กรอบแนวคิดในการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ สำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาด้านจิต	11
2	กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยัน	12
3	ขั้นตอนการทำวิจัย	82
4	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของภาวะผู้นำแบบมุ่ง ให้บริการ	112
5	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่สองของภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ	119



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติของไทยมุ่งเน้นพัฒนาให้ “คนเป็นศูนย์กลาง การพัฒนา” มาตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) ต่อเนื่องมาจนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) ที่มุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่เย็นเป็นสุขของคนไทยทุกคน จวบจนปัจจุบันทิศทางการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) ได้ตระหนักถึงสถานการณ์และความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงในระดับโลกและภายในประเทศ โดยเฉพาะภาวะผันผวนด้านเศรษฐกิจพลังงาน ภูมิอากาศ ที่เป็นไปอย่างรวดเร็วและส่งผลกระทบอย่างชัดเจนต่อประเทศทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ ขณะเดียวกันจำเป็นต้องสร้างความพร้อมสำหรับเชื่อมโยงด้านกายภาพทั้งโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ ควบคู่กับการยกระดับคุณภาพคน การเสริมสร้างองค์ความรู้ การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ ให้เป็นพลังขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทย การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 จึงเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันในมิติต่างๆ เพื่อให้การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลที่ยั่งยืน โดยนำทุนของประเทศที่มีศักยภาพมาใช้ประโยชน์อย่างบูรณาการและเกื้อกูลกัน พร้อมทั้งเสริมสร้างให้แข็งแกร่งเพื่อเป็นรากฐานการพัฒนาประเทศที่สำคัญ ได้แก่ การเสริมสร้างทุนสังคม (ทุนมนุษย์ ทุนสังคม ทุนทางวัฒนธรรม) ให้มีความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยสู่สังคมคุณภาพ มุ่งสร้างภูมิคุ้มกันตั้งแต่ระดับปัจเจก ครอบครัว และชุมชน สามารถจัดการความเสี่ยงและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นธรรม โดยมีพันธกิจข้อหนึ่งที่ว่า “ต้องการพัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีคุณธรรม เรียนรู้ตลอดชีวิต มีทักษะและการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมในแต่ละช่วงวัย สถาบันทางสังคมและชุมชนท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง สามารถปรับตัว รู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง” (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2555 : 1-8)

จากการคาดหมายสังคมโลกและสังคมไทยในอนาคตดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาจึงกำหนดเป้าหมายให้การจัดการอุดมศึกษาไทยต้องมีการพัฒนาอย่างก้าวกระโดด เพื่อเป็นแหล่งความรู้ที่ตอบสนองการแก้ไขปัญหาวิกฤติและชี้นำการพัฒนาอย่างยั่งยืนของชาติและท้องถิ่น โดยเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้นภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และต้องส่งเสริมการพัฒนาประเทศให้สามารถแข่งขันได้ในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก โดยให้ความสำคัญกับ

การพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีคุณภาพ ผลิตรคนที่มีศักยภาพตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานและสามารถทำงานเพื่อดำรงชีพตนเองและเพื่อช่วยเหลือสังคม มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบ และมีสุขภาพะทั้งร่างกายและจิตใจ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2556 : ก-ข) การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนดเป็นบทบาทของมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาซึ่งมีหน้าที่สอนและถ่ายทอดความรู้ให้แก่เยาวชนและผู้เรียน และทำหน้าที่รวบรวม วิเคราะห์ สังเคราะห์ และเผยแพร่ “ความรู้” ผ่านกระบวนการศึกษาวิจัยโลกในอดีต สิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และสิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ผลที่สังคมได้รับจากมหาวิทยาลัย คือ “บัณฑิต” ที่มีความรู้ สามารถเข้าสู่ชีวิตการทำงาน เป็นพลเมืองที่ได้รับการขัดเกลาทางสังคมและวัฒนธรรมมาเป็นอย่างดี ส่วนความรู้และองค์ความรู้ที่เป็นผลผลิตจากมหาวิทยาลัย นอกจากจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่งทางเศรษฐกิจแล้ว ยังต้องช่วยพาสังคมไปสู่ความเป็นอารยประเทศอย่างยั่งยืนด้วย(สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2550: 1-12) สอดคล้องกับสาระสำคัญแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้บัญญัติไว้ว่า ให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบการผลิตและพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานงานให้สถาบันที่ผลิตครูและพัฒนาครูอาจารย์รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง การศึกษาจึงเป็นกลไกการพัฒนาคุณภาพคนของประเทศเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาขีดความสามารถของประเทศ เสริมสร้างศักยภาพในการพึ่งพาตนเอง และการแข่งขัน รวมทั้งความก้าวหน้าและมั่นคงทางเศรษฐกิจในประชาคมโลกบนพื้นฐานแห่งความเป็นไทย “ครู” จึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งที่จะทำให้การศึกษาเป็นกลไกนำไปสู่คุณภาพคนของประเทศได้

นอกจากนี้คุรุสภายังได้กำหนดข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2556 ให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา อันได้แก่ ครู ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ต้องประพฤติตนตามจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ โดยต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า และตามจรรยาบรรณต่อสังคม โดยพึงประพฤติปฏิบัติเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (ราชกิจจานุเบกษา. 2556 : 72-74) จากเป้าหมายการผลิตครูดังกล่าว จึงกล่าวได้ว่า บทบาทของครูนอกจากต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้แล้ว ครูยังต้องมีภาวะผู้นำอยู่ในตัวด้วย ดังที่ โลว์วูด และดุก (ภัทรจิตติ บุรีเพ็ญ. 2556: ออนไลน์; อ้างอิงจาก Leithwood; & Duke. 1999.) กล่าวว่าครูเป็นผู้นำการเรียนการสอน เป็นผู้นำการปรับปรุงและการ

เปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำด้านตัวแบบคุณธรรม เป็นผู้นำการมีส่วนร่วม เป็นผู้นำการบริหารจัดการ เป็นผู้นำการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ครูที่ดีจะต้องปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน ทำให้นักเรียนศรัทธาในตัวครู ไว้วางใจในตัวครู ซึ่งจะทำให้นักเรียนกล้าที่จะปรึกษาปัญหาทั้งปัญหาการเรียนและปัญหาส่วนตัว กล้าซักถามข้อสงสัยและกล้าแสดงความคิดเห็น ครูต้องพยายามสร้างแรงบันดาลใจให้นักเรียน ยอมรับในความแตกต่างของนักเรียน ทั้งพื้นฐานครอบครัว ความสามารถทางวิชาการ แบบบุคลิกลักษณะ และให้เป็นธรรมแก่นักเรียนทุกคนอย่างทั่วถึง ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ซึ่งทั้งหมดเป็นคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่ดีที่ครูควรมี และคาเซนมีเยอร์และมอลเลอร์ (อาภารัตน์ ราชพัฒน์. 2554: 5; อ้างอิงจาก Katzenmeyer; & Moller. 2001) ยังได้แบ่งภาวะผู้นำของครูเป็น 3 มิติ คือ 1) ภาวะผู้นำต่อนักเรียนหรือครูคนอื่น ผู้อำนวยการความสะอาด พี่เลี้ยง ที่ปรึกษา ผู้ฝึกอบรม ผู้เชี่ยวชาญ ด้านหลักสูตร สร้างสรรค์วิธีการใหม่ๆ และการนำกลุ่มศึกษาต่าง ๆ 2) ภาวะผู้นำต่อหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติการ ดำรงไว้ซึ่งการจัดการสถานศึกษา และดำเนินการไปสู่เป้าหมายผ่านทางบทบาทต่าง ๆ เช่น หัวหน้าฝ่าย นักวิจัยในชั้นเรียน สมาชิกของกลุ่มงาน และ 3) ภาวะผู้นำต่อการตัดสินใจหรือความร่วมมือกัน สมาชิกของทีมพัฒนาสถานศึกษา สมาชิกของคณะกรรมการ ผู้ริเริ่มในการร่วมมือกับองค์กรธุรกิจ และสมาคมครู ผู้ปกครอง

ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้เพื่อช่วยสร้างความชัดเจนแก่ผู้ร่วมงานให้รู้ว่าอะไรคือความสำคัญ ให้ภาพความเป็นจริงขององค์กร ช่วยให้เห็นทิศทางและจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจน ภายใต้ภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2550: 15) ฉะนั้น ภาวะผู้นำคือกระบวนการในการนำและประสานกับบุคคลอื่นๆ ที่มีความเห็นตรงกันหรือไม่ตรงกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ (กิตต์กาญจน์ ปฏิพันธ์ และ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. 2556: ออนไลน์) แตกต่างจากผู้นำซึ่งหมายถึง บุคคลในกลุ่มซึ่งได้รับมอบหมายหน้าที่ให้ควบคุมหรือประสานกิจกรรมต่างๆ เกี่ยวกับภารกิจของกลุ่ม ซึ่งกรีนลีฟ (Greenleaf. 1970. Online) ได้เสนอแนวคิดเรื่องภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ เป็นส่วนหนึ่งของทฤษฎีภาวะผู้นำทางเลือก (Alternative Leadership) ที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้ตามอย่างจริงจังมากกว่าแนวคิดทฤษฎีกระแสหลักที่เน้นบทบาทของผู้นำ แนวคิดสำคัญของภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการเริ่มที่ผู้นำที่มีจิตมุ่งมั่น ตั้งใจ ต้องการให้ผู้บริการผู้อื่น จะเป็นผู้นำที่ดีกว่าผู้นำที่เริ่มต้นคิดจากที่ต้องการเป็นผู้นำ โดยมีแรงจูงใจที่ต้องการมีอำนาจหรือมีผลประโยชน์เพิ่มขึ้น จิตใจมุ่งให้บริการผู้อื่น หมายถึง จิตใจที่มุ่งสนองความต้องการของเพื่อนร่วมงานในองค์กรเป็นอันดับแรก เน้นการกระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้อื่นค้นพบและพัฒนาความสามารถ ความต้องการของตนเอง และเจริญงอกงามในฐานะบุคคล มีสุขภาพที่ดีขึ้น ฉลาดขึ้น เป็นอิสระขึ้น และมีจิตสำนึกในการบริการผู้อื่นเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมต่อไป แนวคิดนี้เหมือนเป็นแนวคิดแบบอุดมคติ แต่ก็เป็นแนวคิดในเชิงปฏิบัติที่ได้ผลจริง เพราะคนที่มีจิตใจมุ่งให้บริการผู้อื่นก่อนที่จะคิดถึงตัวเอง มีโอกาสจะเรียนรู้และ

พัฒนาตัวเองให้เป็นผู้คนที่ได้มากกว่าคนที่คิดถึงแต่ตัวเองก่อนหรือคิดถึงแต่ตัวเองมากเกินไป ผู้นำแบบนี้จึงเน้นความร่วมมือ ความเชื่อถือไว้วางใจ ความเห็นอกเห็นใจ และการใช้อำนาจอย่างมีจริยธรรม เป็นปัจเจกชนที่มีจิตมุ่งบริการก่อน และตัดสินใจอย่างมีจิตสำนึกที่จะได้ให้บริการคนอื่นได้ดีขึ้น ไม่ต้องการเป็นผู้นำเพื่อตนเองจะได้มีอำนาจเพิ่มขึ้น เป้าหมายของการนำคือพัฒนาความเจริญงอกงามของปัจเจกชนในองค์กรและเพิ่มการมีส่วนร่วมของผู้คนและทีมงาน (วิทยากร เชียงกูล. 2553: 61-63) แนวคิดของภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ จึงเป็นแนวคิดที่จะทำให้องค์กรหรือสังคมเปลี่ยนแปลงได้ เพราะเป็นแรงขับเคลื่อนที่ดีทั้งในส่วนตัวและของส่วนรวมด้วยหัวใจของการบริการ สอดคล้องกับแนวคิดของ รัสเซลล์และสโตน (Russell; & Stone. 2002: 76-85) ในการสร้างความเปลี่ยนแปลงในองค์กร โดยเสนอว่าผู้นำแบบมุ่งให้บริการนั้นจะแตกต่างจากผู้นำทั่วไป ทั้งในองค์กรที่แสวงผลกำไรและไม่แสวงหาผลกำไร ความแตกต่างของผู้นำแบบมุ่งให้บริการกับผู้นำแบบอื่น คือ ผู้นำแบบมุ่งให้บริการจะเป็นศูนย์รวมจิตใจของคนในองค์กรเพื่อสร้างความคาดหวังที่ดีโดยไม่ต้องบังคับและสั่งงานแบบเผด็จการ ผู้นำแบบมุ่งให้บริการเน้นให้ความสำคัญด้านคุณธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี มีความสัมพันธ์ที่ดีและแท้จริงระหว่างผู้นำและผู้ตาม รวมทั้งการสนับสนุนอย่างสร้างสรรค์ การสร้างการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บนพื้นฐานของหลักคุณธรรมและมีพฤติกรรมที่ใส่ใจต่อผู้อื่น และส่งเสริมคนให้มีการพัฒนาในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน จึงอาจกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ (Servant Leadership) เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่เอื้อให้ผู้นำใช้เพื่อให้บุคคลอื่นในองค์กรหรือกลุ่มปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยเน้นคุณธรรมและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นำและผู้ตามซึ่งแตกต่างจากภาวะผู้นำแบบอื่น ๆ เนื่องจากผู้นำแบบมุ่งให้บริการจะเป็นศูนย์รวมจิตใจของคนในองค์กรเพื่อสร้างความคาดหวังที่ดีโดยไม่ต้องบังคับและสั่งงานแบบเผด็จการ ผู้นำแบบมุ่งให้บริการเน้นให้ความสำคัญด้านคุณธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี มีความสัมพันธ์ที่ดีและแท้จริงระหว่างผู้นำและผู้ตาม รวมทั้งการสนับสนุนอย่างสร้างสรรค์ เป็นการสร้างระบบการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บนพื้นฐานของหลักคุณธรรมและมีพฤติกรรมที่ใส่ใจต่อผู้อื่น และส่งเสริมคนให้มีการพัฒนาในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

แต่ด้วยภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการนั้นเป็นแนวคิดที่มีเอกลักษณ์แตกต่าง เมื่อเทียบกับภาวะผู้นำแบบอื่นๆ จากแนวคิดของกรีนลีฟ (Greenleaf) ที่ได้นำเสนอแนวคิดนี้ และ สเปียร์ส (Spears. 2010) ได้รวบรวมแนวคิดของกรีนลีฟ และเสนอเป็นองค์ประกอบไว้ 10 องค์ประกอบ ได้แก่ การรับฟัง การมีความรู้สึกร่วม การเยียวยารักษา การตระหนักรู้ การโน้มน้าวใจ การสร้างกระบวนการตัดสินใจ การมองการณ์ไกล การรับผิดชอบดูแล การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล และการสร้างสังคมกลุ่ม

ผลจากการศึกษาค้นคว้าดังกล่าว สรุปได้ว่าภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการให้ความสำคัญกับความร่วมมือ ความเชื่อถือไว้วางใจ ความเห็นอกเห็นใจ และการใช้อำนาจอย่างมีคุณธรรมและ

จริยธรรม เน้นการมีจิตใจรับใช้ให้บริการและตัดสินใจอย่างมีจิตสำนึกมากกว่าที่จะทำเพื่อให้ตนเองมีอำนาจเพิ่มขึ้น เป้าหมายของการนำ คือเพื่อพัฒนาความเจริญของงานของปัจเจกชนและเพิ่มการมีส่วนร่วมของผู้คนและทีมงาน (วิทยากร เชียงกูล. 2553: 63) พร้อมจะอุทิศตนเพื่อพัฒนาคนอื่น ด้วยการรับฟังความคิดเห็น ให้การยอมรับผู้อื่น พยายามตอบสนองความต้องการของผู้อื่นอย่างเต็มความสามารถ และไม่บังคับให้ผู้อื่นทำตามความต้องการของตน ผู้นำแบบมุ่งให้บริการจะรักษาคำพูด เชื่อสัจต่อบุคคลอื่น เน้นการดูแลแต่ไม่ควบคุมผู้อื่น จะกระจายข้อมูลข่าวสารที่เกิดขึ้นให้แก่ผู้ตาม ไม่ว่าข่าวสารนั้นจะดีหรือเลว จะตัดสินใจบนพื้นฐานของผลประโยชน์ของกลุ่มมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว ความเชื่อถือในตัวผู้นำจะเกิดขึ้นจากการที่ผู้นำให้ความเชื่อถือบุคคลอื่นและเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นตัดสินใจด้วยตัวเอง

ภารกิจการมุ่งให้บริการดังกล่าวข้างต้นถือเป็นภารกิจหลักของครูในระบบการศึกษา ครูที่มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนานักเรียน สามารถสร้างความน่าเชื่อถือไว้วางใจจากนักเรียน ส่งเสริมให้นักเรียนพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น มีความสามารถเป็นผู้ดูแลช่วยเหลือเกื้อกูลที่ดีแก่นักเรียน จึงกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการจะช่วยส่งเสริมให้ครูมีคุณลักษณะที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ครูจะมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและมีภาวะผู้นำมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับกระบวนการผลิตบัณฑิตของสถาบันอุดมศึกษา ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำและคุณลักษณะต่าง ๆ ก็จะกำกับติดตามให้มีกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมการพัฒนานิสิตที่ส่งผลต่อคุณลักษณะดังกล่าว และตรวจสอบประเมินผลอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามจากผลการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (สมศ.) รอบสอง (พ.ศ.2554) พบว่านิสิตครูหลักสูตรการศึกษาบัณฑิตของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง มีผลการประเมินด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับพอใช้ (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2555: 18-20) จึงเป็นหน้าที่ของสถาบันการศึกษาที่ผลิตบัณฑิตสาขาวิชาศึกษาศาสตร์หรือครุศาสตร์ที่จำเป็นจะต้องจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมพัฒนานิสิต นักศึกษาให้มีคุณลักษณะดังกล่าว ซึ่งบัณฑิตสาขาการศึกษาจะมีการประสาทปริญญาแตกต่างกัน ได้แก่ ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ.) และปริญญาการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.) โดยที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเป็นหนึ่งในมหาวิทยาลัยที่ผลิตครูตามหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.) ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยแรกของประเทศไทยและเอเชียอาคเนย์ (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2556: ออนไลน์) โดยเริ่มผลิตบัณฑิตทางการศึกษาตั้งแต่ครั้งเป็นวิทยาลัยวิชาการศึกษา ซึ่งมีวิทยาเขต จำนวน 8 วิทยาเขต ได้แก่ วิทยาเขตประสานมิตร บางแสน พิษณุโลก มหาสารคาม สงขลา ปทุมวัน บางเขน และพลศึกษา ต่อมารัฐบาลได้ประกาศจัดตั้งวิทยาเขตบาง

วิทยาเขตให้เป็นมหาวิทยาลัยเอกเทศ ได้แก่วิทยาเขตบางแสน ได้รับการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตพิษณุโลก ได้รับการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยนเรศวร วิทยาเขตมหาสารคาม ได้รับการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยมหาสารคาม และวิทยาเขตสงขลา ได้รับการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยทักษิณ ส่วนวิทยาเขตอื่นได้ยุบรวมเข้ากับวิทยาเขตประสานมิตร ทั้งนี้มหาวิทยาลัยทั้งสี่มหาวิทยาลัยได้นำหลักสูตรการศึกษาที่เปิดสอนอยู่ไปดำเนินการต่อไป และทั้งห้ามหาวิทยาลัยดังกล่าว ยังมีข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการร่วมกัน อาทิ การพัฒนาารสารวิชาการร่วมกัน การแลกเปลี่ยนนิสิต การแลกเปลี่ยนบุคลากร การจัดการเรียนการสอนร่วมกัน และการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน (มนตรี แย้มกสิกร. 2556: ออนไลน์)

ด้วยภารกิจของสถาบันการศึกษาที่ผลิตบัณฑิตหลักสูตรการศึกษา ที่จัดกิจกรรมพัฒนานิสิตให้มีลักษณะภาวะผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการเป็นแนวคิดที่ช่วยส่งเสริมให้นิสิตหลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิตมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาโครงสร้างของภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการของนิสิตหลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิตของมหาวิทยาลัยทั้งห้าแห่ง เนื่องจากใช้หลักสูตรที่มีโครงสร้างใกล้เคียงกัน อันจะส่งผลให้สามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนาให้นิสิตมีคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิตประกอบด้วยองค์ประกอบอะไรบ้าง
2. แบบสอบวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิตที่พัฒนาขึ้น มีคุณภาพอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต
2. เพื่อพัฒนาแบบสอบวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต
3. เพื่อสร้างเกณฑ์ปกติ (Norm) ของแบบสอบวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการวิจัยในครั้งนี้จะทำให้ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต และแบบสอบถามภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต ซึ่งสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการของนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต อันจะส่งผลให้ทราบข้อมูลพื้นฐานของนิสิตเพื่อใช้ในการพิจารณา ออกแบบ การจัดการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมพัฒนานิสิตให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการของนิสิตต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ นิสิตระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และมหาวิทยาลัยทักษิณ

คุณภาพของแบบสอบถามที่ต้องการตรวจสอบ

1. ค่าอำนาจจำแนก
2. ความเชื่อมั่น
3. ความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์
4. ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต (นิยามที่ใช้ในการสังเคราะห์องค์ประกอบ) หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้เพื่อให้บุคคลอื่นในองค์การหรือกลุ่มมีพฤติกรรมปฏิบัติงานตามต้องการ ซึ่งนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การหรือกลุ่มในการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ จำนวน 15 องค์ประกอบ ได้แก่

1.1 การรับฟัง (Listening) หมายถึง ความสามารถในการรับรู้ความต้องการของผู้อื่น เข้าใจในสิ่งที่ผู้อื่นต้องการ โดยการรับฟังคำพูดของผู้อื่นอย่างตั้งใจ

1.2 การเอาใจใส่ (Empathy) หมายถึง ความรู้สึกห่วงใย ใส่ใจ และยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ของผู้อื่น

1.3 การเยียวยารักษา (Healing) หมายถึง ความสามารถในการสร้างความปรองดอง สมานความแตกแยกทางความคิดหรือการกระทำที่เกิดขึ้นภายในกลุ่ม

1.4 การตระหนักรู้ (Awareness) หมายถึง ความรู้สึกละเอียดและยึดมั่นในบทบาทหน้าที่ของตนที่จะทำความดี ทำประโยชน์เพื่อผู้อื่น

1.5 การจูงใจ (Persuasion) หมายถึง ความสามารถในการเลือกใช้คำพูด เพื่อบรรลุใจให้ผู้อื่นร่วมมือปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ

1.6 การมองการณ์ไกล (Foresight) หมายถึง ความสามารถที่จะเรียนรู้จากบทเรียนความผิดพลาด และความสำเร็จในอดีต เข้าใจความจริงรอบด้านในปัจจุบัน เพื่อกำหนดกรอบเป้าหมายและสร้างกลยุทธ์อย่างเป็นระบบให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

1.7 การสร้างความคิดรวบยอด (Conceptualization) หมายถึง ความสามารถในการมองปัญหาจากพื้นฐานแนวคิดที่เป็นกระบวนการ เป็นระบบ ด้วยความรอบรู้

1.8 การดูแลช่วยเหลือ (Stewardship) หมายถึง ความตั้งใจจริงที่จะช่วยเหลือผู้อื่นให้ได้รับสิ่งที่ต้องการอย่างเหมาะสมกับเวลาและสถานการณ์ด้วยความซื่อสัตย์ จริงใจ และโปร่งใส

1.9 การอุทิศตนเพื่อพัฒนาผู้อื่น (Commitment to growth of people) หมายถึง ความรู้สึกยอมรับในพันธะสัญญาที่จะสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่ผู้อื่น ชุมชน โดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของตน

1.10 การสร้างสังคมกลุ่ม (Building Community) หมายถึง ความสามารถในการสร้างเสริมความเจริญอย่างยั่งยืนให้แก่สมาชิกในกลุ่มหรือชุมชน โดยการทำงานร่วมกับผู้อื่น เน้นการทำงานเป็นทีม

1.11 การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) หมายถึง ความสามารถที่จะกระตุ้นให้สมาชิกหรือชุมชนเกิดความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีความสามารถเพียงพอที่จะทำงานใดๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยการมอบหมายงานที่มีความหมาย กระจายอำนาจให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จัดหาทรัพยากรที่จำเป็นต่อการทำงาน ให้การยอมรับในผลงานที่เกิดขึ้น เสริมแรงจูงใจตามผลแห่งความสำเร็จของงานที่มอบหมาย

1.12 การให้ความรัก (Agapao Love) หมายถึง ความสามารถในการแสดงความรัก ความปรารถนาดีต่อผู้อื่นอย่างจริงใจ โดยไม่คำนึงว่าเป็นพวกพ้องหรือคู่แข่งและไม่หวังผลตอบแทนใดๆ

1.13 การอ่อนน้อมถ่อมตน (Humility) หมายถึง ความรู้สึกยอมรับและให้เกียรติผู้อื่น แสดงกิริยาสุภาพ ยกย่องผู้อื่น และไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง

1.14 การเป็นต้นแบบ (Modeling) หมายถึง ความรู้สึกมุ่งมั่นที่จะประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นจนได้รับการยกย่องจากผู้อื่น

1.15 การสร้างความไว้วางใจ (Trust) หมายถึง ความสามารถในการสร้างความน่าเชื่อถือ เชื่อมั่น ปฏิบัติตนอย่างมีศีลธรรม จรรยา

2. **ภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต** (นิยามที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน) หมายถึง คุณลักษณะที่เอื้อให้นิสิตสามารถกระตุ้น ชี้นำ ใ้บุคคลอื่นในองค์การหรือกลุ่มมีพฤติกรรม การปฏิบัติงานตามที่ต้องการ ซึ่งนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การหรือกลุ่มโดยเน้นคุณธรรมและ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นำและผู้ตามองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต แบ่งเป็น 12 องค์ประกอบ ได้แก่

2.1 การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) หมายถึง ความสามารถที่จะกระตุ้นให้ สมาชิกหรือชุมชนเกิดความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีความสามารถเพียงพอที่จะทำงานใด ๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยการมอบหมายงานที่มีความหมาย ด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน กระจายอำนาจให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ให้เกียรติ ให้ความรัก และยกย่องผู้อื่น จัดหาทรัพยากรที่จำเป็นต่อการทำงาน ให้การยอมรับในผลงานที่เกิดขึ้น และเสริมแรงจูงใจตามผลแห่งความสำเร็จของงานที่มอบหมาย

2.2 การตระหนักรู้ (Awareness) หมายถึง ความรู้สึกยอมรับและยึดมั่นในบทบาทหน้าที่ ของตนที่จะทำความดีทำประโยชน์เพื่อผู้อื่น

2.3 การเป็นต้นแบบ (Modeling) หมายถึง ความรู้สึกมุ่งมั่นที่จะประพฤติตนให้เป็น แบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นจนได้รับการยกย่องจากผู้อื่น

2.4 การจูงใจ (Persuasion) หมายถึง ความสามารถในการเลือกใช้คำพูด เพื่อจูงใจให้ ผู้อื่นร่วมมือปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ

2.5 การมองการณ์ไกล (Foresight) หมายถึง ความสามารถที่จะเรียนรู้จากบทเรียน ความผิดพลาด และความสำเร็จในอดีต เข้าใจความจริงรอบด้านในปัจจุบัน เพื่อกำหนดกรอบ เป้าหมายและสร้างกลยุทธ์อย่างเป็นระบบให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2.6 การเยียวยารักษา (Healing) ความสามารถในการสร้างความปรองดอง สมานความ แตกแยกทางความคิดหรือการกระทำที่เกิดขึ้นภายในกลุ่ม

2.7 การอุทิศตนเพื่อพัฒนาผู้อื่น (Commitment to growth of people) หมายถึง ความรู้สึกยอมรับในพันธะสัญญาที่สร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่ผู้อื่น ชุมชน โดยไม่คำนึงถึง ผลประโยชน์ของตน

2.8 การมีความคิดรวบยอด (Conceptualization) หมายถึง ความสามารถในการสรุป ประเด็น แนวคิด สาระสำคัญของเรื่องราว และเหตุการณ์ต่าง ๆ

2.9 การสร้างสังคมกลุ่ม (Building Community) หมายถึง ความสามารถในการสร้าง เสริมความเจริญอย่างยั่งยืนให้แก่สมาชิกในกลุ่มหรือชุมชน โดยการทำงานร่วมกับผู้อื่น เน้นการทำงาน เป็นทีม

2.10 การดูแลช่วยเหลือ (Stewardship) หมายถึง ความตั้งใจจริงที่จะช่วยเหลือผู้อื่นให้ได้รับสิ่งที่ต้องการอย่างเหมาะสมกับเวลาและสถานการณ์ด้วยความซื่อสัตย์ จริงใจ โปร่งใส

2.11 การเอาใจใส่ (Empathy) หมายถึง ความรู้สึกห่วงใย ใส่ใจ และยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ของผู้อื่น

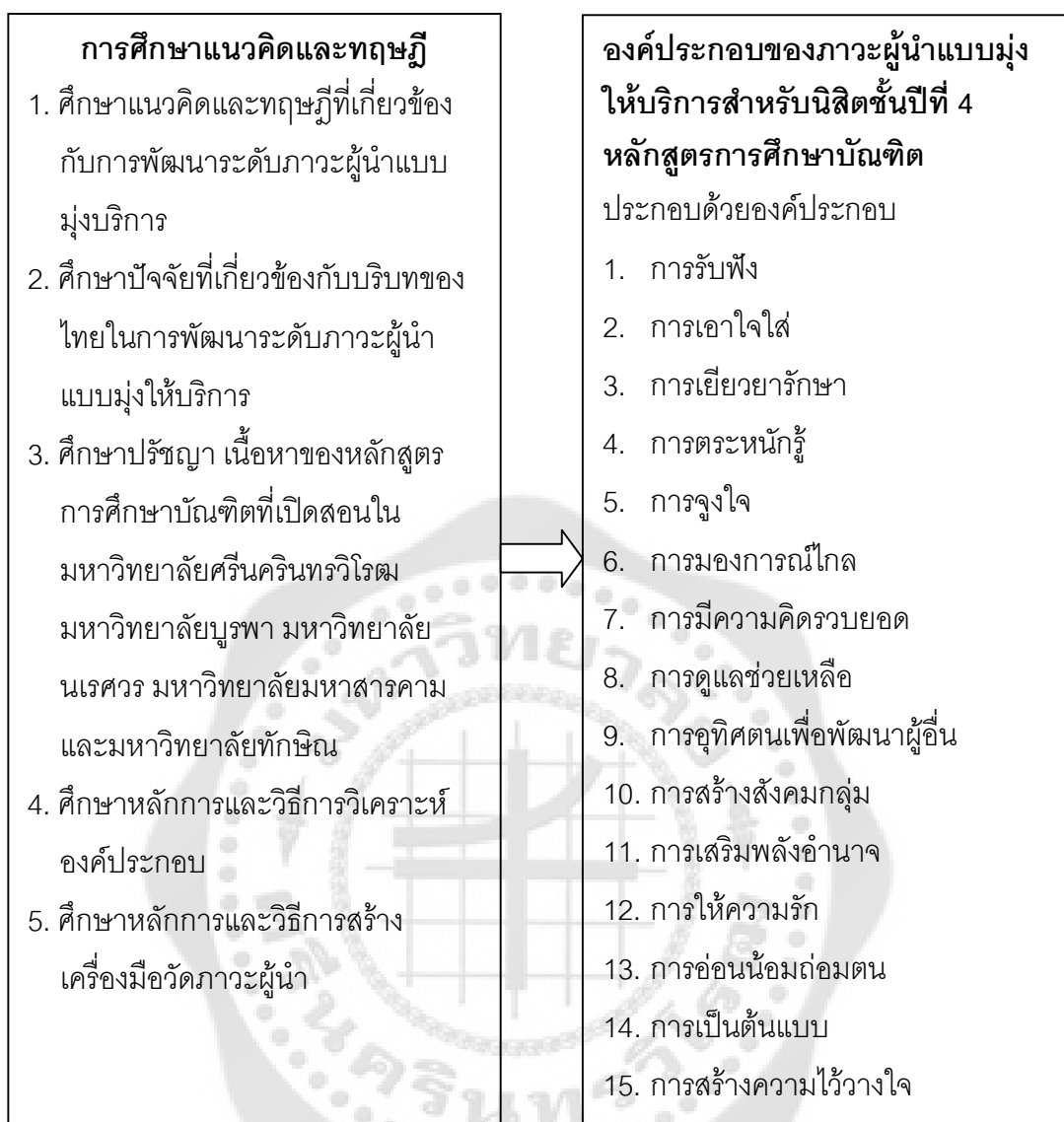
2.12 การสร้างความไว้วางใจ (Trust) หมายถึง ความสามารถในการสร้างความน่าเชื่อถือ เชื่อมั่น ปฏิบัติตนอย่างมีศีลธรรม จรรยา

2. นิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต หมายถึง นิสิตระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต ในมหาวิทยาลัยที่ผลิตบัณฑิตตามหลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต ได้แก่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และมหาวิทยาลัยทักษิณ

3. แบบสอบวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ หมายถึง แบบสอบวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาและวิเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบ เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต และพัฒนาแบบสอบวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิตต่อไป ซึ่งกรอบแนวคิดในการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการและกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ดังแสดงในภาพประกอบ 1 และภาพประกอบ 2 ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ
สำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษบัณฑิต

องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษابัณฑิต จากการสังเคราะห์องค์ประกอบ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 1. การรับฟัง 2. การเอาใจใส่ 3. การเฝ้าระวังรักษา 4. การตระหนักรู้ 5. การจูงใจ 6. การมองการณ์ไกล 7. การมีความคิดรวบยอด 8. การดูแลช่วยเหลือ 9. การอุทิศตนเพื่อพัฒนาผู้อื่น 10. การสร้างสังคมกลุ่ม 11. การเสริมพลังอำนาจ 12. การให้ความรัก 13. การอ่อนน้อมถ่อมตน 14. การเป็นต้นแบบ 15. การสร้างความไว้วางใจ	องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษابัณฑิต ประกอบด้วยองค์ประกอบ 1. การเสริมพลังอำนาจ 2. การตระหนักรู้ 3. การเป็นต้นแบบ 4. การจูงใจ 5. การมองการณ์ไกล 6. การเฝ้าระวังรักษา 7. การอุทิศตนเพื่อพัฒนาผู้อื่น 8. การมีความคิดรวบยอด 9. การสร้างสังคมกลุ่ม 10. การดูแลช่วยเหลือ 11. การเอาใจใส่ 12. การสร้างความไว้วางใจ
--	---

ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังหัวข้อต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความหมายของภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ
 - 1.3 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ
 - 1.4 องค์ประกอบของผู้นำแบบมุ่งให้บริการ
 - 1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ
2. แบบสอบวัตภาวะผู้นำ
 - 2.1 การสร้างแบบสอบวัตภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ
 - 2.2 รูปแบบมาตรวัด
3. การวิเคราะห์องค์ประกอบ
 - 3.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA)
 - 3.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA)
4. เกณฑ์ปกติ (Norms)
 - 4.1 ความหมายและคุณลักษณะ
 - 4.2 ประเภทของเกณฑ์ปกติ
 - 4.3 หลักการสร้างเกณฑ์ปกติ (Norms)
5. ภาวะผู้นำครู
 - 5.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำครู
 - 5.2 บทบาทภาวะผู้นำครู
6. การพัฒนาและการจัดการศึกษาหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต

1. ภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการในการชักจูงให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย และเมื่อผู้นำมีอำนาจเหนือบุคคลอื่น ๆ นี้ จะช่วยให้ผู้นำสามารถปฏิบัติงานซึ่งเขาไม่สามารถปฏิบัติคนเดียวได้เป็นผลสำเร็จ แต่การที่ผู้นำจะมีอำนาจเหนือบุคคลอื่น ๆ ของผู้นำนี้ยังรวมไป

ถึงการหาวิธีการที่จะให้ผู้ตามได้ยอมรับหรือเต็มใจที่จะปฏิบัติตามความต้องการของผู้นำด้วย (Hersey; & Blanchard. 1988: 86)

ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้พฤติกรรมระหว่างบุคคลและกำหนดให้บุคคลอื่นร่วมมือและปฏิบัติงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย เป็นกระบวนการในการชี้นำบุคคลในองค์การหรือหน่วยงานให้มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ โดยอาศัยกระบวนการติดต่อสื่อสารหรือความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม (Glueck. 1980: 460)

ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้อิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อให้บรรลุความต้องการของกลุ่มหรือจุดมุ่งหมายขององค์การ (สุดา สุวรรณภิรมย์. 2551: 13; อ้างอิงจาก Michell; & Larson. 1987: 435)

ภาวะผู้นำว่า หมายถึง กระบวนการของการมีอิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้เกิดความเข้าใจและมีความเห็นร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมายและวิธีการเพื่อจะให้เกิดผลสำเร็จ อีกทั้งเป็นกระบวนการของการช่วยให้ความพยายามของบุคคลได้บรรลุถึงเป้าหมายร่วมกัน (Yukl. 2002: 47)

ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการเปลี่ยนแปลง การใช้กระบวนการวิธีการ คุณลักษณะส่วนตัว ที่บุคคลในฐานะผู้นำองค์การใช้ในการจูงใจ มีอิทธิพลต่อผู้อื่นให้ร่วมมือทำงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ และการเปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่ระดับที่ดีขึ้น (มานิต บุญประเสริฐ และคณะ. 2549 : 5)

ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการนำและประสานบุคคลอื่นๆ ทั้งที่เห็นตรงกันและไม่ตรงกัน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ (กิตต์กัญจน์ ปฏิพันธ์ และ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. 2556: ออนไลน์)

ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำช่วยสร้างความชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้รับรู้ว่าจะอะไรคือความสำคัญ ให้ภาพความเป็นจริงขององค์การแก่ผู้อื่น ช่วยให้เห็นทิศทางและจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจนภายใต้ภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2550: 15)

ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่ม บุคคลอื่น มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย (สุดา สุวรรณภิรมย์. 2551: 14)

ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรม ความสามารถ หรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์หรือเป็นวิธีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น กลุ่มคน สามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา การยอมรับ ความพยายาม การอุทิศตน การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด และช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2556: 14)

โดยสรุปภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลเพื่อให้บุคคลอื่นในองค์การหรือกลุ่มมีพฤติกรรมปฏิบัติงานตามต้องการ ซึ่งนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การหรือกลุ่ม

1.2 ความหมายของภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ

คำว่า “ผู้มุ่งให้บริการ” (Servant) และ “ผู้นำ” (Leader) มีความหมายตรงกันข้าม แต่เมื่อรวมทั้งสองคำนี้เข้าด้วยกัน ความหมายที่ขัดแย้งกลับกลายเป็นคำที่ไปด้วยกันได้ และสามารถเกิดขึ้นได้จริง ซึ่งกรีนลีฟ (Greenleaf, 1977) ได้อธิบายความหมายของภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการว่าเป็นการปฏิบัติที่บุคคลเลือกที่จะเป็นฝ่ายมุ่งให้บริการก่อนเป็นอันดับแรก และการนำจะเป็นผลมาจากการให้บริการผู้อื่นก่อน ผู้นำประเภทนี้อาจจะมีภาวะผู้นำตามตำแหน่งหรือไม่ก็ได้ แต่จะเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการทำงานร่วมกัน เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและ มองการณ์ไกล การฟัง และการใช้อำนาจทางศีลธรรม และการมอบอำนาจ

ผู้นำแบบมุ่งให้บริการจะมุ่งไปที่การให้บริการผู้อื่นก่อนเป็นอันดับแรก มีความรัก ปราศจากดีและต้องการที่จะช่วยเหลือผู้อื่น ซึ่งการให้ความรักและช่วยเหลือผู้อื่นจะเป็นการให้ความหมายและความพึงพอใจในชีวิต (Keith, 2010: Online)

ผู้นำแบบมุ่งให้บริการ คือ บัณฑิตที่มีบุคลิกภาพบางอย่างโดยเฉพาะ ให้ความสำคัญกับคนเป็นอันดับแรก เป็นนักสื่อสารที่ดี เป็นผู้ให้ความร่วมมือที่มีความเห็นอกเห็นใจ เป็นคนที่รู้จักใช้ญาณทัศนะในการมองการณ์ไกล เป็นนักคิดอย่างเป็นระบบ และคนที่ใช้สิทธิอำนาจในทางศีลธรรม (วิทยากร เชียงกูล, 2553: 17; อ้างอิงจาก Sipe; & Frick, 2011)

ผู้นำแบบมุ่งให้บริการ คือ ผู้มองข้ามผ่านผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อให้ในสิ่งที่ผู้อื่นต้องการ คอยช่วยเหลือผู้อื่นได้พัฒนาและเกิดความเจริญงอกงาม รวมทั้งให้โอกาสผู้อื่นได้ก้าวหน้า เป้าหมายหลักของผู้นำแบบนี้คือการช่วยให้ผู้อื่นประสบความสำเร็จ (Daft, 2002: 47)

ภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ หมายถึง การทำตนให้เป็นประโยชน์และทำตนให้เป็นแหล่งทรัพยากร ความรับผิดชอบของผู้นำคือการทำให้แน่ใจว่าผู้ร่วมงานและผู้ตามจะมีทรัพยากรที่จำเป็น เน้นการบรรลุวัตถุประสงค์และทรัพยากรที่ว่านั้นก็คือผู้นำ ซึ่งผู้นำจะมองว่าตนเองเป็นผู้นำ เป็นผู้ต้องให้บริการ ต้องสร้างชุมชน นำทางที่จะสามารถปฏิบัติได้เพื่อบรรลุเป้าหมายและเพื่อผลสัมฤทธิ์ที่ทุกคนจะได้รับร่วมกัน (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และ สรายุทธ กันหลง, 2553; อ้างอิงจาก Spears, 2004)

ผู้นำแบบมุ่งให้บริการ คือ บัณฑิตที่มีจิตรับใช้ให้บริการมาก่อน และตัดสินใจอย่างมีจิตสำนึกที่จะนำเพื่อว่าจะได้รับใช้คนอื่นได้ดีขึ้น ไม่ใช่อยากนำเพื่อตนเองจะได้มีอำนาจเพิ่มขึ้น เป้าหมายของการนำ คือ เพื่อพัฒนาความเจริญงอกงามของปัจเจกชนในองค์กรและเพิ่มการมีส่วนร่วมของผู้คนและทีมงาน (วิทยากร เชียงกูล, 2553: 17)

สรุปได้ว่า ผู้นำแบบมุ่งให้บริการ เป็นคุณลักษณะที่เอื้อให้บุคคลสามารถกระตุ้น ชี้นำ ให้บุคคลอื่นในองค์กรหรือกลุ่มมีพฤติกรรมการทำงานตามที่ต้องการ ซึ่งนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือกลุ่มโดยเน้นคุณธรรมและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นำและผู้ตาม

1.3 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ

แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำในปัจจุบันได้เน้นไปที่ผู้นำที่มีคุณธรรมซึ่งสนับสนุนให้ผู้ตามสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เป็นผู้ทำได้มากกว่าที่จะใช้ตำแหน่งเพื่อการควบคุมหรือจำกัดความสามารถของผู้ตาม ผู้นำในอดีตจะรับผิดชอบต่อความสำเร็จขององค์กรโดยการควบคุมการทำงานของผู้ตามอย่างใกล้ชิด หากมองในแง่การควบคุมผู้ตามแล้ว ดาฟท์ (Daft, 2002: 40-45) ได้แยกประเภทผู้นำออกเป็น 4 รูปแบบดังต่อไปนี้

1.3.1 ผู้นำแบบเผด็จการ (Authoritarian Management) คุณลักษณะผู้นำจะเน้นการสั่งการและควบคุมผู้ตามอย่างใกล้ชิด ผู้ตามจะทำงานตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย ขาดความกระตือรือร้น

1.3.2 ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) คุณลักษณะของผู้นำจะให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน

1.3.3 ผู้นำแบบผู้พิทักษ์ (Stewardship) คุณลักษณะของผู้นำจะเริ่มเปลี่ยนจากที่เน้นการควบคุมผู้ตามเป็นการมอบหมายความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ไปสู่ผู้ตามมากขึ้น

1.3.4 ผู้นำแบบมุ่งให้บริการ (Servant Leadership) เป็นผู้นำที่เกิดภายหลังผู้นำแบบผู้พิทักษ์ผู้นำแบบนี้จะไม่ใช้การควบคุมแต่จะเปลี่ยนเป็นคอยช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกให้กับผู้ตาม

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ กรีนลีฟ ได้นำเสนอไว้ตั้งแต่ปี ค.ศ.1970 ไว้ในหนังสือชื่อ The Servant as Leader โดยเขียนจากประสบการณ์การเป็นผู้บริหารมาเป็นเวลานานในองค์กรขนาดใหญ่มาเป็นเวลาหลายสิบ จากความเชื่อที่ว่าผู้นำต้องเป็นผู้ที่พร้อมจะบริการ เป็นผู้ให้ กับผู้อื่นก่อน ซึ่งเริ่มจากที่บุคคลต้องการที่จะรับบริการจากผู้อื่น แล้วจะเป็นแรงบันดาลใจในการนำไปสู่ความเป็นผู้ให้ ผู้นำแบบมุ่งให้บริการจะแตกต่างอย่างชัดเจนกับผู้ที่ต้องการจะเป็นผู้นำก่อน คือ ผู้ที่ต้องการจะเป็นผู้นำจะเกิดจากแรงขับของความต้องการอำนาจและการครอบครอง ผู้นำลักษณะนี้จะให้ความสำคัญกับการบริการน้อยหรือจัดลำดับไว้เป็นรองท้าย ๆ ผู้นำแบบมีอำนาจและผู้นำแบบมุ่งให้บริการจึงมีความแตกต่างแบบ 2 ขั้ว (Greenleaf, 1977: 45)

รูปแบบของผู้นำแบบมุ่งให้บริการ มีลักษณะแตกต่างจากแนวคิดเรื่องผู้นำตามรูปแบบเดิม ผู้นำแบบมุ่งให้บริการจะเปลี่ยนแปลงผลประโยชน์ส่วนตัวให้เป็นการตอบสนองความต้องการของผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นเจริญเติบโตและพัฒนา เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้รับผลประโยชน์ด้านวัตถุ จิตใจ ความสำเร็จของบุคคลอื่นคือเป้าหมายหลักของผู้นำแบบนี้ (พิชาภพ พันธุ์แพ, 2554: 96) ความ

คิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปมากจากในอดีต การบริหารงานที่เน้นการควบคุมกลายมาเป็นการมอบหมายอำนาจ การแข่งขันกลายเป็นการให้ความร่วมมือ การเน้นรางวัลที่เป็นวัตถุสิ่งของกลายเป็นการรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ชี้ให้เห็นถึงสัจธรรมที่ว่าทุกสิ่งในโลกย่อมมีการเปลี่ยนแปลง คำถามที่เกิดขึ้นตามมาคือ ผู้นำควรมีความรับผิดชอบทางศีลธรรมหรือแสดงความรับผิดชอบต่อผู้ตามมากน้อยเพียงใด ผู้นำควรมีพฤติกรรมเพียงแต่ควบคุมให้ผู้ตามทำงานเพื่อบรรลุความต้องการของหน่วยงาน ให้ค่าจ้างเงินเดือนอย่างยุติธรรมหรือส่งเสริมให้ผู้ตามเจริญเติบโตอย่างสร้างสรรค์และก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างที่บุคคลพึงจะได้รับ หากผู้นำกีดกันไม่ให้ผู้ตามก้าวหน้าหรือเจริญเติบโตในหน้าที่การงานทั้ง ๆ ที่เขามีศักยภาพ ก็จะเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม ดังนั้นผู้นำที่ดีที่จะต้องขจัดกฎเกณฑ์ ข้อจำกัดและการควบคุมที่มากเกินไปออกจากผู้ตามเพื่อที่จะทำให้พวกเขาเกิดความรับผิดชอบต่อการทำงานมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ และสามารถพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ที่พวกเขามีอยู่ให้เกิดขึ้นอย่างไม่มีจำกัด (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และ สรายุทธ กันหลง. 2553: 38) ผู้นำแบบนี้สามารถทำงานได้บนพื้นฐานของผู้นำแบบมุ่งให้บริการ มีลักษณะดังนี้ (พิชาภพ พันธุ์แพ. 2554: 97; อ้างอิงจาก Daft. 1999)

1. ให้บริการผู้อื่นก่อนคิดถึงผลประโยชน์ของตนเอง ผู้นำแบบนี้จะใช้พรสวรรค์ของตนเองในการเปลี่ยนแปลงองค์การและทำให้ผู้อื่นเจริญเติบโต ความปรารถนาในการช่วยเหลือผู้อื่นจะเหนือกว่าความอยากมีตำแหน่ง อำนาจ และการควบคุม ผู้อื่นทำแต่สิ่งดีและถูกต้องต่อผู้อื่น ในมุมมองนี้เห็นว่าการดำรงอยู่ได้เมื่อมีงานที่มีความหมายให้กับบุคลากร เช่นเดียวกับการที่บุคลากรจะดำรงอยู่เพื่อทำงานให้กับองค์กรอื่นเป็นการเกื้อกูลกัน

2. ฟังก่อนเพื่อแสดงการยอมรับต่อผู้อื่น ผู้นำแบบนี้จะฟังเพื่อที่จะแสดงความเข้าใจปัญหาที่ผู้อื่นเผชิญอยู่ สร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคคลอื่น พยายามที่จะชี้ถึงความมุ่งมั่นของกลุ่มและพยายามที่จะทำให้ความมุ่งมั่นนั้นก้าวหน้าอย่างเต็มความสามารถ ผู้นำแบบนี้จะไม่เสนอจุดมุ่งหมายหรือความปรารถนาของตนเองให้กับผู้อื่น

3. กระตุ้นให้เกิดความเชื่อถือโดยการทำตนเองให้เป็นแบบอย่าง ผู้นำแบบนี้จะสร้างความเชื่อถือให้เกิดขึ้นโดยซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น เปิดเผยข้อมูลให้คนอื่นรับรู้ไม่ว่าจะดีหรือเลว ตัดสินใจเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน สร้างความเชื่อถือโดยเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นตัดสินใจเอง แจกจ่ายอำนาจ การควบคุมรางวัล ข้อมูลข่าวสาร และการให้การยอมรับบุคคลอื่น ทำให้พวกเขาเจริญรุ่งเรือง

4. สนับสนุนและทำให้ผู้อื่นสมบูรณ์แบบ ผู้นำแบบนี้จะค้นหาพลังใจของคนและทำให้บุคคลเหล่านี้มีความรับผิดชอบต่อ การรับรู้ถึงความเจ็บปวดและปัญหาของผู้อื่น การทำตัวใกล้ชิดกับ

ผู้อื่นทำให้รับรู้ปัญหา เกิดความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ผู้นำแบบมุ่งให้บริการจะสนับสนุนให้บุคคลอื่นพัฒนาตนเอง ทำให้ผู้อื่นเกิดความเข้าใจในจุดมุ่งหมายของงานที่ทำอยู่ได้มากขึ้นกว่าเดิม

จากกรอบแนวคิดที่ว่าคุณสมบัติด้านคุณธรรมจริยธรรมเป็นหัวใจของภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ และเป็นทัศนคติพื้นฐานของภาวะผู้นำให้บริการที่มีอิทธิพลต่อการที่ผู้นำทำงานร่วมกับผู้ตาม และทำหน้าที่ภาวะผู้นำ โดยผู้นำจำนวนมากมักจะเป็นผู้นำที่มุ่งทำหน้าที่หรือมุ่งในกระบวนการโดยปราศจากหัวใจที่จะให้บริการผู้อื่น เพื่อความชัดเจนเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการว่าประกอบด้วยคุณสมบัติอย่างไร ซึ่งจะมีความแตกต่างจากภาวะผู้นำแบบสั่งการหรือภาวะผู้นำแบบควบคุม จึงได้สรุปเปรียบเทียบทัศนคติและคุณสมบัติที่แตกต่างกันระหว่างมุมมองทั้งสองนี้ (Page; & Wong, 2003: Online)

ภาวะผู้นำแบบสั่งการ	ภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ
• ต้องการให้คนอื่นมาให้บริการ • รักษาภาพพจน์ของตนเองและความก้าวหน้าของตน การตัดสินใจส่วนใหญ่เพื่อให้ตนเองอยู่รอด • ให้ความสำคัญกับสิทธิ์ตามตำแหน่งมากกว่าหน้าที่ของตำแหน่งนั้น • ปฏิบัติตนเหนือเพื่อนร่วมงานและไม่ให้โอกาสมีส่วนร่วมตัดสินใจ • มีปฏิสัมพันธ์กับเฉพาะคนใกล้ชิด • สร้างบรรยากาศให้ต้องพึ่งพาผู้นำ • ต้องการให้ผู้อื่นฟังตนในฐานะผู้นำ • ต้องการให้ผู้อื่นเข้าใจตนเองก่อนที่จะเข้าใจผู้อื่น • ชอบตำหนิผู้อื่นที่ทำผิดพลาดและไม่ร่วมรับผิดชอบ • ปฏิเสธการวิจารณ์ที่สร้างสรรค์ และมักเอาความดีความชอบใส่ตน	• เป็นผู้บริการผู้อื่นก่อน • ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาก้าวหน้าตามศักยภาพสูงสุดของเขาด้วยการลดบทบาทของผู้นำและยกย่องผู้อื่น สนใจส่งเสริมกลุ่มหรือหน่วยงานและสมาชิกทั้งหมดก่อนตนเอง • ให้ความสำคัญต่อหน้าที่มากกว่าผลตอบแทนที่มากับตำแหน่งนั้น • ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความเคารพว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มที่ทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุภารกิจ • มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างทั่วถึง • สร้างบรรยากาศที่ผู้อื่นรู้ว่าตัวเองมีศักยภาพ • ต้องการรับฟังผู้อื่นก่อนตัดสินใจ • ต้องการเข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะให้ผู้อื่นเข้าใจในตัวผู้นำ • ให้คุณค่ากับคนทำงานทุกคน และพร้อมที่จะเรียนรู้จากความผิดพลาด • กระตุ้นให้มีการนำเสนอเรื่องใหม่ๆ และการให้ข้อมูลย้อนกลับ และแบ่งปันความดีความชอบของผลงานร่วมกันกับผู้อื่น

ภาวะผู้นำแบบสั่งการ	ภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ
• ไม่สนับสนุนให้มีการฝึกอบรมผู้อื่นเพื่อให้งานอย่างมีประสิทธิภาพ • การยอมรับทำตามผู้อื่นบนพื้นฐานของบุคลิกของผู้นั้น (personality) • ไม่ยึดหลักการเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ ใช้หลักความสะดวก ตรวจสอบไม่ได้ • ปกป้องตนเอง แสดงอำนาจเพื่อเลี่ยงการวิพากษ์วิจารณ์ • ใช้อำนาจ หรือหลอกลวง กับคนอื่น ๆ เพื่อให้ตอบสนองด้วยความกลัว • ให้ความสำคัญชอบกับพวกพ้อง หรือคนที่ทำตามโดยไม่มีข้อโต้แย้ง • ใช้อำนาจตามตำแหน่งด้วยการควบคุมจากภายนอก ในรูปแบบของกฎข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่ง • รับผิดชอบต่อผู้ที่มีตำแหน่งสูงกว่า ไม่ยอมรับการถูกประเมินตนเองโดยหาว่าเป็นการละเมิด • ยึดติดกับอำนาจและตำแหน่ง • ไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้นำใหม่ที่มีความสามารถ	• ให้การสนับสนุนการฝึกอบรมผู้อื่นเพื่อความก้าวหน้าของเขา • การยอมรับทำตามผู้อื่นบนพื้นฐานของคุณสมบัติด้านคุณธรรมจริยธรรม(character) ของผู้หนึ่ง • ใช้หลักการเป็นเกณฑ์พิจารณาหลักในการตัดสินใจอย่างเปิดเผย • ยินดีให้มีการอภิปรายอย่างเปิดกว้างเพื่อการปรับปรุง เปิดใจกว้างเรียนรู้จากใครก็ได้ • ใช้หลักเหตุผลและการโน้มน้าวใจคนอื่นให้ตอบสนองด้วยความเคารพและจากความรู้สึกว่าถูกต้อง • พิจารณาความดีความชอบกับคนที่แสดงให้เห็นว่ามีส่วนร่วมต่อความสำเร็จ • ใช้อำนาจตามตำแหน่งด้วยการสร้างด้วยการให้กำลังใจให้แรงบันดาลใจ ให้แรงจูงใจและการชักชวน • รับผิดชอบต่อคนทั้งองค์การ ยินดีให้ตนเองถูกประเมินเพื่อเป็นหนทางที่จะปรับปรุงผลการดำเนินงาน • ยินดีที่จะหลีกเลี่ยงให้กับผู้อื่นที่มีคุณสมบัติดีกว่า • ให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้อื่นให้เกิดภาวะผู้นำ

The Greenleaf Centre for Servant-Leadership (Winston. 2003: Online) ระบุว่าภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการมีค่านิยมที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่

1. การบริการ ผู้นำควรตระหนักว่าสังคมที่ดีจะเกิดขึ้นได้ก็เมื่อผู้ที่มีความสามารถมากกว่าจะเป็นผู้ให้บริการกับผู้ที่มีความสามารถน้อยกว่าด้วยความตั้งใจ กล่าวคือผู้นำพร้อมที่จะบริการช่วยเหลือ ผู้อื่น ผู้นำจะต้องการบริการเพื่อให้ชีวิตของผู้ตามได้ดีขึ้น

2. การนำ ผู้นำควรตระหนักว่า คนทุกคนต้องการเป็นคนสำคัญและมีความหมาย ผู้นำจะใช้ประสบการณ์ การรู้ด้วยสัญชาตญาณ การมองการณ์ไกล การหยั่งรู้ และปัญญาของตนเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ในอนาคต ที่ช่วยกระตุ้นจะเพิ่มพลังให้แก่ผู้ตามด้วย

3. การให้คุณค่ากับอริสราพและศักดิ์ศรีของบุคคล ผู้นำจะใช้การชักชวนให้สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และจิตสำนึกของสังคมแทนการบีบบังคับหรือการควบคุม สั่งการ

4. การเชื่อในพรสวรรค์ ความสามารถพิเศษและความสามารถของแต่ละบุคคล ผู้นำจะค้นหาวิธีการจะพัฒนาจุดเด่น และเสริมพลังอำนาจแก่ผู้อื่นในการใช้ความสามารถเฉพาะบุคคลของบุคคลเหล่านั้นอย่างเต็มที่

5. การสร้างความเจริญงอกงามแก่ผู้อื่นและตนเองให้เกิดขึ้นทุกด้าน ผู้นำจะเห็นคุณค่าของการดูแลและการเรียนรู้ ผู้นำจะทำตนเป็นแบบอย่างและหาวิธีการที่จะนำองค์การและผู้อื่นให้เข้ามาเกี่ยวข้องกับกระบวนการเยียวยาและกระบวนการเจริญงอกงามด้วย

จากแนวคิดของกรีนลีฟ ในงานเขียนต่าง ๆ แล้วในปี 1995 และ 1998 Larry C. Spears อดีตผู้บริหารสูงสุดของ The Greenleaf Center for Servant-Leadership ได้เรียบเรียงคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการตามแนวคิดของกรีนลีฟออกเป็น 10 คุณลักษณะ (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง. 2553: 53-56; อ้างอิงจาก Spears, 2002; 2004) ดังนี้

1. การรับฟัง (Listening) คุณค่าพื้นฐานของผู้นำคือทักษะในการสื่อสารและการตัดสินใจ ทักษะที่สำคัญทั้งสองประการนี้ต้องได้รับข้อมูลสนับสนุนจากทักษะการฟังผู้อื่นอย่างตั้งใจ ผู้นำแบบมุ่งให้บริการจะค้นหาเพื่อให้ทราบเจตนารมณ์ของกลุ่มและทำให้เจตนารมณ์เหล่านั้นมีความชัดเจนอีกทั้งรับฟังและทำความเข้าใจในสิ่งที่ผู้อื่นพูด การฟังประกอบกับการสะท้อนสิ่งที่ได้ไตร่ตรองเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับผู้นำแบบมุ่งให้บริการ

2. การเอาใจใส่ (Empathy) ผู้นำแบบมุ่งให้บริการจะพยายามเข้าใจและรู้ซึ่งถึงความรู้สึกของผู้อื่นอย่างมาก คนทั่วไปล้วนต้องการการยอมรับและการตระหนักถึงเอกลักษณ์เฉพาะตัวของตน ผู้นำจึงควรแสดงความปรารถนาดีผู้อื่น และไม่ปฏิเสธที่ตัวบุคคล ถึงแม้เขาจะมีพฤติกรรมหรือผลการทำงานที่ยอมรับไม่ได้

3. การเยียวยารักษา (Healing) จุดเด่นประการหนึ่งของภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการคือความสามารถในการเยียวยาตนเองและผู้อื่น หลายคนได้สูญเสียจิตวิญญาณและทุกข์ระทมกับความเจ็บปวดทางอารมณ์ ถึงแม้สิ่งเหล่านี้จะเป็นเรื่องธรรมชาติของมนุษย์ แต่ผู้นำแบบมุ่งให้บริการก็จะช่วยฟื้นฟูสถานะเหล่านั้นแก่ผู้อื่น

4. การตระหนักรู้ (Awareness) การตระหนักรู้ในเรื่องทั่วไปและการตระหนักรู้ตนเองทำให้ผู้นำแบบมุ่งให้บริการแข็งแกร่ง การตระหนักรู้ยังช่วยให้เข้าใจประเด็นเกี่ยวกับศีลธรรมและค่านิยมโดย

นำทางให้บุคคลมองสถานการณ์เป็นองค์รวมมากขึ้น ซึ่งการตระหนักรู้ไม่ใช่สิ่งพลบใจ แต่กลับเป็นสิ่งปลุกเร้า ผู้นำที่มีความสามารถจะตื่นตัวและถูกกระตุ้นอย่างมีเหตุผล เขาไม่ต้องการสิ่งปลอบใจ เพราะเขาสามารถค้นพบความสงบภายในตนเองได้

5. การจูงใจ (Persuasion) ผู้นำแบบมุ่งให้บริการจะใช้ความสามารถในการโน้มน้าวใจมากกว่าอำนาจโดยตำแหน่งในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ในองค์กร มุ่งที่จะทำให้ผู้อื่นคล้อยตามมากกว่าการข่มขู่ คุณลักษณะนี้ได้แบ่งแยกรูปแบบการปกครองแบบเผด็จการดั้งเดิมและภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการได้อย่างชัดเจน ผู้นำแบบมุ่งให้บริการสามารถสร้างความตกลงร่วมกันภายในกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ

7. การสร้างความคิดรวบยอด (Conceptualization) ผู้นำแบบมุ่งให้บริการจะฝึกฝนความสามารถในการฝันถึงสิ่งที่ยิ่งใหญ่ ความสามารถในการมองปัญหาหรือองค์การจากพื้นฐานแนวคิดที่เป็นกระบวนการ เป็นระบบ กล่าวคือ ต้องคิดให้เหนือขึ้นไปจากสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในแต่ละวันสำหรับผู้บริหารจัดการ คุณลักษณะนี้ต้องอาศัยการมีวินัยและการฝึกฝน แต่สำหรับผู้นำแล้วต้องแสวงหาความสมดุลระหว่างการคิดอย่างเป็นกระบวนการและแนวคิดวันต่อวัน

7. การมองการณ์ไกล (Foresight) การมองการณ์ไกลจะช่วยให้ผู้นำแบบมุ่งให้บริการเข้าใจถึงบทเรียนจากอดีต ความเป็นจริงปัจจุบัน และเหตุการณ์ต่อเนื่องที่จะเกิดขึ้นในอนาคต คุณลักษณะนี้จะอยู่ในความสามารถในการหยั่งรู้ ซึ่งยังคงเป็นคุณลักษณะที่ไม่มีการศึกษามากนักในส่วนของภาวะผู้นำ แต่ก็เป็นส่วนที่ควรได้รับความสนใจ

8. การดูแลช่วยเหลือ (Stewardship) เป็นการรับผิดชอบต่อบางสิ่งบางอย่างเพื่อผู้อื่น Greenleaf ได้เสนอทัศนะว่าองค์การเป็นสถาบันที่ทั้งผู้บริหารสูงสุด คณะกรรมการและผู้จัดการต้องมีบทบาทสำคัญในการบริหารองค์การให้รับผิดชอบต่อสังคม ภาวะผู้นำก็เช่นเดียวกับการเป็นผู้ดูแล ที่มีหน้าที่ที่สำคัญอันดับแรกในการอุทิศตนเพื่อสนองตอบความต้องการของผู้อื่น รวมถึงการใช้ความเปิดเผย จริงใจและการโน้มน้าวมากกว่าการบังคับควบคุม

9) การอุทิศตนเพื่อพัฒนาผู้อื่น (Commitment to the growth of people) ผู้นำแบบมุ่งให้บริการจะเชื่อว่าคนมีคุณค่าภายในที่สูงกว่าลักษณะภายนอก ด้วยเหตุนี้ ผู้นำแบบมุ่งให้บริการจึงอุทิศตนอย่างมากในความเจริญงอกงามของแต่ละคนและทุก ๆ คนในองค์กร ผู้นำแบบมุ่งให้บริการจึงตระหนักถึงความรับผิดชอบที่ยิ่งใหญ่ในการสร้างความเจริญงอกงามของพนักงาน

10. การสร้างสังคมกลุ่ม (Building community) ความสำนึกการสร้างกลุ่มของผู้นำแบบมุ่งให้บริการได้สูญสลายไปในอดีตเมื่อไม่นานมานี้เป็นผลมาจากการเปลี่ยนสภาพชุมชนท้องถิ่นไปสู่องค์การขนาดใหญ่ ซึ่งได้รับเปลี่ยนวิถีชีวิตของผู้คนไปด้วย การตระหนักนี้จึงเป็นเหตุให้ผู้นำแบบมุ่งให้บริการมุ่งสร้างกลุ่มหรือชุมชนภายในองค์กร โดยเชื่อว่ากลุ่มที่แท้จริงสามารถสร้างขึ้นได้ท่ามกลาง

บุคคลในวงการธุรกิจหรือบุคคลในองค์กรอื่น สิ่งจำเป็นสำหรับการสร้างกลุ่มที่สามารถรวมผู้คนจำนวนมากได้ คือ ผู้นำแบบมุ่งให้บริการที่คอยชี้ทางด้วยการแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มที่ไม่จำกัดสำหรับกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับชุมชน

ตั้งแต่ภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการปรากฏขึ้นในงานเขียนและมีการนำไปปฏิบัติ ในขณะนั้นยังไม่พบว่ามีการศึกษาภาวะผู้นำอย่างเป็นระบบ แนวคิดที่ถือเป็นต้นแบบจากงานเขียนของ Greenleaf ก็ยังไม่ปรากฏว่ามีงานวิจัยรองรับ ดังนั้น ลอบ (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง. 2553: 53-56; อ้างอิงจาก Laub. 2000) จึงศึกษาวิจัยโดยการวิเคราะห์เอกสารและระบุลักษณะของภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการด้วยวิธีการเดลฟาย (Delphi) ซึ่งเป็นการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญทางด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ จำนวน 14 คน แล้วนำคุณลักษณะที่จำแนกได้ไปสร้างเป็นเครื่องมือในการวัดภาวะผู้นำในระดับองค์กร จากผลการศึกษาของลอบ ได้จำแนกคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการเป็น 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การแสดงความน่าเชื่อถือ (Display Authenticity) คือ การที่ผู้นำเปิดเผยและโปร่งใส โดยยอมรับในข้อจำกัดและข้อผิดพลาดของตน เปิดเผยตนเองให้ผู้อื่นได้รับรู้ สร้างการสื่อสารแบบเปิดและแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร อธิบายเหตุผลการกระทำตนได้และรับผิดชอบต่อผู้อื่นอีกทั้งผู้นำจะยอมรับบทบาทของการเป็นผู้เรียน โดยตระหนักรู้ตนเอง เปิดรับข้อมูลจากผู้อื่น เปิดตนเองเพื่อเรียนรู้จากผู้อื่น ยืดหยุ่น ประนีประนอม ประเมินตนเองก่อนตำหนิผู้อื่น เปิดรับคำวิพากษ์วิจารณ์และคำท้าทายจากผู้อื่น นอกจากนี้ผู้นำยังรักษาความซื่อสัตย์ โดยเป็นบุคคลที่น่าไว้วางใจ แสดงความซื่อสัตย์ สุจริต และรักษามาตรฐานสูงทางจริยธรรม

2. การให้คุณค่าแก่ผู้อื่น (Value people) คือ การที่ผู้นำเชื่อมั่นในผู้อื่น ซึ่งแสดงออกโดยนับถือผู้อื่น เชื่อมมั่นในศักยภาพที่มีไม่จำกัดของแต่ละบุคคล ยอมรับผู้อื่นตามที่เขาเป็น ไว้วางใจผู้อื่น ใส่ใจความต้องการของผู้อื่น สนุกสนานไปกับผู้อื่น แสดงความชื่นชมยินดีให้ผู้อื่น รวมถึงการที่ผู้นำถือความต้องการของผู้อื่นมากกว่าความต้องการของตน โดยถือความต้องการผู้อื่นไว้เหนือความต้องการของตน แสดงความรักและความเมตตาต่อผู้อื่น และฟังผู้อื่นอย่างยอมรับและไม่ตัดสินโดยเป็นผู้ฟังที่ยอมรับผู้พูด

3. การพัฒนาผู้อื่น (Develop people) คือ การที่ผู้นำจัดเตรียมเพื่อการเรียนรู้และการเจริญงอกงามซึ่งแสดงออกโดยจัดเตรียมโอกาสสำหรับผู้อื่นเพื่อการพัฒนาศักยภาพของตัวเอง ใช้อำนาจและอำนาจบังคับบัญชาเพื่อประโยชน์แก่ผู้อื่น สร้างสัมพันธภาพแบบที่ปรึกษาเพื่อช่วยให้ผู้อื่นได้พัฒนาและเติบโต มองว่าความขัดแย้งเป็นโอกาสที่จะได้เรียนรู้และพัฒนา สร้างสภาพแวดล้อมเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ นอกจากนั้นผู้นำยังเป็นแบบอย่าง โดยแสดงแบบพฤติกรรมที่เหมาะสม เป็นแบบอย่างใน

การมีสมดุลของชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน กระตุ้นให้ผู้อื่นกระทำตาม รวมถึงการที่ผู้นำกระตุ้นสนับสนุนผู้อื่น และการพัฒนาผู้อื่นโดยการกระตุ้น สนับสนุน และแสดงความเชื่อมั่น

4. การสร้างสังคมกลุ่ม (Build community) คือ การที่ผู้นำพัฒนาสัมพันธภาพกับผู้อื่นให้ดีขึ้น ซึ่งแสดงออกโดยติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น เยียวยาสัมพันธภาพที่ได้รับความกระทบกระเทือน อีกทั้งผู้นำยังทำงานร่วมกันกับผู้อื่น เป็นการเน้นการทำงานเป็นทีม แสดงออกโดยอำนวยความสะดวกแก่การสร้างกลุ่มและทีม ทำงานร่วมกับผู้อื่นมากกว่าการแยกตัวออกจากผู้อื่น รวมถึงการที่ผู้นำให้คุณค่าในความแตกต่างของผู้คน ความแตกต่างในความสามารถ วัฒนธรรม และมุมมอง ที่แสดงออกโดยให้คุณค่าในความแตกต่างของแต่ละคนและให้โอกาสผู้อื่น ได้มีรูปแบบ (style) แบบการแสดงออกในแบบของตน

5. การแสดงภาวะผู้นำ (Provide leadership) คือ การที่ผู้นำสร้างภาพในอนาคต แสดงออกโดยมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับอนาคต ใช้การหยั่งรู้และการมองการณ์ไกลเพื่อบ่งชี้ในสิ่งที่คาดไม่ถึง สร้างความหวังในสิ่งที่เป็นไปได้แก่ผู้อื่น รวมถึงการริเริ่มที่จะก้าวไปข้างหน้า แสดงออกด้วยการกระตุ้นความเสี่ยง แสดงความกล้าหาญ เห็นคุณค่าในตนเอง ริเริ่มด้วยการก้าวไปข้างหน้า มีความรู้และทักษะเพื่อทำงานให้ลุล่วง และผู้นำจะทำเป้าหมายให้ชัดเจน แสดงออกโดยมีเป้าหมายที่ชัดเจนและมีการบอกทิศทางที่ดี และเปลี่ยนวิกฤติเป็นโอกาส

6. การร่วมแบ่งปันภาวะผู้นำ (Share leadership) คือ การที่ผู้นำร่วมแบ่งปันอำนาจมอบอำนาจแก่ผู้อื่น แสดงออกผ่านการมอบอำนาจด้วยการแบ่งปันอำนาจ มีการควบคุมในระดับต่ำใช้การโน้มน้าวใจมากกว่าการขู่บังคับ อีกทั้งยังมีการร่วมแบ่งปันสถานะทางตำแหน่ง เกียรติยศซึ่งแสดงออกผ่านการถ่อมตน ไม่ส่งเสริมหรือยกย่องตนเอง นำโดยใช้อำนาจส่วนตนมากกว่าอำนาจตามตำแหน่ง ไม่ต้องการหรือคาดหวังเกียรติยศและความยำเกรงจากการเป็นผู้นำ และไม่แสวงหาสถานะพิเศษหรือประโยชน์จากภาวะผู้นำ

องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการของลาบ (Laub) ดังกล่าวข้างต้น ได้จำแนกพฤติกรรมออกเป็น 6 ประการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการแสดงสิ่งที่เป็นจริง ที่ผู้นำต้องปฏิบัติโดยตรงไปตรงมา ไม่เสแสร้งมีความจริงใจและความซื่อสัตย์สุจริต การให้คุณค่าแก่ผู้อื่น การยอมรับว่าทุกคนมีคุณค่าในตัวเองนำไปสู่การบริการผู้อื่น การพัฒนาผู้อื่น เมื่อผู้นำตระหนักว่าทุกคนมีคุณค่า มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ความดีงามอันสูงสุด จึงเป็นหน้าที่ของผู้นำที่จะกระตุ้นและพัฒนาผู้อื่น การสร้างกลุ่ม ไม่ใช่เพียงการร่วมมือในการทำงานเท่านั้น แต่ผู้นำยังมุ่งที่จะสร้างสัมพันธภาพของคนที่กลุ่มหรือในทีมให้เกิดความรู้สึกผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม การแสดงภาวะผู้นำ ผู้นำต้องใช้ภาวะผู้นำของตนเพื่อรับใช้และให้สิ่งดี ๆ แก่ผู้อื่น เป็นการแสดงวิสัยทัศน์ การริเริ่มกระทำ และการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน จากนั้นผู้นำจึงร่วมแบ่งปันภาวะผู้นำแก่ผู้อื่น

แพตเตอร์สัน (Patterson. 2003: 136-137) กล่าวว่า ผู้นำแบบมุ่งให้บริการจะมุ่งเน้นการบริการของผู้อื่น ซึ่งเน้นถึงผู้นำที่มีใจบริการ เพื่อมุ่งไปสู่อนาคตที่ดี ดังต่อไปนี้

1. การให้ความรัก (Agapao Love) หมายถึง ความรักแท้จริงคือความรักที่อยู่ในสังคม หรืออยู่ในความรู้สึกภายใน ด้วยความยุติธรรม และสุขุมรอบคอบ เปรียบเสมือนความมุ่งหวังของการงาน ความรักแท้จริงหมายถึงผู้นำแบบมุ่งให้บริการเลือกทำสิ่งที่ถูกต้อง และมีเหตุผลที่ดี จะต้องพิจารณาแต่ละบุคคลในความต้องการและความปรารถนาของเขา และเป็นห่วงดูแลพวกเขาอย่างจริงจัง

2. การอ่อนน้อมถ่อมตน (Humility) หมายถึง หลักคุณธรรมแห่งความสงบสุข ที่จะยอมสละความเป็นตัวของตัวเอง และเป็นเปรียบเสมือนส่วนหนึ่งของสังคม และกลับเป็นคุณลักษณะที่นอบน้อม ของการบริการผู้อื่น

3. การไม่เห็นแก่ตัว (Altruism) ผู้นำที่เป็นห่วงดูแลผู้อื่น และคอยช่วยเหลือด้านต่างๆ ของผู้อื่น เสมือนกับความพึงพอใจของผู้นำเอง ซึ่งการเห็นประโยชน์ส่วนรวมช่วยให้เกิดประโยชน์ ต่อทุกๆ ระดับขององค์กร และมากกว่านั้นจะช่วยให้เกิดความไม่เห็นแก่ตัวในองค์กร ผู้นำแบบรับใช้แสวงหาสิ่งที่ดีสำหรับผู้อื่นมากกว่าผลประโยชน์ขององค์กร

4. วิสัยทัศน์ (Vision) วิสัยทัศน์ของผู้นำแบบมุ่งให้บริการ อ้างถึงความคิดของผู้นำที่มองการณ์ไกลเชื่อในอนาคตที่มั่นคง ไปพร้อมกับการแสวงหาการบริการ และตอบสนองความต้องการของผู้อื่นในองค์กรเพื่อการพัฒนาองค์กร

5. การสร้างความไว้วางใจ (Trust) หมายถึง ผู้นำแบบรับใช้ต้องอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อมั่นและความเชื่อมั่นนี้จะนำองค์กรพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน ไม่ว่าผู้นำทำอะไร พวกเขาที่พร้อมที่จะทำตามคุณลักษณะนี้แสดงให้เห็นความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ของผู้นำ และการเสริมแรงของผู้นำต่อองค์กร

6. การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) หมายถึง การเสริมแรงด้านพลัง อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและผลสำเร็จขององค์กร เชื่อมโยงถึงความสำเร็จในองค์กรคือการเสริมแรง อาจกล่าวว่าการเสริมเป็นกลไกที่สำคัญของผู้นำแบบรับใช้ และเป็นจุดสำคัญของผู้นำ

7. การบริการ (Service) หมายถึง การบริการเป็นแก่นหลักของผู้นำแบบมุ่งให้บริการ และควรเป็นหลักสำคัญพื้นฐานอย่างหนึ่งของผู้นำ แต่การบริการคือหัวใจของผู้นำแบบมุ่งให้บริการ และเป็นโอกาสที่ผู้นำจะให้บริการกับผู้อื่น และส่งเสริมให้ผู้อื่นประสบความสำเร็จในการกิจต่าง ๆ

องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการตามงานวิจัยของเดนนิสและโบคาเนีย (จิรวรรณ เล่งพานิชย์. 2554: 24 อ้างอิงจาก Dennis; & Bocanea. 2005) ซึ่งได้พัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ โดยใช้แนวคิดตามแนวของแพตเตอร์สัน ซึ่งมี 5 องค์ประกอบที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ 1)การให้ความรัก (Agapao Love) การอ่อนน้อมถ่อมตน (Humility) การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) การมีวิสัยทัศน์ (Vision) และการสร้างความไว้วางใจ (Trust)

เดนนีส (อนุวัฒน์ วิชาดำรงคุณ. 2553:41-42 อ้างอิงจาก Dennis. 2004: 38-41) กล่าวว่า ผู้นำแบบมุ่งให้บริการทำให้องค์กรมีชีวิตก่อให้เกิดผลสำเร็จในองค์กร ต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ 5 ประการได้แก่

1. การให้ความรัก (Agapao Love) หมายถึง ความรักของผู้นำแบบมุ่งให้บริการเป็นความห่วงใยผู้อื่น ทำให้ผู้อื่น รู้สึกถึงความสำคัญของตัวเอง และให้ความสนใจในชีวิตอย่างแท้จริง

2. การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) หมายถึง การเสริมแรงให้ความสำคัญกับทีมงาน การเสริมแรงเป็นพลังภายในที่มอบให้กับผู้อื่น และผู้นำแบบมุ่งให้บริการต้องเป็นผู้ที่มีทักษะการฟังอย่างมีประสิทธิภาพสามารถทำให้ผู้อื่นรู้สึกพอใจ และเป็นการเสริมคุณค่าของความรัก และความเสมอภาคในองค์กร

3. วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการกับประสิทธิผลของทีมงาน คือ การเปิดใจให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงวิสัยทัศน์ของแต่ละบุคคล และสามารถส่งเสริมการทำงานของแต่ละคน, ทีมงาน และองค์กร

4. การอ่อนน้อมถ่อมตน (Humility) เป็นคุณลักษณะของผู้นำแบบมุ่งให้บริการที่สำคัญ ผู้นำที่มีความนอบน้อม โดยการแสดงความเคารพสิทธิของผู้ร่วมงาน และเห็นคุณค่าของการสร้างทีมงานเป็นมิติของการส่งเสริมและพัฒนาให้องค์กรประสบความสำเร็จ

5. การสร้างไว้ความไว้วางใจ (Trust) คือการไว้วางใจทีมงาน การเปิดใจ เป็นกลไกของการสร้างความเชื่อมั่น มันกลายเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในองค์กรอย่างแท้จริง ซึ่งมีผลการประสิทธิผลของเป้าหมายและจุดประสงค์ขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ

อนันท์ งามสะอาด (2554. ออนไลน์) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการไว้ว่าเป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลทุกคนในองค์กร คุณลักษณะที่สำคัญ ประกอบด้วย HELF , PEACC ดังนี้

1. HE : Healing หมายถึง การรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น
2. L : Listening หมายถึง การเป็นผู้รับฟังที่ดี
3. F : Foresight หมายถึง การมองไปในอนาคตข้างหน้า
4. P : Persuasion หมายถึง การมีความสามารถในการชักชวนโน้มน้าวบุคคลให้ร่วมมือทำงานด้วยความ เต็มใจ
5. E : Empathy หมายถึง การมีความรู้สึกร่วมกับผู้อื่น
6. A : Awareness หมายถึง การมีความตระหนักทั้งค่านิยม อำนาจ หลักศีลธรรม มีความเข้าใจในสถานการณ์ต่างๆ ได้เป็นอย่างดี
7. C : Conceptualization หมายถึง การความสามารถในการมองในภาพรวมได้ชัดเจน

8. C : Commitment to the growth of personnel หมายถึง ความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และ สรายุทธ กันหลง (2553. 70-93) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ เป็นองค์ประกอบเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารเกี่ยวกับการมองภาพอนาคต ประกอบด้วย การตระหนักรู้ (Awareness) การมองการณ์ไกล (foresight) และการสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) ดังนี้

(1) การตระหนักรู้ (Awareness) การตระหนักรู้ตัวเอง (Self-awareness) หมายถึง ความรู้ และความเข้าใจความไม่ประมาท การรับรู้ การมองการณ์ไกล และสามารถไตร่ตรองปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ได้แก่ กล้ายอมรับในข้อจำกัดและความผิดพลาดของตน ตระหนักถึงคุณค่าของผู้ร่วมงานทุกคน รับรู้ถึงความเป็นจริงที่เกิดขึ้น สร้างความตระหนักในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ มากกว่าที่จะบังคับให้บุคลากรทำอย่างที่คุณเองต้องการ จูงใจให้บุคลากรตระหนักถึงจรรยาบรรณ คุณค่าของตนเองและนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และใช้การติดต่อสื่อสารทุกวิถีทางเพื่อให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

(2) การมองการณ์ไกล (Foresight) หมายถึง ความสามารถใช้บทเรียนจากอดีต ความเป็นจริงของปัจจุบันและแนวโน้มของสถานการณ์ของการตัดสินใจที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อความเจริญของหน่วยงาน การคาดการณ์ล่วงหน้าถึงอุปสรรคต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น และวางแผนเพื่อป้องกันล่วงหน้า การวางแผนและให้แนวทางปฏิบัติแก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสม การนำเสนอวิสัยทัศน์ให้บุคลากรยอมรับและทำให้บุคลากรกระตือรือร้นที่จะนำไปปฏิบัติภารกิจที่เจตนายกเป้าหมาย และแนวทางในการปฏิบัติงานต่อบุคลากรได้ชัดเจน การแสดงผลงานที่มีจุดหมายและเอื้อประโยชน์ต่อส่วนรวม และให้ความสนใจต่อผลงานมากกว่ากิจกรรมที่ก่อให้เกิดผลงาน

(3) การสร้างความคิดรวบยอด (Conceptualization) หมายถึง ความพยายามที่จะเสริมสร้างความสามารถที่จะ “ฝันเรื่องใหญ่” สามารถที่จะมองปัญหาขององค์การเพื่อการสร้างมโนทัศน์ การที่จะเห็นปัญหานั้นต้องเกิดจากการมองสิ่งที่จะเกิดในอนาคต ไม่ใช่การมองเห็นปัญหาของในแต่ละวัน ผู้นำต้องสามารถจัดลำดับความสำคัญระหว่างสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตกับการมองเห็นปัญหาของแต่ละวัน ได้แก่ การมีจุดหมายที่ชัดเจนและรู้ทิศทางในอนาคต การอธิบายได้อย่างชัดเจนถึงจุดหมายและทิศทางในอนาคต การสร้างเสริมให้บุคลากรเข้าใจเกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การมองเห็นสถานการณ์ที่เป็นปัญหาของมหาวิทยาลัยในทุกมิติอย่างลึกซึ้งการกระตุ้นให้มีการสร้างเป้าหมายของมหาวิทยาลัยที่เป็นไปได้ชัดเจน และมีความสามารถคิดนอกกรอบ

2. การคุ้มครองดูแลรักษา เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้บริหารที่จะต้องสนใจให้บริการ และดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา ประกอบด้วย การรับฟัง (Listening) การเยียวยารักษา (Healing) การดูแลช่วยเหลือ (Stewardship) และการเอาใจใส่ (Empathy) ดังนี้

(1) การรับฟัง (Listening) หมายถึง ความพยายามในการสื่อสาร การเปิดรับคำพูดของผู้อื่นด้วยใจเป็นกลาง สามารถได้ยินทั้งเสียงที่เปล่งออกมาและเสียงภายในใจของผู้อื่น เพื่อจะสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมตามความจำเป็นของสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ได้แก่ การฟังอย่างตั้งใจ ไม่ขัดจังหวะการพูดของผู้อื่น สนับสนุนให้มีการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน ฟังรายละเอียดของปัญหาด้วยความเอาใจใส่ ปรึกษาผู้ร่วมงานและพิจารณาข้อมูลอย่างระมัดระวังก่อนการตัดสินใจ และการพูดคุยเกี่ยวกับเรื่องหรือประเด็นปัญหาใดๆ กับบุคลากรจนเข้าใจกัน

(2) การเยียวยารักษา (Healing) หมายถึง การกระตุ้นให้ผู้อื่นเกิดความเข้มแข็งทั้งสุขภาพทางจิตใจ และร่างกายปราศจากความกังวลต่างๆ ได้แก่ การแสดงความสนใจและความปรารถนาดีต่อผู้อื่น มีความเมตตากรุณาและให้อภัยต่อผู้อื่น เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นแม้ไม่ได้อธิบายด้วยคำพูด ส่งเสริมให้กำลังใจบุคลากรพัฒนางานในหน้าที่ของตนเองอย่างสม่ำเสมอให้คำแนะนำแก่บุคลากรและส่งเสริมให้สามารถพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ และยินดีให้ผู้ร่วมงานเข้ามาปรึกษาปัญหาทั้งเรื่องงานในหน้าที่และปัญหาส่วนตัว

(3) การดูแลช่วยเหลือ (Stewardship) หมายถึง การสร้างจิตสำนึกถึงการดูแลรับผิดชอบเพื่อคนอื่น ความรับผิดชอบใด ๆ ที่ผู้นำแบบมุ่งให้บริการได้รับ ผู้นำต้องปฏิบัติด้วยความไว้วางใจ และความเชื่อใจ ได้แก่ การมอบหมายงานและความรับผิดชอบ พร้อมทั้งให้อำนาจ ให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานจนบรรลุผล การอุทิศตนเพื่อความสำเร็จของงานและพร้อมรับผิดชอบร่วมกับผู้อื่น การมุ่งพัฒนามหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศเพื่อคุณประโยชน์ต่อสังคม การจัดสรรงบประมาณสำหรับโอกาสหรือกิจกรรมต่างๆ การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน และการจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนองความต้องการของบุคลากรมากกว่าสนองความต้องการของตน

(4) การเอาใจใส่ (Empathy) หมายถึง ความพยายามที่จะเข้าใจและเข้าถึงความรู้สึกของผู้อื่นเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นของผู้อื่น การเข้าใจบุคลากรมากกว่าเรียกร้องให้บุคลากรมาเข้าใจตนเอง การเข้าใจปัญหาและให้กำลังใจบุคลากรในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล การช่วยให้บุคลากรรู้เท่าทันในอารมณ์แม้ในสถานการณ์ที่ตึงเครียด และการแสดงให้เห็นถึงความกรุณาและความห่วงใยบุคลากร

3. การสร้างความร่วมมือร่วมใจ เป็นองค์ประกอบเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารที่สร้างให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ประกอบด้วย การจูงใจ (Persuasion) การอุทิศตนเพื่อพัฒนาผู้อื่น (Commitment to the growth of people) และการสร้างสังคมกลุ่ม (Building community) ดังนี้

(1) การจูงใจ (Persuasion) หมายถึง ความพยายามทำให้บุคลากรเชื่อใจในผู้นำ มิใช่การบังคับหรือใช้ตำแหน่งบังคับให้บุคลากรปฏิบัติตาม ได้แก่ ความสามารถในการพุดจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยความเต็มใจ การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงและ/ประยุกต์ใช้แนวคิดใหม่ ๆ การสร้างความเห็นพ้องให้ผู้ร่วมงานร่วมมือกันแบบประชาธิปไตย การกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ใช้สติและความคิดในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้ได้ผลดีที่สุดเท่าที่สามารถทำได้ ความพยายามอย่างจริงจังในการเสนอความคิดที่ท้าทาย การสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจ และการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรในการทำกิจการต่างๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ

(2) การอุทิศตนเพื่อพัฒนาผู้อื่น (Commitment to the growth of people) หมายถึง การแสดงให้เห็นว่าความเป็นบุคคลของมนุษย์แต่ละคนมีคุณค่าสูงกว่า ผลงานของบุคคลนั้น ผู้นำแบบมุ่งให้บริการจะต้องอุทิศตนอย่างแท้จริง ในการพัฒนาบุคลากรของตนให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเติบโตตามวุฒิภาวะของแต่ละคน ได้แก่ การแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นต่อความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร การมุ่งมั่นในการพัฒนาบุคลากรผู้นำของหน่วยงาน การรับฟังข้อมูลป้อนกลับจากบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร การผลักดันผู้อื่นให้ประสบความสำเร็จที่สูงกว่าความคาดหวัง การใช้เวลาและจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับบุคลากรในการพัฒนาทางวิชาชีพเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้การสอน

(3) การสร้างสังคมกลุ่ม (Building community) หมายถึง การสร้างความรู้สึกถึงความ เป็นกลุ่มชนเดียวกันท่ามกลางผู้ตามและผู้ร่วมงาน ให้มีเป้าหมายร่วมและความเท่าเทียมกัน ให้มีการพึ่งพากันและกัน การพยายามสร้างทีมงานให้มีพลังในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ การปลูกฝังให้ทุกคนเอาใจใส่เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน การแก้ปัญหาคัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ การสนับสนุนให้มีการแสดงความคิดเห็นในโอกาสพิเศษต่างๆ เพื่อก่อให้เกิดสามัคคีในกลุ่มบุคลากร และการพร้อมที่จะทำงานอยู่เบื้องหลังและให้ผู้อื่นได้รับความชื่นชมหรือมีชื่อเสียง

ไคท์ (Keith, 2010: Online) ได้เสนอว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการนั้นสามารถใช้ได้ดี เนื่องจากการปฏิบัติที่เป็นเฉพาะตัว ทำให้เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ อันจะก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรและตนเอง จึงเน้นการปฏิบัติสำคัญ 7 ประการ คือ

1. การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) การที่ผู้นำแบบมุ่งให้บริการที่มีประสิทธิภาพ จะต้องตระหนักรู้ว่าตนเองเป็นใคร และมีอิทธิพลต่อคนอื่นอย่างไรในขณะที่คนอื่นจะดูปฏิกิริยาต่อ บุคลิกภาพ ต่อจุดแข็งและจุดอ่อนของผู้นำและได้รับข้อมูลย้อนกลับจากผู้อื่น ผู้นำจึงต้องพิจารณา

พฤติกรรมของตนว่าเป็นอย่างไร (how) และ (why) และจะเกิดขึ้นได้เมื่อไร (when) รวมทั้งพิจารณาว่า จะต้องปฏิบัติตนอย่างไรจึงจะเหมาะสมกว่ามีประสิทธิภาพกว่า

2. การฟัง (Listening) ผู้นำแบบมุ่งให้บริการจะต้องรับฟังผู้อื่นก่อน ฟังด้วยวิธีการต่าง ๆ ทั้ง อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ อาจจะเป็นการใช้แบบสำรวจ การพูดคุย การสนทนากลุ่ม การ แสดงความคิดเห็น และประเมินความต้องการและเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ด้วยการฟัง สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะทำ ให้ผู้นำรับรู้ถึงความต้องการของผู้ร่วมงาน

3. เปลี่ยนแปลงสังคมที่ไม่เท่าเทียมกันแบบพีระมิดให้เป็นสังคมที่เสมอภาคกัน (Changing the Pyramid) การจัดองค์กรแบบดั้งเดิมจะจัดเป็นแบบพีระมิด ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องมองขึ้นไป บนยอดของพีระมิด ทำให้เกิดการเอาอกเอาใจผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำ ฉะนั้น ถ้าทุกคนมองไปข้างบน จะไม่มีใครมองลงมาด้านล่าง หรือมองออกไปด้านนอกและใส่ใจต่อความต้องการของผู้อื่น ทำให้ผู้นำ แบบมุ่งบริการต้องกลับพีระมิดหรือโครงสร้างองค์กรให้กลับหัวลง หรือตะแคงลง เพื่อให้ทุกคนใน องค์กรได้มุ่งความสนใจไปที่เป้าหมายขององค์กร

4. การพัฒนาผู้ร่วมงาน (Developing You Colleagues) จากที่กรีนลีฟ ได้เคยกล่าวว่า “งานเกิดเพื่อคน มากกว่าคนเกิดเพื่องาน” งานจึงควรให้แก่อีกคนที่จะได้เรียนรู้และบรรลุถึง ศักยภาพของของคน เมื่อคนในองค์กรเติบโต องค์กรก็เติบโตด้วย การพัฒนาคนในองค์กรด้วยงาน อัน รวมไปถึงการฝึกอบรม การมอบหมายงานใหม่ และการให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง

5. ใช้การชี้แนะแทนควบคุม (Coaching, not Controlling) การชี้แนะ และการให้การดูแล ช่วยเหลือ เป็นวิธีการที่จะพัฒนาคน องค์กรต้องมีกฎและระเบียบต่าง ๆ แต่การควบคุมจะไม่ทำให้ ศักยภาพ ความสามารถ สถิติปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ของคนออกมาได้ แต่ผู้นำแบบมุ่ง ให้บริการจะนำสิ่งที่ดีที่สุดของคนออกมาได้ โดยการมีส่วนร่วมหรือสร้างความผูกพัน แรงบันดาลใจ การชี้แนะและให้คำปรึกษา จะทำให้ผู้ร่วมงานเข้าใจภารกิจขององค์กรและบทบาทของเขาที่จะทำให้ ภารกิจขององค์กรสำเร็จลุล่วง อันจะทำให้ผู้ร่วมงานเข้าใจเป้าหมายขององค์กร

6. ปลดปล่อยพลังงานและศักยภาพผู้อื่น (Unleashing the Energy and Intelligence of Others) การที่ผู้นำแบบมุ่งให้บริการได้ชี้แนะและพัฒนาผู้ร่วมงานแล้ว ผู้นำจะต้องให้โอกาสผู้ร่วมงาน ได้แสดงศักยภาพของเขา ควรให้โอกาสและให้ตัดสินใจด้วยตนเอง เพราะเขาจะต้องมีโอกาสเป็นผู้นำ ได้ รวมทั้งให้โอกาสและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ไม่จำกัดเพียงผู้มีตำแหน่ง สูงสุดของเท่านั้น

7. การมองการณ์ไกล (Foresight) ผู้นำต้องมองไปข้างหน้า หรือหยั่งรู้เหตุการณ์ข้างหน้าที่จะ เกิดขึ้น ซึ่งจะดีกว่าการคาดเดาว่าอะไรกำลังจะเกิดขึ้นในอนาคต มิเช่นนั้นผู้นำก็เหมือนจะอยู่ในที่

กักขัง และตัดสินใจที่ต่ำกว่ามาตรฐาน รวมไปถึงการตัดสินใจที่ไม่มีคุณธรรม ซึ่งผู้นำที่ไม่มองการณ์ไกลจะทำให้องค์กรเกิดความล้มเหลวได้

จากที่กล่าวมาทั้ง 7 ประการ นี้ ถือเป็นพื้นฐานของผู้นำที่ต้องตระหนัก ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสนใจแก่คน การพัฒนาคน และการมองถึงอนาคต เพื่อที่ผู้นำและผู้ร่วมงานจะสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย

สรุปแล้วภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการให้บริการเพื่อร่วมงานของผู้นำเพื่อสนองตอบความต้องการของเพื่อนร่วมงาน โดยใช้อำนาจทางศีลธรรมกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และมอบอำนาจแก่เพื่อนร่วมงานเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกันของกลุ่มซึ่งผู้นำ

1.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ

ในการสร้างแบบสอวัตภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำการศึกษาค้นคว้าและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดองค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ ในกรณีนี้จึงจำเป็นต้องศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการที่ได้ทำการศึกษากับองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการไว้ เพื่อการสังเคราะห์กำหนดเป็นองค์ประกอบที่จะใช้ในการพัฒนาแบบสอวัตภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการต่อไป ดังนี้

(1) กรีนลีฟ (Greenleaf)

จากแนวคิดและงานเขียนของกรีนลีฟตั้งแต่ปี ค.ศ.1970 จนถึงปี ค.ศ.1995 สเปียร์ (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง. 2553: 53-56; อ้างอิงจาก Spears, 2002; 2004) ได้พัฒนาและกำหนดคุณลักษณะของผู้นำแบบมุ่งให้บริการเป็น 10 องค์ประกอบ ได้แก่ การรับฟัง (Listening) การเอาใจใส่ (Empathy) การเยียวยารักษา (Healing) การตระหนักรู้ (Awareness) การจูงใจ (Persuasion) การสร้างความคิดรวบยอด (Conceptualization) การมองการณ์ไกล (Foresight) การดูแลช่วยเหลือ (stewardship) การอุทิศตนเพื่อพัฒนาผู้อื่น (Commitment to the growth of people) และการสร้างสังคมกลุ่ม (Building community)

(2) ลอบ (Laub)

ลอบ (Laub. 1999) ได้จำแนกคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการออกเป็น 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การแสดงความน่าเชื่อถือ (Display Authenticity) การให้คุณค่าผู้อื่น (Value People) การพัฒนาผู้อื่น (Develop People) การสร้างสังคมกลุ่ม (Build Community) การแสดงภาวะผู้นำ (Provide Leadership) และ การร่วมแบ่งปันภาวะผู้นำ (Share Leadership)

(3) เพจและหว่อง (Page; & Wong)

เพจและหว่อง (Page; & Wong 2003: Online) ได้พัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมขององค์กรในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจโดยแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 4 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 บุคลิกภาพ แบ่งเป็นลักษณะที่เชื่อถือ (Authenticity) และความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) กลุ่มที่ 2 ความสัมพันธ์ (Relationship) ได้แก่ ความห่วงใยผู้อื่น (Caring for others) กลุ่มที่ 3 ภารกิจ แบ่งเป็นความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้นำ คือ การตัดสินใจ (Decision-Making) การกำหนดเป้าหมายขององค์กร (Goal-Setting) และการนำ (Leader) กลุ่มที่ 4 กระบวนการ (Process) คือการสร้างทีมงาน (Team Building)

(4) รัสเซลล์และสโตน (Russell; & Stone)

รัสเซลล์และสโตน (Russell & Stone. 2002: 76-85) ได้เสนอโมเดลในการปฏิบัติงานของผู้นำแบบมุ่งให้บริการไว้ 7 องค์ประกอบ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ (Honesty) การสร้างความไว้วางใจ (Trust) การบริการ (Service) การเป็นต้นแบบ (Modeling) การบุกเบิก (Pioneering) การได้รับการยกย่องจากผู้อื่น (Appreciation of others) และ การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment)

(5) ซาร์รอสและเซินด์จายา (Sarros; & Sendjaya)

จากการศึกษาของ ซาร์รอสและเซินด์จายา (Sarros; & Sendjaya. 2002: 57-65) ที่ได้กำหนดหน้าที่ของผู้นำแบบมุ่งให้บริการ โดยเน้นภาระหน้าที่ของผู้นำ เพื่อการพัฒนาและประยุกต์ใช้ในองค์กร ได้นำเสนอองค์ประกอบ การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) ความเสมอภาค (Equality) การให้คำปรึกษา (Mentoring) การเป็นต้นแบบ (Role Modeling) การตระหนักรู้ (Awareness) และการรับรู้ในตนเอง (Self-Reception)

(6) ฮาร์ดิน (Hardin)

ฮาร์ดิน (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง. 2553: 130 อ้างอิงจาก Hardin. 2003) ได้ศึกษาผลของรูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการที่มีต่อการรับรู้ภาวะผู้นำของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยใช้องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ คือ ความซื่อสัตย์ ความรัก (Love) การบริการ (Service) การรับฟัง (Listening) และการมีแรงกระตุ้น

(7) แพตเตอร์สัน (Patterson)

แพตเตอร์สัน (Patterson. 2003: 136-137) ได้พัฒนาแนวคิดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ เป็น 7 องค์ประกอบ คือ การให้ความรัก (Agapao Love) การอ่อนน้อมถ่อมตน (humility) การไม่เห็นแก่ตัว (Altruism) วิสัยทัศน์ (Vision) การสร้างความไว้วางใจ (Trust) การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) และการบริการ (Service)

(8) เดนนิสและโบคาเนีย (Dennis; & Bocarnea)

องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการตามงานวิจัยของเดนนิสและโบคาเนีย (จิรวรรณ เล่งพานิชย์. 2554: 24 อ้างอิงจาก Dennis; & Bocarnea. 2005) ซึ่งได้พัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ โดยใช้แนวคิดตามแนวของแพตเตอร์สัน ซึ่งมี 5 องค์ประกอบที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การให้ความรัก (Agapao Love) การอ่อนน้อมถ่อมตน (Humility) การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) การมีวิสัยทัศน์ (Vision) และการสร้างความไว้วางใจ (Trust)

(9) แวดเดลล์ (Waddell)

องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการของแวดเดลล์ (จิรวรรณ เล่งพานิชย์. 2554: 26 อ้างอิงจาก; Waddell. 2006) ได้สรุปองค์ประกอบไว้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การให้ความรัก (Agapao Love) การไม่เห็นแก่ตัว (Altruism) การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) การอ่อนน้อมถ่อมตน (Humility) และเรื่องราวในอดีต (Introversion)

(10) วอชิงตัน, ซัตตัน และฟิลด์ (Washington, Sutton; & Field)

จากงานวิจัยของวอชิงตัน, ซัตตัน และฟิลด์ (จิรวรรณ เล่งพานิชย์. 2554: 27 อ้างอิงจาก Washington, Sutton; & Field. 2006) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ โดยศึกษาความแตกต่างระหว่างบุคคลด้านบุคลิกภาพต่อภาวะผู้นำ ซึ่งองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ ได้แก่ การรับฟัง (Listening) การเอาใจใส่ (Empathy) การเยียวยารักษา (Healing) การตระหนักรู้ (Awareness) การจูงใจ (Persuasion) การสร้างความคิดรวบยอด (Conceptualization) การมองการณ์ไกล (Foresight) การดูแลช่วยเหลือ (Stewardship) การอุทิศตนเพื่อพัฒนาผู้อื่น (Commitment to the growth of people) และ การสร้างสังคมกลุ่ม (Building Community)

(11) พูน (Poon)

จากการศึกษาโมเดลสำหรับภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการในด้านประสิทธิภาพและการเป็นที่ปรึกษาของ พูน (Poon. 2006) ซึ่งคุณลักษณะของผู้นำแบบมุ่งให้บริการ ได้แก่ ศีลธรรม (Moral love) การอ่อนน้อมถ่อมตน (Humility) การไม่เห็นแก่ตัว (Altruism) การตระหนักรู้ (Awareness) การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) และการบริการ (Service)

(12) ไคทซ์ (Keith)

ไคทซ์ (Keith. 2010: Online) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของผู้นำแบบมุ่งให้บริการ เป็น 7 องค์ประกอบ ได้แก่ ตระหนักในตนเอง (Self-Awareness) การรับฟัง (Listening) การเปลี่ยนแปลงสังคมที่ไม่เท่าเทียมกันแบบพีระมิดให้เป็นสังคมที่เสมอภาคกัน ((Changing the Pyramid)) การพัฒนาผู้ร่วมงาน (Developing your colleagues) ใช้การชี้แนะแทนควบคุม (Coaching, not controlling) การปลดปล่อยพลังงานและศักยภาพในตัวผู้อื่น (Unleashing the Energy and Intelligence of other) และ การมองการณ์ไกล (Foresight)

(13) ไอวิงและลองโบธัม (Irving; & Longbotham)

ไอวิงและลองโบธัม (Irving; & Longbotham. 2007: 98-113) ได้ศึกษาความคุณลักษณะของผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการทำงานร่วมกัน โดยใช้องค์ประกอบของผู้นำแบบมุ่งให้บริการ ได้แก่ การตรวจสอบได้ (Providing accountability) ความซื่อสัตย์ (Honest) การรู้คุณค่าและสำนึกในบุญคุณ (Valuing and Appreciating) การสื่อสาร (Communication) การร่วมมือแบบอุปถัมภ์ (Fostering Collaboration) และการสนับสนุนและทรัพยากร (Supporting and Resourcing)

(14) เทเลอร์, มาร์ติน, ฮัทชินสัน และ จิงส์ (Taylor, Martin, Hutchinson; & jinks)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการที่ เทเลอร์, มาร์ติน, ฮัทชินสัน และ จิงส์ (จิรวรรณ เล่งพานิชย์. 2554: 28; อ้างอิงจาก Taylor, Martin, Hutchinson; & jinks. 2007) ได้ศึกษาคุณลักษณะพื้นฐานของภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการในทางปฏิบัติ โดยพัฒนาเครื่องมือในการวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ ตามแนวคิดของเพจและหว่อง (Page; & Wong) ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) การอ่อนน้อมถ่อมตน (Humility) การรับใช้ (Servanthood) หรือ การบริการ (Service) การห่วงใยผู้อื่น (Caring for others) การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) การพัฒนาผู้อื่น (Developing others) วิสัยทัศน์ (Vision) การกำหนดเป้าหมายขององค์การ (Goal-Setting) การนำ (Leading) การเป็นต้นแบบ (Role Modeling) การสร้างทีมงาน (Team-Building) การตัดสินใจ (Decision-Making)

(15) มูสเบอร์กเกอร์และแพตเตอร์สัน (Moosbrugger; & Patterson)

จากการวิจัยของ มูสเบอร์กเกอร์และแพตเตอร์สัน (จิรวรรณ เล่งพานิชย์. 2551 อ้างอิงจาก Moosbrugger; & Patterson. 2008) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการที่มีอิทธิพลต่อการบังคับใช้กฎต่างๆ และการส่งเสริมให้ผู้ตามสนใจความเป็นไปของสังคมและหน้าที่ของบาทหลวงมากกว่าผลประโยชน์ของตัวเอง ซึ่งองค์ประกอบที่ใช้ได้แก่ ความรักอันประเสริฐ (Agapao Love) การไม่เห็นแก่ตัว (Atruism) การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) การอ่อนน้อมถ่อมตน (Humility) การบริการ (Service)

(16) คลาร์เรน บรันช์ (Clarence Bunch)

คลาร์เรน บรันช์ (Bunch. 2013: Online) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการของชาวอเมริกันเชื้อสายอาฟริกัน โดยใช้เครื่องมือวัดตามแนวของบาร์บูโตและวิลเลอร์ ใน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การไม่เห็นแก่ตัว (Altruistic) การเยียวยารักษา (Healing) การจูงใจ (Persuasive) ความรอบรู้ (Wisdom) และการดูแลช่วยเหลือ (Stewardship)

(17) บังอร ไชยเผือก

องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการที่ บังอร ไชยเผือก (2550: 92-93) ใช้คุณลักษณะของผู้นำแบบมุ่งให้บริการและบรรยากาศของโรงเรียนคatholicสังกัดคณะภคินีพระกุมารเยซู โดยใช้องค์ประกอบตามแนวของกรีนลีฟ 10 องค์ประกอบ ได้แก่ ได้แก่ การรับฟัง (Listening) การเอาใจใส่ (Empathy) การเยียวยารักษา (Healing) การตระหนักรู้ (Awareness) การจูงใจ (Persuasion) การสร้างความคิดรวบยอด (Conceptualization) การมองการณ์ไกล (Foresight) การดูแลช่วยเหลือ (Stewardship) การอุทิศตนเพื่อพัฒนาผู้อื่น (Commitment to the growth of people) และ การสร้างสังคมกลุ่ม (Building community)

(18) พิชาวีร์ เมฆขยาย

พิชาวีร์ เมฆขยาย (2550) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับผู้นำกิจกรรมนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยใช้องค์ประกอบตามแนวคิดของลอบ ได้แก่ การแสดงความน่าเชื่อถือ (Display Authenticity) การให้คุณค่าผู้อื่น (Value People) การพัฒนาผู้อื่น (Develop People) การสร้างสังคมกลุ่ม (Build Community) การแสดงภาวะผู้นำ (Provide Leadership) และ การร่วมแบ่งปันภาวะผู้นำ (Share Leadership)

(19) อนุวัฒน์ วิภาคธำรงคุณ

องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการที่ อนุวัฒน์ วิภาคธำรงคุณ (2553: 19-125) ได้ใช้ศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย คือองค์ประกอบตามแนวคิดของลอบ ได้แก่ การแสดงความน่าเชื่อถือ (Display Authenticity) การให้คุณค่าผู้อื่น (Value People) การพัฒนาผู้อื่น (Develop People) การสร้างสังคมกลุ่ม (Build Community) การแสดงภาวะผู้นำ (Leadership) และ การร่วมแบ่งปันภาวะผู้นำ (Share Leadership)

(20) เชาวฤทธิ์ สาสาย

องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการที่ เชาวฤทธิ์ สาสาย (2550. 65-68) พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมระยะสั้นสำหรับผู้เตรียมเป็นพระสงฆ์คาทอลิกสู่ภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการในฐานะผู้นำทางการศึกษา ใช้ตามแนวของแพตเตอร์สัน ได้แก่ ความรักอันประเสริฐ (Agapao love) การอ่อนน้อมถ่อมตน (Humility) การไม่เห็นแก่ตัว (Altruism) วิสัยทัศน์ (Vision) ความไว้วางใจ (Trust) การมอบอำนาจ (Empowerment) และการบริการ (Service)

(21) จีรพรรณ เล่งพานิชย์

จีรพรรณ เล่งพานิชย์ (2554: 32) ได้ศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการจากแนวคิดที่หลากหลาย สามารถกำหนดองค์ประกอบได้เป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การ

บริการ (Service) การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) การไม่เห็นแก่ตัว (Altruism) และความอ่อนน้อมถ่อมตน (Humility)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการตามแนวคิดและผลการวิจัยของนักวิชาการทั้งของไทยและต่างประเทศที่ได้กล่าวมาข้างต้น เมื่อนำมาสังเคราะห์เข้าด้วยกัน จะพบว่ามีถึง 41 องค์ประกอบ ได้แก่ 1)การรับฟัง 2)การเอาใจใส่ 3)การเยียวยารักษา 4)การตระหนักรู้ 5)การจูงใจ 6)การสร้างความคิดรวบยอด 7)การมองการณ์ไกล 8)การดูแลช่วยเหลือ 9)การอุทิศตนเพื่อพัฒนาผู้อื่น 10)การสร้างสังคมกลุ่ม 11)ความน่าเชื่อถือ 12)การให้คุณค่าผู้อื่น 13)การแสดงภาวะผู้นำ 14)การร่วมแบ่งปันภาวะผู้นำ 15)ความซื่อสัตย์ 16)การสร้างควมไว้วางใจ 17)การบริการ 18)การเป็นต้นแบบ 19)การได้รับการยกย่องจากผู้อื่น 20)การเสริมพลังอำนาจ 20)การไม่เห็นแก่ตัว 21)ความเสมอภาค 22)การให้คำปรึกษา 23)การรับรู้ 24)การให้ความรัก 25)การอ่อนน้อมถ่อมตน 26)การไม่เห็นแก่ตัว 27)การเรียนรู้เรื่องราวในอดีต 28)ความมีศีลธรรม 29)การตรวจสอบได้ 30)การสื่อสาร 31)การรู้คุณค่าและสำนึกบุญคุณ 32)การร่วมมืออุปถัมภ์ 33)การสนับสนุนและทรัพยากร 34)การกำหนดเป้าหมาย 35)การสร้างทีมงาน 36)การตัดสินใจ 37)ความรอบรู้ 38)การมีแรงกระตุ้น 39)การเปลี่ยนแปลงสังคม 40)การชี้แนะ ไม่ควบคุม 41)การปลดปล่อยพลังงาน ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ผู้วิจัยจะนำไปสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) เป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาด้านจิต

1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ

ฮาร์ดิน (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง. 2553: 130 อ้างอิงจาก Hardin. 2003) ศึกษาผลของรูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการของโรงเรียนรัฐบาลในรัฐเท็กซัส โดยใช้การศึกษาเพื่อศึกษาผลของรูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการที่มีต่อการรับรู้ภาวะผู้นำของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงลึก (In-depth interview) ผู้วิจัยเลือกใช้กรอบแนวคิดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการของ Bolman; & Deal ปี 1993 และ Sergiovanni ปี 1984 ในการสร้างรูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ ซึ่งประกอบด้วย 5 คุณลักษณะอันได้แก่ ความซื่อสัตย์หรือน่าไว้วางใจ ความรักหรือเคารพ การบริการ การรับฟัง และการมีแรงกระตุ้นหรือมีคุณค่า ซึ่งจากการวิเคราะห์เอกสารจะมุ่งศึกษาภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการในบริบทของธุรกิจ การศึกษา และแนวคิดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการระดับนักเรียนนักศึกษา กลุ่มตัวอย่างมาจากสถานศึกษาที่มีลักษณะทางภูมิศาสตร์แตกต่างกันสองแห่งในรัฐเท็กซัส โดยกลุ่มตัวอย่างต้องเข้าร่วมการปฏิบัติการภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการเป็นเวลา 3 ชั่วโมง แล้วทำการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ผลด้วยการใช้แบบสำรวจในการวัดเชิงปริมาณ และใช้การสัมภาษณ์และสังเกตแบบมีส่วนร่วมในการวัดเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า

การปฏิบัติการภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการเพียง 3 ชั่วโมง มีผลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

แพตเตอร์สัน (Patterson, 2003: 136-137) ได้สร้างทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ โดยต่อยอดจากทฤษฎีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง(transformational leadership theory) จากแนวคิดโครงสร้างการปฏิวัติวิทยาศาสตร์ (Structure of scientific revolutions) ของคุห์น (Kuhn) ที่เรียกร้องให้พัฒนาทฤษฎีใหม่แทนที่ทฤษฎีเดิมที่ไม่สามารถอธิบายปรากฏการณ์ได้ ปรากฏการณ์ทางสังคมที่ยังไม่ได้มีการศึกษาคือการที่ผู้นำมี ความรักอันประเสริฐ (Agapao love) มีความถ่อมตน (Being humble) ทำงานด้วยความเป็นห่วงเป็นใยผู้อื่น (Acting altruistically) มีวิสัยทัศน์ให้กับผู้ตาม (Being visionary for followers) ความหมายของทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการอธิบายมโนทัศน์ ดังนี้ ความรักอันประเสริฐ (Agapao love) การอ่อนน้อมถ่อมตน (Humility) การไม่เห็นแก่ตัว (Altruism) วิสัยทัศน์ (Vision) ความไว้วางใจ (Trust) การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) และการบริการ (Service) มโนทัศน์เหล่านี้เป็นคุณธรรมและการแสดงออกให้เห็นได้ภายใต้บริบทของภาวะผู้นำงานวิจัยนี้ให้รูปแบบที่แสดงถึงความสัมพันธ์เชื่อมโยงของมโนทัศน์นี้

ไกเกอร์ (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง. 2553: 129; อ้างอิงจาก Kyker, 2003) ได้ศึกษาการพัฒนาจิตวิญญาณของนักศึกษาระดับวิทยาลัยผ่านภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการและการเรียนรู้การบริการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้การบริการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ และการพัฒนาจิตวิญญาณของนักศึกษาระดับวิทยาลัย ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ ด้วยวิธีการทดลองและการพรรณนา มีการนำกลุ่มตัวอย่างจำนวน 204 คน ให้ทำแบบทดสอบที่มีชื่อว่า The Psycho Matrix Spirituality Inventory และกลุ่มตัวอย่างอีก 5 คน ให้มาเข้าร่วมการปฏิบัติการภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ (Servant Leadership Workshop) การอภิปรายแบบกลุ่ม และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ผลการศึกษาวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างต้องการเชื่อมความสัมพันธ์กับผู้อื่นและจากผลของกระบวนการพบว่า ตรงตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับการฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการมีความสัมพันธ์กับลักษณะจิตวิญญาณ อีกทั้งกลุ่มตัวอย่างมีอำนาจมากขึ้นหลังจากเข้าร่วมการปฏิบัติการภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ และมีการตระหนักในด้านจิตวิญญาณมากขึ้นในระหว่างการเรียนรู้และการบริการ ข้อเสนอแนะจากการวิจัยระบุว่าตัวแบบและบทสนทนาที่เกี่ยวข้องในระหว่างการเรียนรู้การบริการมีความสำคัญ และการฝึกปฏิบัติการภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการจะช่วยเพิ่มประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวได้

เดนนิส และ โบคาเนีย (จิราวรรณ เล่งพานิชย์. 2554: 24; อ้างอิงจาก Dennis; & Bocarnea. 2005) ได้พัฒนาเครื่องมือวัดการสร้างแนวคิด(Construct) ของทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการของแพตเตอร์สัน (Patterson) ที่มีคือ ความรักอันประเสริฐ (Agapao love) การอ่อนน้อมถ่อมตน

(Humility) การไม่เห็นแก่ตัว (Altruism) วิสัยทัศน์ (Vision) ความไว้วางใจ (Trust) การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) และการบริการ (Service) ทั้ง 7 องค์ประกอบที่กล่าวมาที่ เพตเตอร์สันได้นำเสนอไว้ ถูกนำมาทำเป็นข้อย่อยสำหรับเครื่องมือวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ การศึกษานี้ใช้ข้อแนะนำการพัฒนาตัววัดของเดอเวลลิส (Devellis) เพื่อสร้างเครื่องมือวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการตามทฤษฎีของปีเตอร์สัน ให้การเก็บข้อมูล 3 ครั้งที่แตกต่างกัน และลดตัววัด 71 ตัว เหลือ 42 ตัว ได้ 5 องค์ประกอบ คือ การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) ความรัก (Love) ความถ่อมตน (Humility) ความไว้วางใจ (Trust) และ วิสัยทัศน์ (Vision)

ฟิวด์, ชัตตัน และวอชิงตัน ((สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง. 2553: 136; อ้างอิงจาก Field, Sutton; & Washington. 2006) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการและคุณสมบัติที่แตกต่างกัน 3 ข้อของ การเอาใจใส่ (Empathy) ความซื่อสัตย์ (Integrity) ความสามารถ (Competence) และ รูปแบบห้าองค์ประกอบบุคลิกลักษณะที่มีความเห็นเหมือนกัน เครื่องมือวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการของเดนนิสและวินสตัน (Dennis and Winston's servant leadership scale) แบบสำรวจคุณค่าและวิธีการของเบรธไวท์และลอว์ (Braithwaite and Law's Goal; & Mode Values Inventories) เครื่องมือวัดความซื่อสัตย์ของเมเยอร์และเดวิส (Mayer; & Davis' integrity scale) และแบบสำรวจองค์ประกอบใหม่ของคอสตาและแมคแครี (Costa and McCrae's NEO Five-Factor Inventory) กลุ่มตัวอย่างเป็น ผู้ตาม จำนวน 288 คน และผู้นำ จำนวน 126 คนใน 3 องค์การ เพื่อวัดความสัมพันธ์ของคะแนนที่ผู้ตามให้ภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการของผู้ตาม และคะแนนที่ผู้ตามให้ผู้นำในด้านคุณค่าของการเอาใจใส่ (Empathy) ความซื่อสัตย์ (Integrity) และ ความสามารถ (Competence) และคะแนนที่ผู้นำให้กับความเห็นที่เหมือนกัน ผลการศึกษาพบว่า คะแนนที่ผู้ตามให้กับภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคะแนนที่ผู้ตามให้กับคุณค่าของ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์ และความสามารถ และคะแนนที่ผู้ตามให้กับภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการของผู้ตามมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคะแนนที่ผู้นำให้กับความเห็นเหมือนกัน ดังนั้น องค์การที่นำภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการไปใช้อาจได้ประโยชน์จากการสรรหาผู้นำจากบุคลิกภาพที่ได้จากผลการศึกษาครั้งนี้ นอกจากนั้นเพื่อดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการและรักษาผู้นำในองค์การของภาวะผู้นำไปบริหาร ผู้สรรหาสมาชิกและผู้ฝึกอบรมในองค์การของภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสามารถได้ประโยชน์จากการสื่อสารข้อมูลที่ชัดเจนสำหรับบุคลิกที่ต้องการในวัฒนธรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการจากบุคลิกลักษณะที่ได้จากงานวิจัยนี้

บาร์บูโต จูเนียร์ และ วิลเลอร์ (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง. 2553; อ้างอิงจาก Barbuto Jr; & Wheeler, 2006) ได้เสนอการสร้างมโนทัศน์แบบบูรณาการของภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการจากการทบทวนวรรณกรรม สร้างหัวข้อตัววัดย่อยเพื่อวัดมิติที่เป็นไปได้ 11 ตัวของภาวะผู้นำ

แบบมุ่งให้บริการ คือ เสียสละตนเองเพื่อผู้อื่น (Calling) การรับฟัง (Listening) การมีความรู้สึกร่วม (Empathy) การเอาใจใส่ (Healing) การตระหนักรู้ (Awareness) การจูงใจ (Persuasion) การสร้างความคิดรวบยอด (Conceptualization) การมองการณ์ไกล (Foresight) การดูแลช่วยเหลือ (Stewardship) การอุทิศตนเพื่อพัฒนาผู้อื่น (Commitment to the growth of people) และ การสร้างสังคมกลุ่ม (Building community) เก็บข้อมูลจากผู้นำ 80 คน และผู้ให้คะแนน 388 คนเพื่อทดสอบความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) ยืนยันโครงสร้างองค์ประกอบ และ ประเมินความถูกต้องที่เหมือนกัน ความถูกต้องที่แตกต่างกัน และทำนายได้ (Convergent, Divergent, and Predictive Validity) ผลการศึกษาได้องค์ประกอบภาวะผู้นำ 5 องค์ประกอบ คือ การเสียสละรับใช้อย่างไม่เห็นแก่ตัว (Altruistic calling) การเยียวยารักษาอารมณ์ (Emotional Healing) การสร้างแนวทางการจูงใจ (Persuasive mapping) ภูมิปัญญา (Wisdom) และการพิทักษ์รักษาองค์การ (Organizational Stewardship) โดยองค์ประกอบทั้งห้ามีนัยความสำคัญกับภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) การแลกเปลี่ยนความเป็นผู้นำและผู้ตามซึ่งกันและกัน (Leader-member Exchange) การทุ่มเท (Extra Effort) ความพึงพอใจ (Satisfaction) และ ประสิทธิภาพขององค์การ (Organizational Effectiveness) โครงสร้างองค์ประกอบที่แข็งแกร่งและผลการทดสอบที่ดีในทุกเกณฑ์ การวัดความถูกต้อง (validity criteria) แสดงว่าเครื่องมือที่พัฒนานี้ให้คุณค่ากับการวิจัยในอนาคต

บังอร ไชยเผือก (2550 : 92-93) ศึกษาคุณลักษณะของผู้นำแบบมุ่งให้บริการและบรรยากาศของโรงเรียนคหอลิกสังกัดคณะภคินีพระกุมารเยซู มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้นำแบบมุ่งให้บริการ โรงเรียนคหอลิกสังกัดคณะภคินีพระกุมารเยซู ใน 10 ด้าน ได้แก่ การรับฟัง การเอาใจใส่ การเยียวยารักษา การตระหนักรู้ การจูงใจ การสร้างความคิดรวบยอด การมองการณ์ไกล การดูแลช่วยเหลือ การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน และการสร้างสังคมกลุ่ม ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะผู้นำแบบมุ่งให้บริการของผู้บริหารโรงเรียนคหอลิก สังกัดคณะภคินีพระกุมารเยซู โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การสร้างความคิดรวบยอด การดูแลช่วยเหลือ การจูงใจ การมองการณ์ไกล การรับฟัง การเยียวยารักษา การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน การสร้างสังคมกลุ่ม การเอาใจใส่ และการตระหนักรู้ และผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำแบบมุ่งให้บริการของผู้บริหารโรงเรียนคหอลิกสังกัดคณะภคินีพระกุมารเยซู โดยรวม พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน และครูที่ระดับช่วงชั้นต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

พิชาวีร์ เมฆขยาย (2550 : 132-133) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับผู้นำกิจกรรมนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหลักสูตรอบรมภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับผู้นำกิจกรรมนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และทดลองใช้หลักสูตร

ฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับผู้นำกิจกรรมนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า ได้หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับผู้นำกิจกรรมนิสิต และผลจากการทดลองใช้หลักสูตร พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการมีความรู้ ทักษะ ทักษะเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการภายหลังการฝึกอบรมมากกว่าก่อนการฝึกอบรม

อนุวัฒน์ วิภาครังคุณ (2553: 119-125) ศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ใน 6 ด้าน ได้แก่ การเห็นคุณค่าของผู้อื่น การพัฒนาผู้อื่น การสร้างสังคมชุมชน การแสดงออกทางคุณธรรม การส่งเสริมการเป็นผู้นำ และการใช้ภาวะผู้นำร่วมกัน ผลการศึกษาพบว่าคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทยใน 6 ด้าน ได้แก่ การแสดงความน่าเชื่อถือ (Display Authenticity) การให้คุณค่าผู้อื่น (Value People) การพัฒนาผู้อื่น (Develop People) การสร้างสังคมกลุ่ม (Build Community) การแสดงภาวะผู้นำ (Leadership) และ การร่วมแบ่งปันภาวะผู้นำ (Share Leadership) ทั้งโดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการผู้บริหารสถานศึกษาในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทยกับทัศนคติต่อการทำงาน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

สรายุทธ กันหลง (2553) ได้ศึกษายุทธศาสตร์การพัฒนาภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อศึกษาและสร้างยุทธศาสตร์ในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบหลักจากสูงไปต่ำ คือ การสร้างความร่วมมือร่วมใจ การมีวิสัยทัศน์ และการคุ้มครองดูแลรักษา

จิรวรรณ เล่งพานิชย์ (2554) ศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับการแสดงออกของภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกอายุ ขนาดสถานศึกษา และระดับสถานศึกษา และเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีผลการวิจัย ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการในระดับมาก โดยผู้บริหารที่มีอายุต่างกันและอยู่ในสถานศึกษาเดียวกัน มีระดับภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับการแสดงออกในปัจจุบันที่มีอิทธิพลต่อ

ภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการอยู่ในระดับมากที่สุดที่ปัจจัยคือ ความเชื่อถือ ความคิดสร้างสรรค์ การมีวิสัยทัศน์ และความซื่อสัตย์สุจริต

2. แบบสอวัตภาวะผู้นำ

บุคคลแต่ละคนจะมีลักษณะพฤติกรรมพิเศษเป็นของตนเอง ตั้งแต่ลักษณะทางกายภาพ เช่น รูปร่างหน้าตา ท่าทาง การเดิน การใช้เสียงพูดจาปราศรัย ลักษณะกิริยา ตลอดจนลักษณะภายในที่พร้อมจะแสดงออกมาได้เมื่อยามมีเหตุการณ์เฉพาะหน้าเกิดขึ้นหรือมีสิ่งเร้าลักษณะเฉพาะของแต่ละคนนี้เรียนกันว่า “บุคลิกภาพ” ซึ่งลักษณะความเป็นผู้นำก็เป็นส่วนหนึ่งในหลายๆ ส่วนของบุคลิกภาพ (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2543ก: 213) ในการวัดลักษณะความเป็นผู้นำจึงมีหลายแบบ ไม่ว่าจะเป็นการสังเกต การสัมภาษณ์ การศึกษาประวัติ และการรายงานตนเอง เป็นต้น ซึ่งการรายงานตนเองมีหลักในการพิจารณาเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือดังนี้ (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2543ข: 250-254)

1. สร้างโดยยึดทฤษฎีเป็นฐาน (Rational-Theoretical Approaches) วิธีนี้จะเริ่มจากการนิยามลักษณะความเป็นผู้นำให้ชัดเจนตามทฤษฎีที่ยึดถือหรือเป็นแนวคิดที่เกิดจากการสังเคราะห์ของตนเอง และเมื่อนิยามลักษณะความเป็นผู้นำที่จะวัดชัดเจนแล้ว ก็สามารถเขียนแบบทดสอบหรือหาตัวเร้าตามที่นิยามไว้ โดยอาจจะสร้างเป็นแบบข้อความ สถานการณ์ หรือรูปภาพก็ได้ ทั้งนี้แล้วแต่ผู้สร้างแบบทดสอบพิจารณาว่าแบบใดเหมาะสม

2. สร้างโดยยึดเกณฑ์จำแนกสิ่งที่รู้ได้ (Empirical Approach) วิธีนี้เป็นลักษณะเดียวกับวิธี External, Group-contrast, Criterion group, Criterion-Validate หรือ Criterion-Keyed การสร้างแบบสอวัตด้วยวิธีนี้จะต้องยึดทฤษฎีเป็นฐานก่อนว่าจะวัดอิงทฤษฎีหรือแนวคิดใด และรูปแบบจะเป็นลักษณะใด เมื่อได้ข้อคำถามหรือตัวเร้าแล้ว หลักการสำคัญของวิธีนี้คือคำถามที่ได้ต้องสามารถจำแนกสิ่งนั้นได้จริง จึงจำเป็นต้องหาเกณฑ์ให้สามารถอธิบายได้ว่า ข้อคำถามนี้ได้ว่าคนทำคะแนนได้สูงจะวัดสิ่งนั้นได้จริง

เกณฑ์ที่นิยมใช้พิจารณาจึงเป็นเกณฑ์ที่รู้แน่ชัด (Known group) เช่น กลุ่มโรคประสาท กับกลุ่มปกติ กลุ่มที่ตื่นเต้นกับกลุ่มที่เฉื่อยชา กลุ่มที่ซื่อสัตย์กับกลุ่มทุจริต ฯลฯ ถ้าหาเกณฑ์ว่าข้อนั้นจำแนกสองกลุ่มได้ดี ก็จะเป็นวิธีการสร้างแบบนี้ได้

3. สร้างโดยยึดการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analytic Approach) วิธีนี้อาจเรียกว่าแบบสร้างความคงเส้นคงวภายใน (Internal Consistency Approach หรือ Clustering หรือ Itemetric) ในขั้นแรกจะต้องนิยามสิ่งที่จะวัด และสร้างข้อความวัดพฤติกรรมหรือคุณลักษณะที่จะวัดในด้านนั้น การสร้างข้อความหรือข้อคำถามหลายๆ ข้อ ที่คิดว่าวัดสิ่งที่ต้องการวัดนั้นจะเชื่อได้อย่างไร

ถ้าข้อความนั้นจับกลุ่มกันมีความสัมพันธ์กันเป็นกลุ่มๆ ก็แสดงว่าแต่ละกลุ่มวัดแต่ละอย่าง การวิเคราะห์องค์ประกอบจะชี้ให้เห็นว่าข้อคำถามใดบ้างวัดองค์ประกอบเดียวกัน เช่น การสร้างข้อความวัดจิตวิทยาการตามแนวพุทธศาสนา การเขียนข้อความตามจริงแต่ละอย่างจะวัดจิตนั้นจริงหรือไม่ ถ้าดีจริง ข้อความที่เขียนวัดจิตหนึ่ง ๆ นั้น ต้องมีองค์ประกอบเดียว ถ้าวิเคราะห์รวมทั้งหมดก็ควรจะได้ 6 องค์ประกอบ จึงจะวัดสิ่งที่เราต้องการวัดได้ การสร้างโดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบจึงช่วยชี้ให้เห็นความเที่ยงตรงของข้อสอบแต่ละข้อดียิ่งขึ้น

2.1 การสร้างแบบสอบวัดภาวะผู้นำ

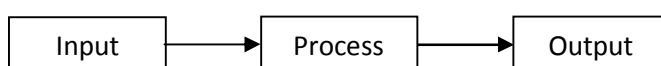
หลักการสร้างแบบสอบวัดลักษณะภาวะผู้นำ โดยภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะหนึ่งของบุคลิกภาพ จึงมีขั้นตอนการสร้างเช่นเดียวกับการสร้างแบบสอบวัดบุคลิกภาพเช่นกัน ดังนี้ (เชิดศักดิ์ โสวาสินธุ์, 2520 : 1 -17)

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการวัด การวางแผนในขั้นนี้เป็นการวางแผนโครงสร้างล่วงหน้าว่าในการวิจัยหรือการสอบวัดนั้นต้องการวัดตัวแปรใดบ้าง จะสอบวัดกับใคร วัดเพื่ออะไร หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นการวางแผนโครงสร้างของการวิจัยก็ได้ กล่าวคือ ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยจะต้องกำหนดขอบเขตของการวัด และอธิบายลักษณะของตัวแปรให้แจ่มแจ้งว่า พฤติกรรมหรือตัวแปรที่วัดนั้นมีองค์ประกอบอย่างไร และจะสร้างนิยามปฏิบัติการได้เช่นไร

2. กำหนดลักษณะของแบบสอบวัดหรือเครื่องมือ การวางแผนในขั้นนี้เป็นการวางแผนเพื่อกำหนดรูปแบบของเครื่องมือวัด หรือแบบทดสอบที่จะนำไปใช้วัด หรือเราให้บุคคลแสดงพฤติกรรมนั้นออกมา โดยต้องกำหนดให้สอดคล้องกับลักษณะและพฤติกรรมของการวิจัยนั้นๆ ว่าควรใช้แบบทดสอบประเภทใด จะวัดได้ตามที่มุ่งวัดได้ ตลอดจนต้องกำหนดขอบเขตของการทดสอบว่า ควรมีจำนวนข้อหรือสเกลมากน้อยเพียงใด จึงจะครอบคลุมและจะใช้วิธีดำเนินการสอบอย่างไร เป็นการสอบเป็นกลุ่มหรือเป็นบุคคล จำกัดเวลาการตอบหรือไม่จำกัด

3. การสร้างแบบสอบวัด จะกำหนดรูปแบบของแบบสอบวัด จะทำให้ทราบลักษณะข้อคำถามว่าจะเป็นไปในลักษณะใด ในการสร้างแบบสอบวัดส่วนใหญ่จะมุ่งวัดพฤติกรรมที่แฝงอยู่ในภายในของบุคคล ดังนั้นคุณลักษณะต่างๆ ที่ต้องการวัดจึงควรที่จะผ่านการวิจัยมาแล้ว หรืออย่างน้อยก็จะมีงานวิจัยมาบ่งว่ามีองค์ประกอบใด ข้อควรทำประการหนึ่งในการสร้างแบบสอบวัด คือ พึงระลึกว่าตัวข้อสอบนั้นเป็นเพียงตัวอย่างพฤติกรรมเท่านั้น มิได้หมายความว่าจะเป็นพฤติกรรมทั้งหมดของตัวแปรนั้น

4. การประเมินคุณภาพเครื่องมือ การสร้างแบบสอบวัดนั้นเป็นการวัดทางอ้อม ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการดังนี้



ตัวแบบสอวัตในทีนี้คือสิ่งเร้า หรือ Input ที่จะนำไปกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรม (Output) อันเป็นผลเนื่องมาจากกระบวนการ (Process) เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมนั้น เป็นขอบข่ายของการอ้างอิงหรือโครงสร้างของพฤติกรรม ฉะนั้นการนำแบบทดสอบไปใช้กับการวิจัยจริงๆ จำเป็นจะต้องตรวจสอบว่าแบบสอวัตนั้นเป็น Key ของสิ่งเร้าจริงหรือไม่ เพราะการวัดที่แม่นยำต้องสร้างเครื่องมือให้มีคุณภาพ ซึ่งคุณภาพของแบบสอวัตนั้นส่วนใหญ่มักจะคำนึงคุณภาพต่อไปนี้

4.1 ความเที่ยงตรง (Validity) หมายถึง คุณภาพของแบบทดสอบนั้นสามารถวัดคุณลักษณะ (Traits) ได้ตรงตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด หรือตรงตามคุณลักษณะที่ได้นิยามไว้มากน้อยเพียงใด

4.2 ความเชื่อมั่น (Reliability) หมายถึง ผลการวัดนั้นสามารถบอกระดับหรือความเข้มข้นของลักษณะได้อย่างน่าเชื่อถือเพียงใด มีความคลาดเคลื่อนในการดำเนินการวัดมากน้อยเพียงใด

4.3 ความเป็นปรนัย (Objectivity) หมายถึง เครื่องมือนั้นหรือแบบสอวัตนั้นมีความชัดเจนในตัวของมันเองมากน้อยเพียงใด ในการที่จะเป็นสื่อหรือรื้อให้การตอบสนองได้ตรงตามความต้องการของการสร้างแบบสอวัต ตลอดจนระบบของการให้คะแนน หรือ สัญลักษณ์ที่แสดงถึงคุณลักษณะเป็นที่น่าเชื่อถือ และนำไปใช้โดยทั่วไปหรือไม่ ในการแปลความหมาย

การสร้างแบบสอวัต นอกจากจะกำหนดจุดมุ่งหมายในการวัด ลักษณะของเครื่องมือวัดให้มีรูปแบบสอดคล้องกับลักษณะและพฤติกรรมของการวิจัยแล้ว การประเมินคุณภาพเครื่องมือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะบอกถึงคุณภาพของเครื่องมือ เครื่องมือที่มีความคงเส้นคงวาน่าเชื่อถือในการวัด มีความเที่ยงตรง สามารถวัดคุณลักษณะที่ต้องการวัดได้ และมีความเป็นปรนัยคือมีความชัดเจนในตัวเครื่องมือ เครื่องมือนั้นจึงสามารถให้ข้อมูลที่มีประสิทธิภาพต่อการวิจัย หรือผู้นำผลการวิจัยไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 รูปแบบมาตรวัด

รูปแบบมาตรวัดมีหลายชนิด แต่ละชนิดมีความแตกต่างกันไปตามความคิดของผู้พัฒนามาตรวัดนั้น การนำมาตรวัดใดมาใช้ขึ้นอยู่กับจุดประสงค์ของผู้ใช้พิจารณาความเหมาะสมของมาตรที่สามารถวัดคุณลักษณะได้ตรงตามที่ต้องการวัด รูปแบบมาตรวัด มาตรวัดตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert's Scale)

ลิเคิร์ทได้เสนอวิธีของเขาโดยอาศัยข้อตกลงบนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า “เขาวนัปัญหาของมนุษย์จะมีการแจกแจงแบบโค้งปกติ” ลิเคิร์ทได้ใช้หน่วยความเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นเกณฑ์ในการวัดประเมินความเข้มของทัศนคติ ความเห็น หรือเจตคติที่มีต่อเรื่องต่างๆ ผลการศึกษาของเขาสรุปว่า การใช้หน่วยความเบี่ยงเบนมาตรฐานดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการวัดที่มีความสัมพันธ์กับการวัด โดยกำหนดเป็น 0, 1, 2, 3, 4 หรือ 1, 2, 3, 4, 5 ปรากฏว่ามีค่าสหสัมพันธ์สูงถึง .99 จึงได้สรุปว่า แทนที่จะต้องใช้

วิธีวิเคราะห์หาค่าประจำข้อให้ยุ่งยากเหมือนวิธีของเทอร์สตัน ให้ใช้การกำหนดมาตราประจำข้อให้เป็น 1, 2, 3, 4, 5 ได้เลย (วิเชียร เกตุสิงห์. 2524 : 94-95)

การสร้างมาตรวัดตามแนวของลิเคิร์ท

การสร้างมาตรวัดตามวิธีของลิเคิร์ท ดำเนินการดังนี้ (องอาจ นัยพัฒน์. 2549. 193-196)

1. ศึกษาคุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการวัด รวมทั้งคุณลักษณะของกลุ่มผู้ตอบ โดยทั่วไปว่ามีภูมิหลังเป็นมาอย่างไร เช่น ระดับการศึกษา อาชีพ เพศ อายุ เป็นต้น จากเอกสารและงานวิจัยต่างๆ มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้สร้างมาตรวัดชัดเจนขึ้น รวมทั้งทำให้ทราบข้อจำกัดด้านต่างๆ ก่อนการสร้างมาตรวัด เช่น ลักษณะโครงสร้างของสิ่งที่ต้องการวัดควรมีลักษณะอย่างไร ถ้อยคำภาษาที่ใช้ในการเขียน รูปแบบของมาตรวัดที่เหมาะสม และแรงจูงใจในการตอบของผู้ตอบ

2. กำหนดนิยามและองค์ประกอบของสิ่งที่ต้องการวัด โดยในขั้นนี้จะกระทำขึ้นหลังจากได้มีการศึกษาเอกสารในขั้นแรกและอาศัยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา ประมวลสรุปกำหนดเป็นนิยามและองค์ประกอบเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการวัด เพื่อใช้เป็นแนวทางสำคัญในการสร้างข้อความในมาตรวัดต่อไป

3. สร้างข้อคำถามที่เกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการวัด ข้อความที่ดีควรมีลักษณะดังนี้

3.1 เป็นประโยคหรือวลีสั้นๆ กระชับรัด ชัดเจน

3.2 ใช้ภาษาเหมาะสมกับคุณลักษณะของผู้ตอบ ตามระดับการศึกษา เพศ และวัย

เป็นต้น

3.3 ควรมีความคิดเดียวในแต่ละข้อความ และได้ใจความสมบูรณ์ในตัวเอง

3.4 หลีกเลี่ยงข้อความที่เป็นความจริงหรือสามารถตีความได้ว่าเป็นความจริง เช่น “การศึกษาในระบบโรงเรียนเกิดขึ้นครั้งแรกในสมัยรัชการที่ 5” ข้อความนี้ผู้ตอบไม่สามารถประเมินความรู้สึกที่ต้องการศึกษาได้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือไม่สามารถกำหนดตำแหน่งความรู้สึกของผู้ตอบบนช่วงความรู้สึกของการวัดเจตคติในเชิงเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นได้

3.5 หลีกเลี่ยงการนำข้อความที่เป็นคำขวัญหรือสุภาษิตที่รู้จักกันโดยทั่วไป เช่น “มีวิชาเหมือนมีทรัพย์อยู่นับแสน” ข้อความลักษณะนี้จะทำให้ผลการวัดขาดความเที่ยงตรงไป ทั้งนี้เพราะผู้ตอบมักจะตอบโดยทันทีโดยไม่คิดให้ลึกซึ้งตามประสบการณ์หรือความคุ้นเคยกับถ้อยคำเหล่านั้น

3.6 หลีกเลี่ยงข้อความที่เป็นประโยคปฏิเสธซ้อนปฏิเสธ

3.7 ควรใช้วลีหรือถ้อยคำที่แสดงถึงอารมณ์ด้านความรัก ชอบ ความหวัง ความปรารถนา ความเกลียดกลัว เป็นต้น เพราะวลีหรือข้อความนี้จะสะท้อนความรู้สึกต่อสิ่งที่ต้องการวัดของผู้ตอบได้

3.8 ควรมีความหมายน่าสนใจหรือมีลักษณะเกี่ยวข้องกับกิจวัตรประจำวันของผู้ตอบ เพื่อก่อให้เกิดการเฝ้าความสนใจของต่อการตอบ

3.9 ควรระมัดระวังการไม่ใช้ข้อความที่ถามตรงเกินไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อความที่ต้องการวัดเจตคติที่เกี่ยวข้องกับเรื่องส่วนตัว

4. ลักษณะข้อความอาจเป็นทางบวก ทางลบ หรือแบบผสมก็ได้ แต่โดยทั่วไปมาตรวัดที่ประกอบด้วยข้อความที่มีลักษณะทิศทางเดียว กล่าวคือเป็นทางบวกหรือทางลบแบบใดแบบหนึ่ง จะมีความเชื่อมั่นสูงกว่าแบบผสม แต่บางครั้งมาตรวัดที่เป็นแบบผสมจะมีประโยชน์ต่อการตรวจสอบความคงเส้นคงวาในการตอบของผู้ตอบ และป้องกันความคุ้นเคยต่อกระบวนการตอบ เพราะผู้ตอบบางคนอาจตอบข้อความโดยมิได้คำนึงถึงเนื้อหาสาระที่ข้อความมุ่งถาม แต่ตอบเพื่อเสนอภาพพจน์ที่ดีของตนเท่านั้น

4. การกำหนดน้ำหนักความเห็นในแต่ละข้อคำถาม ให้กำหนดน้ำหนักเป็น 5 ระดับ โดยใช้ข้อความที่แสดงความคิดเห็นหรือทัศนคติที่มีต่อเรื่องที่กำหนดในเรื่องที่ถาม ซึ่งส่วนมากใช้ว่าเห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง สำหรับการให้คะแนนนั้นจะต้องแบ่งตามลักษณะของข้อคำถามว่าเป็นแบบ Favorable หรือ Unfavorable

ระดับความคิดเห็น	Favorable	Unfavorable
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

3. การวิเคราะห์องค์ประกอบ

การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นการวิเคราะห์หลายตัวแปรเทคนิคหนึ่งเพื่อการสรุปรายละเอียดของตัวแปรหลายตัว หรือเรียกว่าเป็นเทคนิคที่ใช้ในการลดจำนวนตัวแปรเทคนิคหนึ่งโดยการศึกษาถึงโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร และสร้างตัวแปรใหม่เรียกว่า องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่สร้างขึ้นจะเป็นการนำตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันหรือมีความร่วมกันสูงมารวมกันเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ส่วนตัวแปรที่อยู่คนละองค์ประกอบมีความร่วมกันน้อย หรือไม่มีความสัมพันธ์กันเลย (กัลยา วานิชบัญชา, 2551: 62)

ประเภทของเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ วัตถุประสงค์สำคัญของการวิเคราะห์องค์ประกอบมี 2 ประการ คือ ประการแรกเป็นการใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและระบุองค์ประกอบร่วมที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบช่วยให้นักวิจัยลดจำนวนตัวแปรลงและได้องค์ประกอบ ซึ่งทำให้เข้าใจลักษณะของข้อมูลได้ง่ายและสะดวกใน

การแปลความหมาย รวมทั้งได้ทราบแบบแผนและโครงสร้างความสัมพันธ์ของข้อมูลได้ง่ายและสะดวก ในการแปลความหมาย รวมทั้งได้ทราบแบบแผนและโครงสร้าง ความสัมพันธ์ของข้อมูลด้วย วัตถุประสงค์ประการที่สอง เป็นการให้การวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อทดสอบสมมุติฐานเกี่ยวกับ แบบแผนและโครงสร้างความสัมพันธ์ของข้อมูล และให้การวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อตรวจสอบว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกลมกลืนกับสมมุติฐานเพียงใด จากวัตถุประสงค์ของการวิจัย องค์ประกอบดังกล่าวนำไปสู่เป้าหมายของการให้การวิเคราะห์องค์ประกอบในฐานะที่เป็นเครื่องมือ สำคัญสำหรับการวิจัย (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542: 123-124)

3.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA)

วัตถุประสงค์

1) เพื่อศึกษาว่าองค์ประกอบรวมที่จะสามารถอธิบายความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างตัวแปรต่าง ๆ โดยที่จำนวนองค์ประกอบรวมที่หาได้จะมีจำนวนน้อยกว่าจำนวนตัวแปรนั้น จึงทำให้ทราบว่า มีองค์ประกอบรวมอะไรบ้าง โมเดลนี้ เรียกว่า Exploratory Factor Analysis Model : EFA

2) เพื่อต้องการทดสอบสมมุติฐานเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์ประกอบว่า องค์ประกอบ แต่ละองค์ประกอบด้วยตัวแปรอะไรบ้าง และตัวแปรแต่ละตัวควรมีน้ำหนักหรืออัตราความสัมพันธ์กับ องค์ประกอบมากน้อยเพียงใด ตรงกับที่คาดคะเนไว้หรือไม่ หรือสรุปได้ว่าเพื่อต้องการทดสอบว่าตัว ประกอบอย่างนี้ตรงกับโมเดลหรือตรงกับทฤษฎีที่มีอยู่หรือไม่ โมเดลนี้เรียกว่า Confirmatory Factor Analysis Model: CFA) (ศิริชัย พงษ์วิชัย. 2544: 48-62)

ข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์องค์ประกอบว่าประกอบด้วย 6 ข้อดังนี้ (สมบุญ สิริวงศ (2550: 73-81)

1) ถ้าการวิเคราะห์องค์ประกอบมีวัตถุประสงค์เพื่อลดจำนวนตัวแปรที่มีจำนวนมากให้มี จำนวนน้อยลงในรูปแบบขององค์ประกอบตามความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้นั้น ข้อตกลง เบื้องต้นที่ว่า ข้อมูลจะต้องมีการกระจายเป็นโค้งปกตินั้นไม่มีการบังคับ แต่ถ้าข้อมูลมีการกระจาย เป็นโค้งปกติก็จะทำให้การวิเคราะห์ดีขึ้น ถ้าข้อมูลมีการกระจายไม่เป็นโค้งปกติผลของการวิเคราะห์ยังมี คุณค่าที่ยอมรับได้แต่จะมีการยอมรับน้อยลงอย่างไรก็ตาม ถ้าการวิเคราะห์องค์ประกอบมี วัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติ ข้อตกลงเบื้องต้นที่ว่า ข้อมูลจะต้องมีการกระจาย เป็นโค้งปกตินั้นเป็นสิ่งจำเป็น ทั้งนี้ก็เพราะว่าความมีนัยสำคัญทางสถิตินั้นเป็นการอ้างอิงค่าสถิติที่ได้ จากตัวอย่างไปยังค่าพารามิเตอร์ของประชากรซึ่งมีการกระจายเป็นโค้งปกติ ดังนั้นตัวแปรทุกตัวที่ใช้ใน การวิเคราะห์จะต้องเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นนี้

2) เมทริกซ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์หาค่าประกอบจะต้องมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้เพราะเป้าหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อที่จะได้องค์ประกอบจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ถ้าตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์องค์ประกอบไม่มีความสัมพันธ์กันหรือมีน้อย จะทำให้การวิเคราะห์หาค่าประกอบย่อมเป็นไปได้ ตัวแปรนั้นจึงไม่เหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์หาค่าประกอบ ผู้วิจัยจะต้องนำตัวแปรมาพิจารณาใหม่เพื่อใช้วิธีการวิเคราะห์อื่นๆที่เหมาะสม การพิจารณาว่าตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์อย่างเหมาะสมที่จะใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่ ใช้การทดสอบ Bartlett's test of Sphericity ซึ่งเป็นการทดสอบสมมุติฐานว่าเมทริกซ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจะเป็น Identity Matrix หรือไม่ กล่าวคือ ค่าความสัมพันธ์ตามเส้นทแยงมุมของเมทริกซ์ จะมีค่าเป็น 1.0 และค่าความสัมพันธ์นอกเส้นทแยงมุมจะเป็น 0.0 แสดงว่าตัวแปรทั้งหมดไม่มีความสัมพันธ์กัน การพิจารณาจากค่าของ Bartlett's test of Sphericity ที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติมากกว่า .05 หรือไม่ ถ้ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับมากกว่า .05 จะยอมรับสมมุติฐานว่า เมทริกซ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจะเป็น Identity Matrix นั่นคือไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอย่างเพียงพอที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบได้ นอกจากนี้การพิจารณาว่าตัวแปรต่างๆที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันหรือไม่จะพิจารณาว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่เรียกว่า ความสัมพันธ์เฉพาะส่วน (Partial Correlation) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวหลังจากขจัดอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆออกไป กล่าวคือถ้าตัวแปรต่างๆร่วมกับองค์ประกอบร่วม(Common Factor)จริงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความสัมพันธ์เฉพาะส่วนระหว่างตัวแปรเป็นคู่ๆจะต้องมีค่าต่ำ นอกจากนี้ความสัมพันธ์เฉพาะส่วนระหว่างองค์ประกอบเฉพาะ (Unique Factor) จะต้องมีความใกล้เคียงศูนย์หรือไม่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

3) ตัวแปรที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบจะต้องเป็นข้อมูลจากการวัดอย่างน้อยในระดับอันตรภาคชั้น (Interval Scale level)

4) “จำนวนตัวอย่างตัวแปรที่นำมาวัดจะต้องเพียงพอ(Measure of Sampling Adequacy หรือ MSA)” ซึ่งค่าMSA จะมีพิสัยอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ถ้าค่าของMSAมีค่าเท่ากับ 1 หมายความว่าตัวแปรแต่ละตัวจะถูกทำนายโดยปราศจากความคลาดเคลื่อนจากตัวแปรอื่นๆ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีแนวโน้มที่จะมีความเชื่อมั่นต่ำ(มีความคลาดเคลื่อนในการวัดสูง) เมื่อประมาณการมาจากจำนวนตัวอย่างตัวแปรน้อย เมทริกซ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรนั้นจะคำนวณมาจากข้อมูลที่ได้จากตัวอย่างในการวัดตัวแปร ดังนั้นค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ได้จากตัวอย่างตัวแปรที่เรียกว่า ความสัมพันธ์เดิมที่สังเกตได้นี้จะเป็นตัวแทนหรือสะท้อนถึงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของประชากรที่ทำการวัดมาทั้งหมด การที่จะมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมากน้อย

เพียงใดขึ้นอยู่กับจำนวนตัวอย่างตัวแปร ความแตกต่างของค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ได้จากตัวอย่าง กับของประชากรนี้จะลดน้อยลง ถ้าใช้จำนวนตัวอย่างตัวแปรมากขึ้น ความแตกต่างนี้อาจจะเป็นความแตกต่างที่เกิดจากการสุ่มตัวอย่างตัวแปรในการวัดตัวแปรก็ได้ ดังนั้นจึงต้องทำการทดสอบทางสถิติเสียก่อนว่าข้อมูลจากจำนวนตัวอย่างตัวแปรของการวัดนี้เพียงพอต่อการวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่ การประมาณความเพียงพอของตัวอย่างตัวแปรของการวัดโดยรวมจะใช้ค่าดัชนีของ KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) ค่าดัชนี KMO ของความเพียงพอของตัวอย่างตัวแปรจะต้องมีมากพอสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบและตีความหมายค่าดัชนี KMO ดังนี้ (สมบุญ สิริวงศ. 2550: 76 อ้างอิงจาก Dziuban; & Shirley. 1974) ได้กล่าวไว้ดังนี้

0.90 = ยอดเยี่ยม

0.80 = ดีมาก

0.70 = ปานกลาง

0.60 = พอใช้

0.50 = ใช้ไม่ได้

ดังนั้นการประมาณความเพียงพอของตัวอย่างตัวแปรของการวัดแต่ละตัวแปร จะใช้ค่าดัชนีของ MSA (Measure of Sampling Adequacy) ค่าดัชนี MSA จะต้องมีมากพอสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบและตีความหมาย ผู้วิจัยจะต้องตรวจสอบค่า MSA แต่ละตัวแปรก่อน ถ้าพบว่าค่า MSA ของตัวแปรไหนมีค่าอยู่ในระดับต่ำหรือใช้ไม่ได้ ให้ขจัดตัวแปรนั้นออกจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งการใช้จำนวนตัวอย่างที่มากขึ้นจะทำให้ค่า MSA มากขึ้น จำนวนตัวอย่างที่เหมาะสมในการใช้วิเคราะห์องค์ประกอบมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้ (สมบุญ สิริวงศ. 2550: 76 อ้างอิงจาก Comrey. 1979; Tabachnick; & Fidell. 1989)

จำนวน 50 = แย่มาก (Very poor)

จำนวน 100 = แย่ (Poor)

จำนวน 200 = ปานกลาง (Fair)

จำนวน 300 = ดี (Good)

จำนวน 500 = ดีมาก (Very good)

จำนวน 1,000 = ยอดเยี่ยม (Excellence)

อย่างไรก็ตามมีนักสถิติหลายคนแนะนำว่า ถ้าองค์ประกอบมีความแตกต่างกันอย่างชัดเจนและตัวแปรที่ทำการศึกษามีไม่มาก จำนวนตัวอย่างที่ใช้อยู่ระหว่าง 100 – 200 คนนั้นก็อยู่ในระดับดี พอที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบได้ แต่ถ้ามีองค์ประกอบแตกต่างกันไม่ชัดเจนและมีจำนวนตัวแปรมากได้มีการ กำหนดกฎนิ้วโป้ง (Rule of Thumb) ไว้ว่า “เพื่อความสบายใจควรที่จะมี

จำนวนตัวอย่าง อย่างน้อย 5 ตัวอย่าง (ยิ่งมากยิ่งดี) ต่อตัวแปรที่นำมาศึกษา 1 ตัวแปร (สมบุญ สุริยวงศ์. 2550: 77; อ้างอิงจาก Tabachnick; & Fidell. 1983)

5) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจะต้องมีองค์ประกอบร่วม (Common Factors) องค์ประกอบเฉพาะ (Specific Factor) และความคลาดเคลื่อน (Error)

6) ความสัมพันธ์หลังการสกัดองค์ประกอบระหว่างตัวแปรต่างๆ สามารถวิเคราะห์ปรับใหม่ได้หลังจากสกัดองค์ประกอบแล้ว โดยหาได้จากน้ำหนักองค์ประกอบร่วม (Common Factor Loading) ขององค์ประกอบทั้งหมด

ความสัมพันธ์หลังการสกัดองค์ประกอบระหว่างตัวแปรต่างๆ สามารถคำนวณหาใหม่ได้จากน้ำหนักองค์ประกอบร่วม ที่เรียกว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปรับใหม่ ความแตกต่างระหว่างค่าสัมประสิทธิ์ของความสัมพันธ์ปรับใหม่ที่คำนวณได้จากน้ำหนักองค์ประกอบ กับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเดิมหรือที่สังเกตได้ ก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบ เรียกว่า ความสัมพันธ์ส่วนที่เหลือ โดยขนาดของความสัมพันธ์ส่วนที่เหลือนี้จะหมายถึงค่าข้อมูลสารสนเทศที่สูญเสียไปหลังจากการสกัดองค์ประกอบออกไปแล้ว จึงทำให้ทราบถึงความเหมาะสมขององค์ประกอบที่สกัดได้นั้น เหมาะสมกับข้อมูลเดิมหรือไม่ หรือองค์ประกอบที่สกัดได้มีส่วนรวมอยู่ในความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของข้อมูลที่ได้มาน้อยเพียงใด ขนาดของความสัมพันธ์ส่วนที่เหลือมีค่าน้อย แสดงว่ารูปแบบขององค์ประกอบที่สกัดได้ทั้งหมดจะเหมาะสมกับข้อมูลเดิมที่ได้มาในครั้งแรก ค่าต่างๆ ที่ได้จากการคำนวณจะเหมาะสมกับความสัมพันธ์ที่ได้จากข้อมูล

ขั้นตอนในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบมีดังนี้ (เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. 2548: 186; อ้างอิงจาก Steven. 1992; Tabachnick; & Fidell. 2001.)

ขั้นที่ 1 กำหนดปัญหาการวิจัย ซึ่งในขั้นตอนแรกนักวิจัยควรกำหนดปัญหาการวิจัยให้ชัดเจน พร้อมกับทบทวนทฤษฎีต่างๆที่เกี่ยวข้อง เก็บข้อมูล และตัดสินใจเลือกวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบซึ่งมี 2 วิธี คือ ถ้านักวิจัยมีจุดมุ่งหมายวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อพัฒนา หรือสร้างทฤษฎีใหม่ หรือสร้างความตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือใหม่เป็นเชิงสำรวจว่ากลุ่มตัวแปรที่สังเกตได้นั้นมีคุณลักษณะร่วมกันกี่องค์ประกอบ มีอะไรบ้างนักวิจัยก็ควรเลือกใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis หรือเรียกสั้น ๆ ว่า EFA) แต่ถ้านักวิจัยมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำการตรวจสอบยืนยันว่าคุณลักษณะร่วมของกลุ่มตัวแปรที่นำมาศึกษาจะเป็นไปตามองค์ประกอบร่วมตามสมมุติฐานหรือไม่ ก็ควรเลือกใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis หรือเรียกสั้น ๆ ว่า CFA)

วิธีที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการสำรวจข้อมูล และกำหนดจำนวนองค์ประกอบเพื่อมาอธิบายความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรที่มีอยู่ เมื่อนักวิจัยไม่มีหลักฐานอ้างอิงเพียงพอสำหรับเป็นกรอบของสมมุติฐานเกี่ยวกับจำนวนองค์ประกอบภายใต้ข้อมูลที่วัดได้ ดังนั้นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ จึงมุ่งเน้นการสร้างทฤษฎี และสร้างความตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือแบบทดสอบใหม่

วิธีที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เนื่องจากรูปแบบขององค์ประกอบเชิงสำรวจ มีมากมาย จึงได้มีการพัฒนามาเป็นรูปแบบในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน นักวิจัยมักเริ่มต้นที่สมมุติฐานในการวิเคราะห์เป็นการศึกษาตัวแปรที่ถูกนำไปสัมพันธ์กับองค์ประกอบและองค์ประกอบที่ถูกสัมพันธ์กันเอง สมมุติฐานที่ตั้งจะต้องอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎี ดังนั้นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน จึงเน้นเพื่อใช้ตรวจสอบหรือยืนยันองค์ประกอบที่กำหนดไว้ตามทฤษฎีหรือเป็นการทดสอบทฤษฎีซ้ำๆ

ขั้นที่ 2 การตรวจสอบข้อมูลที่ใช้วิเคราะห์ว่าเป็นไปตามข้อตกลง ของสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่ และสร้างเมตริกซ์สหสัมพันธ์

การพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรทุกคู่โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรคู่ใดมีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ +1 แสดงว่าตัวแปรคู่นั้นมีความสัมพันธ์กันสูงมากควรอยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน หรือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรคู่ใดเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่าตัวแปรคู่นั้นไม่มีความสัมพันธ์ควรอยู่คนละองค์ประกอบ หรือมีตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นๆ หรือมีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นๆ ที่เหลือน้อยมากควรตัดตัวแปรนั้นออกจากการวิเคราะห์ สถิติที่บ่งชี้ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร คือ(เพอร์นอย ลิงห์ซางชัย. 2548: 192-193; อ้างอิงจาก Kerlinger.1986.)

1) การทดสอบเมตริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) ด้วยการใช้สถิติทดสอบของบาร์ทเลท (Bartlett's test of Sphericity) โดยพิจารณาที่ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ($P \leq 0.05$) ซึ่งค่าเมตริกซ์สหสัมพันธ์ของประชากรไม่เป็นเมตริกซ์เอกลักษณ์ และเมตริกซ์สหสัมพันธ์นั้นมีความเหมาะสมที่จะใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป

2) ค่าไคเซอร์ เมเยอร์ ออลกิน (Kaiser-Meyer-Olkin) หรือค่า KMO เป็นดัชนีเปรียบเทียบขนาดของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่สังเกตได้ และขนาดของสหสัมพันธ์พาร์เชียล (Partial Correlation) ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่ เมื่อขจัดความแปรปรวนของตัวแปรอื่นๆออกไปแล้วว่ามี ความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่

3) ค่าการร่วมกันของตัวแปร (Communality) ได้มาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรอื่นๆ หรือองค์ประกอบที่สกัดได้กับตัวแปรนั้น เป็นดัชนีที่ชี้บ่งความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

ระหว่างตัวแปรและตัวแปรอื่นๆ มีพิสัยอยู่ระหว่าง 0-1 ค่า 0 คือค่าที่แสดงว่าองค์ประกอบรวมไม่สามารถอธิบายความแปรปรวนนั้นได้ด้วยองค์ประกอบรวม ค่าที่สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปได้คือ ค่าที่มากกว่า 0.2 หากพบว่า มีตัวแปรใดที่มีค่าน้อยกว่าที่กำหนดให้ขจัดออกไปจากการวิเคราะห์ก่อน

ขั้นที่ 3 การสกัดองค์ประกอบ มีวัตถุประสงค์คือเพื่อหาจำนวนองค์ประกอบที่สามารถใช้แทนตัวแปรทั้งหมดทุกตัวได้ดี วิธีการสกัดองค์ประกอบมีหลายวิธี แต่ที่นิยมกันคือ วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis: PCA) เป็นวิธีที่เหมาะสมในการใช้เพื่อลดจำนวนตัวแปรให้เหลือน้อยที่สุด แต่สามารถอธิบายความหมายได้มากที่สุด และเป็นวิธีที่จะใช้เมื่อมีการรวมกันเชิงเส้นตรงของตัวแปรที่สังเกตได้ซึ่งไม่มีความสัมพันธ์กัน หรือตัวแปรที่มีอิสระต่อกัน ซึ่งทุกตัวจะมีค่าการร่วมกันขององค์ประกอบรวม (common factor) เท่ากับ 1 (เพชรน้อย สิงห์ช้างชัย. 2548: 193 อ้างอิงจาก Kerlinger.1986) นอกจากนี้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก เป็นวิธีที่ช่วยค้นหาจำนวนองค์ประกอบที่มีความสามารถเพียงพอในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้ ซึ่งมีวิธีการให้เลือกใช้ดังนี้ 1. วิธีความเป็นไปได้มากที่สุด (Maximum Likelihood Method) 2. วิธีกำลังสองน้อยที่สุด (Least – Squares Method หรือ Principal Axis Factoring) 3. วิธีอัลฟา (Alpha Factoring) 4. วิธีภาพลักษณ์ (Image Factoring) และ 5. วิธีการสกัดองค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis)

ขั้นที่ 4 เลือกวิธีการหมุนแกน การหมุนแกนองค์ประกอบ (Factor Rotation) หลังจากการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีต่างๆ แล้วจะได้จำนวนองค์ประกอบที่น้อยที่สุดของข้อมูลซึ่งมักจะแปลความหมายได้ยาก และในบางครั้งจะพบความสลับซับซ้อนขององค์ประกอบ ในกรณีนี้ตัวแปรตัวหนึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) บนองค์ประกอบมากกว่าหนึ่งตัวยังมีความสลับซับซ้อนของตัวแปรมากเท่าใด ความยุ่งยากในการแปลความหมายขององค์ประกอบ และตัวแปรก็มีมากเท่านั้น การหมุนแกนองค์ประกอบจะทำให้ตัวแปรบางตัวที่แต่เดิมเป็นสมาชิกของหลายองค์ประกอบ กลายมาเป็นสมาชิกขององค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งอย่างเด่นชัดมากขึ้นกว่าเดิม ซึ่งสังเกตได้จากน้ำหนักองค์ประกอบ ของตัวแปรนั้น การหมุนแกนเป็นการเปลี่ยนตำแหน่งของข้อมูลตัวแปรให้สัมพันธ์กับองค์ประกอบในลักษณะที่ชัดเจนขึ้น โดยไม่ทำให้ค่าความร่วมกันหรืออัตราส่วนร้อยละของค่าการผันแปรทั้งหมดที่อธิบายโดยองค์ประกอบเปลี่ยนแปลงไป

การหมุนแกนทำได้ 2 วิธี คือการหมุนแกนแบบออร์ทोगอนอล (Orthogonal Rotation) โดยให้แกนองค์ประกอบเป็นอิสระจากกันหรือทำมุม 90 องศาต่อกัน แต่ถ้าไม่ได้กำหนดให้แต่ละองค์ประกอบเป็นอิสระจากกันจะเป็นการหมุนแบบออบลิค (Oblique Rotation) โดยยอมให้แต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กัน รายละเอียดของแต่ละวิธีมีดังนี้

1. การหมุนแกนองค์ประกอบแบบออร์ทोगอนอล (Orthogonal Rotation) เป็นการหมุนแกนที่ยังคงให้แกนองค์ประกอบตั้งฉากซึ่งกันและกัน ซึ่งแสดงถึงความเป็นอิสระระหว่างองค์ประกอบ การหมุนแกนแบบนี้มีวิธีการสำคัญ 3 วิธีคือ

1.1 วิธีแวนิแมกซ์ (Varimax) เป็นวิธีที่ทำให้ผลรวมความแปรปรวนของน้ำหนักองค์ประกอบระหว่างองค์ประกอบมีค่าสูงสุด ทำให้แต่ละองค์ประกอบแยกจากกันชัดเจน โดยพยายามให้ตัวแปรมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุดหรือต่ำที่สุดในแต่ละองค์ประกอบ โดยทั่วไปพบว่าวิธีนี้เหมาะสำหรับการหมุนแกนที่เป็นอิสระจากกัน

1.2 วิธีควอดิแมกซ์ (Quartimax) เป็นวิธีที่พยายามให้ตัวแปรมีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบสูงบนองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง และมีความต่ำบนองค์ประกอบอื่นๆ ที่ให้เห็นเด่นชัดถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับองค์ประกอบแต่โครงสร้างองค์ประกอบอาจไม่เรียบง่ายเหมือนวิธีแรก

1.3 วิธีอีควิแมกซ์ (Equimax) เป็นวิธีที่ผสมผสานระหว่าง วิธีแวนิแมกซ์ กับวิธีควอดิแมกซ์ พยายามหาโครงสร้างอย่างง่ายของทั้งตัวแปรและองค์ประกอบ แต่วิธีนี้ยังไม่เป็นที่นิยมกว้างขวาง

2. การหมุนแกนองค์ประกอบแบบออบลิค (Oblique Rotation) เป็นการหมุนแกนองค์ประกอบที่แกนองค์ประกอบไม่ต้องตั้งฉากกัน ซึ่งเป็นการหมุนแกนที่ยอมให้องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันได้ เป้าหมายที่องค์ประกอบคล้ายกับวิธีหมุนแกนองค์ประกอบแบบออร์ทोगอนอล แต่มีเพียงลักษณะที่เพิ่มเติมคือองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันได้ สิ่งที่ต้องระวัง ได้แก่ ถ้ากลุ่มตัวแปรที่มีขนาดเล็กอาจมีข้อจำกัดในด้านความตรง

ขั้นที่ 5 เลือกค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ซึ่งค่าน้ำหนักองค์ประกอบนี้เป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ซึ่งค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าระหว่าง -1 ถึง +1 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบจะใช้ในการจัดกลุ่มตัวแปรว่าควรอยู่องค์ประกอบใด โดย สมบุรณ์ สุริยวงศ์ (2550: 121) ได้แนะนำเกณฑ์การพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบไว้ดังนี้

1. ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่ามากกว่า ± 0.30 เป็นเกณฑ์ขั้นต่ำที่ยอมรับได้
2. ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่ามากกว่า ± 0.40 เป็นเกณฑ์ขั้นที่มีความสำคัญ
3. ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่ามากกว่า ± 0.50 เป็นเกณฑ์ขั้นมีนัยสำคัญ

ขั้นที่ 6 ตั้งชื่อองค์ประกอบ ที่วิเคราะห์ โดยพิจารณาความคล้ายคลึงกันระหว่างตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบ ถ้านักวิจัยค้นคว้ามาตามโครงสร้างของทฤษฎี นักวิจัยอาจจะต้องการใช้ชื่อองค์ประกอบตามทฤษฎีที่ได้ค้นคว้ามา หรือนักวิจัยอาจจะตั้งชื่อใหม่ที่สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิจัยเอง เกณฑ์ในการตั้งชื่อองค์ประกอบจะมีความหมายกับโครงสร้างขององค์ประกอบนั้นๆ ถ้าองค์ประกอบนั้นมีตัวแปร 1-2 ตัวแปร และข้อมูลนั้นไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นเมื่อ

ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบแล้วอาจจะเรียกองค์ประกอบอีกชื่อหนึ่งว่ารูปแบบกิโก้ (GIGO Model หรือ Garbage in and Garbage out Model) ซึ่งก็คือสิ่งที่ไม่ดีมีประโยชน์ต่อการวิจัย ส่วนมากจะพบเมื่อนักวิจัยเลือกใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบแบบเชิงสำรวจ โดยที่เธอร์สโตนแนะนำว่าในแต่ละองค์ประกอบควรมีตัวแปรอย่างน้อย 3 ตัวแปร

3.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA)

วัตถุประสงค์

เพื่อทดสอบสมมุติฐานเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์ประกอบว่า องค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบด้วยตัวแปรอะไรบ้าง และตัวแปรแต่ละตัวควรมีน้ำหนักหรืออัตราความสัมพันธ์กับองค์ประกอบมากน้อยเพียงใด ตรงกับที่คาดคะเนไว้หรือไม่ หรือสรุปได้ว่าเพื่อต้องการทดสอบว่าตัวประกอบแบบนี้ตรงกับโมเดลหรือตรงกับทฤษฎีที่มีอยู่หรือไม่ โมเดลนี้เรียกว่า Confirmatory Factor Analysis : CFA)

ข้อตกลงเบื้องต้น

ข้อตกลงเบื้องต้นที่จำกัดของโมเดลการวิเคราะห์ตัวประกอบเชิงสำรวจ สามารถยืดหยุ่นหรือลดหย่อนได้ด้วยโมเดลการวิเคราะห์ตัวประกอบเชิงยืนยัน โดยสามารถยกเลิกข้อตกลงบางข้อของ EFA หรือเพิ่มข้อจำกัดบางประการที่สอดคล้องกับแนวคิด/ทฤษฎีที่ต้องการทดสอบได้

ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

1) กำหนดรูปแบบของโมเดลตัวประกอบ (Specification of the confirmatory factor Model) จากทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะที่ต้องการตรวจสอบยืนยัน จะต้องกำหนดรายละเอียดรูปแบบของโมเดลตัวประกอบเชิงยืนยันที่ต้องการนำมาตรวจสอบ ดังนี้

- จำนวนตัวประกอบรวมและจำนวนตัวแปรที่สังเกตได้
- ความสัมพันธ์ระหว่างตัวประกอบรวมกับตัวแปรที่สังเกตได้ และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้กับตัวประกอบส่วนที่เหลือ

- ความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวประกอบรวม
- ความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวประกอบส่วนที่เหลือ

2) ศึกษาคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับการประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล (Identification of the Confirmatory Factor Model)

การประมาณค่าพารามิเตอร์แต่ละตัวในโมเดลจะเป็นเอกลักษณ์ (unique) ก็ต่อเมื่อโครงสร้างของโมเดลอยู่ในเงื่อนไขที่สามารถใช้ประมาณค่าพารามิเตอร์ที่สนใจทุกตัวได้ (Identify) ถ้าโมเดลไม่ Identify ก็เป็นไปได้ที่จะประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดลอย่างเป็นเอกลักษณ์เงื่อนไขที่จะทำให้โครงสร้างโมเดลสามารถประมาณค่าพารามิเตอร์ที่สนใจได้

-เงื่อนไขที่จำเป็น สำหรับโครงสร้างของโมเดล คือ จะต้องมีความจำเป็นของข้อมูลมากกว่าจำนวนพารามิเตอร์ที่สนใจประมาณค่า

- เงื่อนไขที่จำเป็นและเพียงพอสำหรับการประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล คือ พารามิเตอร์อิสระสนใจประมาณค่าทุกตัวจะต้องสามารถคำนวณหรือหาค่าได้โดยการจัดกระทำทางพีชคณิตในเทอมของค่าความแปรปรวน และความแปรปรวนร่วมของตัวแปรที่สังเกตได้

3) ทำการประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล (Estimation of the Confirmatory Factor Model)

ทำการประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดลโดยใช้หลักความน่าจะเป็นไปได้สูงสุด (maximum likelihood) ด้วยการพิจารณาความสอดคล้องระหว่างเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของประชากรกับเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์

4) ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูล (Assessment of fit in the Confirmatory Factor Model)

การตรวจสอบความเหมาะสมของโมเดลโดยพิจารณาดังต่อไปนี้

- ผลการทดสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูล โดยสถิติทดสอบ χ^2 ถ้าผลการทดสอบไม่มีนัยสำคัญแสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูล

- ดัชนีสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูล ถ้าดัชนีมีค่าเข้าใกล้ 1.00 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูล

- เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างโมเดล สำหรับโมเดลที่เป็นส่วนหนึ่งหรือโมเดลที่ซ้อนหรือเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน (Nested Model)

5) แปลความหมายผลการวิเคราะห์ (Interpretation of the Confirmatory Factor Model)

ทำการแปลความหมายและสรุปผลการวิเคราะห์ตัวประกอบเชิงยืนยัน ถ้าผลที่ได้สอดคล้องกับสมมุติฐานเชิงทฤษฎีตามโมเดลตัวประกอบที่นำมาตรวจสอบ ก็เป็นหลักฐานสำหรับการยืนยันตัวประกอบหรือลักษณะที่มุ่งวัด แต่ถ้าผลที่ได้ไม่สอดคล้อง จะต้องหาแนวทางอธิบายสำหรับการปรับเปลี่ยนหรือปรับปรุงเครื่องมือ ทฤษฎี หรือโมเดล เพื่อทำการตรวจสอบต่อไป (ศิริชัยกาญจนวาสี, 2556)

การใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัด

วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันช่วยให้สามารถศึกษาในเรื่องการพัฒนาเครื่องมือวัดได้อย่างน้อย 3 ประเด็นดังนี้ (เสรี ชัดแท้. 2548: 97-98)

1) วิธี CFA สนับสนุนการใช้ทฤษฎีเป็นแนวทางในการศึกษาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) (คุณสมบัติของเครื่องมือที่ให้ผลการวัดสอดคล้องกับคุณลักษณะที่มุ่งวัดในทางทฤษฎี) ทำให้สามารถตรวจสอบว่าคำถามแต่ละข้อในเครื่องมือวัดได้ตรงตามองค์ประกอบของทฤษฎีที่คาดหวังไว้หรือไม่ โดยการกำหนดให้คำถามแต่ละข้อวัดได้มากกว่าหนึ่งองค์ประกอบ แล้วใช้สถิติวัดความสอดคล้องของโมเดลตรวจสอบว่า โมเดลองค์ประกอบที่กำหนดไว้กลมกลืนกับข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้หรือไม่ หรืออาจกล่าวได้ว่าข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้เป็นไปตามองค์ประกอบของโมเดลที่กำหนดไว้หรือไม่ นอกจากนี้สถิติวัดระดับความกลมกลืนของโมเดลและค่าสถิติอื่น ๆ ยังช่วยเสนอแนะว่าข้อคำถามที่สร้างขึ้นวัดองค์ประกอบที่กำหนดไว้หรือไม่ องค์ประกอบต่าง ๆ ของทฤษฎีสัมพันธ์กันหรือไม่ มีขนาดความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใด

2) ใช้ CFA ในการประมาณค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม เช่น ความเชื่อมั่นแบบความคงที่ภายใน ความเชื่อมั่นแบบสอบซ้ำ เป็นต้น การใช้ CFA ประมาณค่าความเที่ยงแบบคงที่ภายในแตกต่างจากวิธีการประมาณค่าความเชื่อมั่นแบบดั้งเดิม ดังเช่น วิธีของคูเดอร์-ริชาร์ดสัน (KR-20) หรือวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) กล่าวคือ วิธี CFA ขจัดความคลาดเคลื่อนในการวัด (Measurement Error) ออกจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ทำให้ผลการประมาณค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือถูกต้องมากขึ้น ส่วนการใช้ CFA ประมาณค่าความเชื่อมั่นแบบสอบซ้ำเป็นการตรวจสอบความคงที่ของค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าความคลาดเคลื่อนในการวัด เมื่อเก็บข้อมูลต่างเวลากันหรือเก็บข้อมูลเป็นช่วงเวลา

3) วิธี CFA ใช้เปรียบเทียบโครงสร้างองค์ประกอบของเครื่องมือระหว่างกลุ่มประชากรตั้งแต่สองกลุ่มขึ้นไปพร้อม ๆ กันได้ เป็นการตรวจสอบว่าโครงสร้างองค์ประกอบของเครื่องมือว่าคงที่หรือไม่ เมื่อนำไปใช้กับกลุ่มประชากรที่แตกต่างกัน เพื่อยืนยันว่าโครงสร้างองค์ประกอบหรือคุณลักษณะที่วัดในแต่ละกลุ่มประชากรเป็นองค์ประกอบเดียวกันหรือไม่ เช่น ถ้าต้องการทราบว่ากลุ่มประชากรต่างเพศกัน จะทำให้โครงสร้างองค์ประกอบของเครื่องมือแตกต่างกันหรือไม่ สามารถใช้ CFA ตรวจสอบความเปลี่ยนแปลงหรือไม่แปรเปลี่ยนของโครงสร้างองค์ประกอบระหว่างกลุ่มประชากรต่างเพศ ในกรณีที่ตัวแปรทุกตัวในโมเดลและโครงสร้างทั้งสองเหมือนกัน มีขนาดและสถานะพารามิเตอร์ในเมทริกซ์ (กำหนดหรืออิสระ) เหมือนกันโดยไม่จำเป็นต้องมีค่าพารามิเตอร์เท่ากัน แสดงว่า โครงสร้างองค์ประกอบของเครื่องมือวัดในกลุ่มประชากรทั้งสองเหมือนกัน เครื่องมือนั้นจึงเหมาะที่จะนำไปใช้กับกลุ่มประชากรทั้งสอง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการสร้างเกณฑ์ปกติของแบบทดสอบหรือแบบวัดมาตรฐาน

4. เกณฑ์ปกติ (Norms)

เกณฑ์ปกติ (Norms) เป็นส่วนประกอบสำคัญของแบบทดสอบมาตรฐานใช้สำหรับตีความหมายของคะแนนที่ได้จากการใช้แบบทดสอบมาตรฐาน ทำให้ทราบระดับความสามารถของผู้ถูกทดสอบแต่ละคนได้ทันที โดยไม่ต้องเปรียบเทียบกับคะแนนของคนอื่น ๆ ที่สอบพร้อมกัน เพราะการตีความหมายของคะแนนจะใช้อ้างอิงจากเกณฑ์ปกติที่สร้างไว้แล้ว

การสร้างเกณฑ์ปกติจะทำได้เมื่อแบบทดสอบ แบบสอบวัด ที่พัฒนาขึ้นมีคุณสมบัติรายข้อ (ค่าความยากและอำนาจจำแนก) และทั้งฉบับ (ความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น) เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด แล้วนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนมากพอที่จะสร้างเกณฑ์ปกติ หลังจากนั้นจึงนำคะแนนสอบมาสร้างเกณฑ์ปกติ โดยการแปลงคะแนนสอบเป็นคะแนน T ปกติ (Normalized T score) (สมนึก ภัททิยธนี. 2549: 269)

4.1 ความหมายและคุณลักษณะ

เกณฑ์ปกติ หมายถึง ข้อเท็จจริงทางสถิติที่บรรยายการแจกแจงของคะแนนจากประชากรที่นิยามไว้อย่างดี และเป็นคะแนนที่จะบอกระดับความสามารถของผู้สอบว่าอยู่ระดับใดของกลุ่มประชากร แต่ในทางปฏิบัติประชากรที่นิยามไว้อย่างดี (Well defined population) เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ดีของประชากรนั่นเอง แต่ต้องมีจำนวนที่จะเป็นตัวแทนของประชากรได้ด้วย (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. 2543: 313-314)

เกณฑ์ปกติ หมายถึง ค่าที่แสดงถึงระดับคุณภาพสิ่งที่มีงวดของบุคคล เมื่อเทียบกับผลการดำเนินงานของกลุ่ม เกณฑ์ปกติจึงถูกใช้เป็นมาตรฐานของกลุ่ม สำหรับช่วยในการแปลความหมายคะแนนบุคคล โดยการเปรียบเทียบกับคะแนนคนอื่น ๆ ที่อยู่ในกลุ่มว่ามีคุณภาพอยู่ในระดับใดของกลุ่ม คะแนนบุคคลต่างๆ ในกลุ่มอาจสรุปการแจกแจงคะแนนของกลุ่มด้วยค่ามาตรฐานกลาง ที่เป็นตัวแทนของกลุ่ม ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และการกระจายของกลุ่มด้วยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เป็นต้น และควรมีลักษณะดังต่อไปนี้ (ศิริชัย กาญจนวาสี. (2556: 255)

1) กลุ่มตัวอย่างต้องเป็นตัวแทนประชากร (Representativeness)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการคำนวณต้องเป็นกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากร มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างขนาดเพียงพอ และเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากรีการสุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม

2) มีความเที่ยงตรง (Validity)

เกณฑ์ปกติจะต้องเป็นค่าที่เมื่อนำไปใช้ในการแปลผลคะแนนของกลุ่มแล้วมีความเที่ยงตรง น่าเชื่อถือ เมื่อนำคะแนนดิบจากกลุ่มตัวอย่างที่มาจากประชากรเดียวกันมาเทียบกับเกณฑ์ปกติแล้วการแปลความหมายมีความถูกต้อง ตรงกับความเป็นจริง

3) มีความทันสมัย (Timeliness)

เกณฑ์ปกติ จะต้องสามารถนำไปใช้ตัดสินกลุ่มตัวอย่างที่มาจากประชากรเดียวกัน นั้นได้ตลอดช่วงระยะเวลาหนึ่ง จนกว่าพัฒนาการของสิ่งที่มุ่งวัดนั้นจะเปลี่ยนแปลงไป จึงมีความ จำเป็นที่จะต้องปรับปรุงเกณฑ์ปกติให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ยิ่งขึ้น เช่น การปรับปรุงเกณฑ์ปกติทุก 5-10 ปี เป็นต้น

4.2 ประเภทของเกณฑ์ปกติ

เกณฑ์ปกติสามารถแบ่งประเภทได้หลายลักษณะ ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้ในการจัดแบ่ง โดย มีลักษณะการแบ่งประเภทของเกณฑ์ปกติดังนี้ (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2543: 313-314)

การแบ่งเกณฑ์ปกติตามลักษณะของประชากร

1) เกณฑ์ปกติระดับชาติ (National norms) เป็นการสร้างเกณฑ์ปกติที่ใช้ประชากรทั่วประเทศ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ต้องมีความเป็นตัวแทนของประชากรทั่วประเทศ ทุกภูมิภาค

2) เกณฑ์ปกติระดับท้องถิ่น (Local Norms) เป็นการสร้างเกณฑ์ปกติระดับเล็กลงมา เช่น ระดับจังหวัด หรือระดับอำเภอ เป็นประโยชน์ในการเปรียบเทียบคะแนนของผู้สอบแต่ละคนกับคน ในระดับจังหวัดหรืออำเภอ

3) เกณฑ์ปกติระดับโรงเรียน/หน่วยงาน เป็นระดับคุณภาพที่สร้างจากประชากรของ หน่วยงาน/โรงเรียน ซึ่งโรงเรียน/หน่วยงานบางแห่งมีขนาดใหญ่ เมื่อสร้างแบบทดสอบจนได้มาตรฐาน แล้ว จะสร้างเกณฑ์ปกติของโรงเรียน/หน่วยงาน กรณีสร้างเกณฑ์ปกติของโรงเรียนหรือกลุ่มโรงเรียน เดียวกัน เรียกว่า เกณฑ์ปกติของโรงเรียนใช้ประเมินเปรียบเทียบกับนักเรียนแต่ละคนกับนักเรียน ส่วนรวมของโรงเรียนและใช้ประเมินการพัฒนาของโรงเรียนได้ด้วย โดยพิจารณาจากผลการสอบแต่ละ ปีว่าเด่นหรือด้อยกว่าปีที่สร้างเกณฑ์ปกติไว้

การแบ่งเกณฑ์ปกติตามค่าสถิติที่ใช้

เป็นการสร้างเกณฑ์ปกติโดยยึดหลักการทางสถิติหลายอย่าง (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2556: 257)

1) เกณฑ์ปกติเปอร์เซ็นต์ไทล์ (Percentile Norms) สร้างมาจากคะแนนดิบของประชากร หรือกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนประชากร แล้วคำนวณค่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ของคะแนนทั้งหมด เปอร์เซ็นต์ไทล์ เป็นค่าสถิติที่แสดงถึงจำนวนคะแนนที่เท่ากับหรือต่ำกว่าคะแนนนั้น มีกี่เปอร์เซ็นต์ ดังนั้นเกณฑ์ปกติ เปอร์เซ็นต์ไทล์ จึงเป็นการแปลผลคะแนนเมื่อเทียบกับกลุ่มว่าผู้สอบได้คะแนนนั้น แสดงว่ามีคะแนน เหนือกว่าคนอื่นในกลุ่มอยู่ที่เปอร์เซ็นต์

2) เกณฑ์ปกติ T (T score Norms) เกณฑ์ปกตินี้สร้างมาจากคะแนนดิบของประชากร หรือตัวอย่างที่เป็นตัวแทนประชากร แล้วคำนวณค่าคะแนนมาตรฐาน T ของคะแนนทั้งหมด คะแนน ดิบแปลงเป็นคะแนน T แล้วจะมีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 50 และ 10 ตามลำดับ

เช่น ผู้ที่สอบได้คะแนนที่เท่ากับ 73 แสดงว่าคะแนนผู้สอบนั้นสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มอยู่ 2.3 SD ส่วนผู้ที่ได้คะแนน T 45 แสดงว่าคะแนนของผู้สอบนั้นต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่ม 0.5 SD เป็นต้น

3) เกณฑ์ปกติสเตโน (Stanines Norms) สร้างมาจากคะแนนดิบของประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนประชากร แล้วคำนวณค่าสเตโนของคะแนนทั้งหมด สเตโนเป็นค่าสถิติที่ใช้ในคะแนนกลาง, 9=กลุ่มที่มีคะแนนสูงสุด

เกณฑ์ปกติตามลักษณะที่ใช้เทียบ

1) เกณฑ์ปกติตามอายุ (Age Norms) สร้างมาจากคะแนนดิบของประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนประชากรกลุ่มอายุต่าง ๆ แล้วคำนวณค่าสถิติที่เป็นตัวแทนของแต่ละระดับอายุหรือช่วงอายุเพื่อใช้เป็นมาตรฐานของกลุ่ม

2) เกณฑ์ปกติตามระดับชั้น (Grade Norms) สร้างจากคะแนนดิบของประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนประชากรระดับชั้นต่าง ๆ แล้วคำนวณค่าสถิติที่เป็นตัวแทนของแต่ละระดับชั้น เช่น ม.1 ม.2 หรือ ม.3 เป็นต้น เพื่อใช้เป็นมาตรฐานของกลุ่มสำหรับใช้เทียบว่าคะแนนผู้สอบแต่ละคนมีความสามารถเทียบเท่ากับระดับชั้นใด เกณฑ์ปกติระดับชั้นจึงสามารถใช้เป็นมาตรฐานเทียบเพื่อประเมินถึงความก้าวหน้าของการเรียนรู้ ว่าผู้สอบนั้นมีการเรียนรู้สูงกว่า/เท่ากับ/ต่ำกว่าระดับชั้นของตน

4.3 หลักการสร้างเกณฑ์ปกติ

การเปลี่ยนคะแนนสอบเป็นคะแนน T ปกติ (Normalized T score) โดยสุ่มตัวอย่างมาจากประชากรให้มีจำนวนมาก ๆ คะแนนสอบจะกระจายจากสูงสุดไปหาต่ำสุดเข้าลักษณะโค้งปกติ คะแนนสอบทุกคะแนนหรือเกือบทุกคะแนน จะถูกแปลงเป็นคะแนน T ปกติ การนำเกณฑ์ปกติของแบบทดสอบวัดฉบับนี้ไปใช้ก็ไม่มีปัญหา เพราะสามารถเทียบคะแนนสอบเป็น T ปกติ ได้ทุกคะแนนหรือเกือบทุกคะแนน แต่ถ้าจำนวนผู้เข้าสอบมีไม่มากพอหรือข้อสอบยากเกินไปจะเกิดปัญหาการสร้างเกณฑ์ปกติ คือ คะแนน T ปกติ จะไม่ครอบคลุมคะแนนดิบทั้งหมดหรือเกือบทั้งหมด หรือแม้จะสุ่มตัวอย่างให้มีจำนวนมาก ๆ เป็นจำนวนนับพัน ก็อาจจะไม่มีนักเรียนคนใดได้คะแนนใกล้เคียงกับคะแนนเต็มหรือได้คะแนนเข้าใกล้ 0 จึงจำเป็นต้องขยายคะแนน T ปกติ ให้ครอบคลุมทุกคะแนนหรือเกือบทุกคะแนน เพื่อหาความสะดวกในการนำไปใช้และเป็นหลักเกณฑ์หนึ่งในการทำเกณฑ์ปกติ

หลักการขยายคะแนน T ปกติ กระทำโดยเขียนกราฟจากคู่อันดับ ระหว่างคะแนนสอบกับคะแนน T จากนั้นพิจารณาแนวโน้มจากจุดกราฟแต่ละตำแหน่ง แล้วลากเส้นตรงให้ผ่านจากจุดกราฟต่าง ๆ ที่มีอยู่ให้มากที่สุด ทั้งนี้ต้องพยายามลากเส้นตรงให้ผ่าน T ปกติที่ 50 ด้วย จึงสามารถอ่านคะแนนสอบเป็นคะแนน T ปกติ ที่ต้องการขยายได้อย่างเหมาะสม แต่การลากขยายเส้นตรงที่คาดว่าครอบคลุมคะแนนการสอบทุกคะแนน ดังกล่าว ถ้าใช้มือและสายตาคะประมาณ ก็ไม่มีหลักฐานที่

สามารถยืนยันได้ว่าเส้นตรงดังกล่าวเป็นเส้นตรงที่มีความเหมาะสม (Fit a Straight Line) ทำให้เกณฑ์ปกติมีความคลาดเคลื่อนได้ (สมนึก ภัททิยธนี. 2549: 271-272)

วิธีสร้างเกณฑ์ปกติ (Norms) โดยอาศัยสมการพหุคูณ

เมื่อพิจารณาคะแนนสอบ และคะแนน T ปกติ แต่ละคู่ จะพบว่ามีความสัมพันธ์เป็นตัวแปรคู่อันดับ (Order Pairs) ที่มีความสัมพันธ์สูง (หากทดสอบความสัมพันธ์ (r_{xy}) ระหว่างคะแนนสอบกับคะแนน T ปกติ ย่อมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ) จึงสามารถเขียนเป็นฟังก์ชันในรูปคะแนนสอบและคะแนน T ปกติ ที่มีสมการเส้นตรง ได้ ดังนี้ (สมนึก ภัททิยธนี. 2549: 273)

$$T \text{ ปกติ} = a + bx$$

T ปกติ	=	ค่าคะแนนที่ปกติที่คำนวณจากสมการเส้นตรง
a	=	จุดตัดบนแกน y (y – intercept)
b	=	ค่าความชันของเส้นตรง
x	=	คะแนนผลการสอบ

5. ภาวะผู้นำครู

ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพจึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เนื่องมาจากความล้มเหลวขององค์กรต่างๆ ที่เป็นมามากสืบเนื่องมาจากการขาดบุคลากรที่มีภาวะผู้นำนั่นเอง และไม่ใช่เฉพาะผู้บริหารโรงเรียนเท่านั้นที่จะต้องมีความภาวะผู้นำ จะต้องพัฒนาครูในโรงเรียนให้มีภาวะผู้นำอีกด้วย

5.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำครู

ภาวะผู้นำครูเป็นรูปแบบที่แตกต่างจากแนวคิดภาวะผู้นำ เนื่องจากครูจะไม่ใช่ผู้นำที่มีอำนาจสูงสุดในองค์กร แต่เป็นแนวคิดภาวะผู้นำที่เน้นย้ำการมีส่วนร่วมมากกว่าการใช้อำนาจในแต่ละคน การพัฒนาภาวะผู้นำครูได้ถูกทบทวนมากขึ้นในฐานะที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาโรงเรียน การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและการอบรมครูครั้งใหม่ (ภัทรจิตติ บุรีเพ็ญ. 2556: Online; อ้างอิงจาก Boles; & Troen, 1994; Lieberman, 1987; Smith, 1999; Dozier, 2007; Greenlee, 2007) ภาวะผู้นำครูจึงเป็นการแสดงออกของครูในการร่วมกันทำงานอย่างร่วมมือรวมพลังนำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ตลอดจนการมีความสัมพันธ์ และความเกี่ยวข้องต่างๆ ระหว่างครูแต่ละบุคคลภายในสถานศึกษา รวมไปถึงความสามารถของครูในการนำทั้งการนำในห้องเรียน การนำนอกห้องเรียน และการนำครูคนอื่นๆ โดยปราศจากการใช้อิทธิพลในการกระตุ้น ชักจูงเพื่อนครูให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีความรับผิดชอบต่อความตัดสินใจ และกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา เข้าร่วมในการเรียนรู้ร่วมกัน และให้ความร่วมมือรวมพลังในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนา

สถานศึกษาไปสู่เป้าหมายร่วมภาวะผู้นำครูที่มีประสิทธิภาพสูงสุดจะต้องให้ความสำคัญกับความเข้าใจ การสนับสนุนและช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอันดับแรก

ภาระงานด้านการเรียนการสอนสลับซับซ้อนกันมากขึ้น จึงจำเป็นต้องมีการปฏิบัติงานทางวิชาชีพที่มีมาตรฐานสูง วิชาชีพครูถือว่าเป็นวิชาชีพหลัก เป็นตัวแทนหลักของการเปลี่ยนแปลงในยุคสังคมฐานความรู้ ถ้าปราศจากครู หรือปราศจากความสามารถของครูแล้ว สภาพสังคมในอนาคตจะผิดรูปร่างไปจากปัจจุบัน หรือกลายเป็นสังคมที่ไม่พึงประสงค์ เพราะครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาเยาวชนผู้ซึ่งเป็นอนาคตของชาติให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายของการศึกษา โดยเป็นผู้ที่สามารถคิดวิเคราะห์ มีทักษะในการแสวงหาความรู้ และสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ สามารถปรับตัว แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ดังนั้นสมควรจะถึงเวลาแล้วที่จะต้องกระตุ้นให้หน่วยงานทางการศึกษาได้คิดให้ลึกซึ้งมากขึ้นเกี่ยวกับการเรียนรู้ทางวิชาชีพ องค์ความรู้ทางวิชาชีพ และสถานภาพทางวิชาชีพ ควรจะมีลักษณะอย่างไร สำหรับครูรุ่นใหม่ผู้ที่จะกำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับยุคสมัย การสนับสนุนช่วยเหลือให้ครูเรียนรู้อย่างเหมาะสม ครูเหล่านี้ก็จะไปช่วยนักเรียนให้เรียนรู้ที่เหมาะสมเช่นกัน ซึ่งเป็นหนึ่งในความรับผิดชอบต่าง ๆ ที่เป็นส่วนสำคัญของภาวะผู้นำ และเป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญของการเรียนรู้ทางวิชาชีพระหว่างครูด้วยกันเอง (Goodson; & Hargreaves, 2005)

นอกจากนี้ การพัฒนาสถานศึกษาสำเร็จได้โดยการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน (Interchange) อยู่ตลอดเวลา มีการเสวนาทางวิชาชีพทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ อีกทั้งยังมีแนวทางการทำงานที่กระตุ้นครูให้ทำงานไปพร้อมๆ กับการนำไปสู่เป้าหมาย และมีหลักฐานแสดงให้เห็นว่าครูทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เมื่อได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนครูคนอื่นๆ และทำงานเกี่ยวกับสถานศึกษาในเวลา

จะเห็นได้ว่าการเรียนรู้ร่วมกัน (Collaboration Learning) เป็นหัวใจสำคัญของภาวะผู้นำครู เนื่องจากการเรียนรู้ร่วมกันเป็นวิธีการที่บุคลากรในสถานศึกษาให้ความร่วมมือรวมพลังในการทำงานเป็นทีม เพื่อร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายร่วม โดยมีการนำเสนอข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการสืบค้นร่วมกัน ได้ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างความรู้ร่วมกัน นอกจากนี้การเรียนรู้ร่วมกันสามารถสร้างความสัมพันธ์ภายในกลุ่มได้เป็นอย่างดี เนื่องจากครูจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กันเองภายในกลุ่มรวมไปถึงการสร้างความสัมพันธ์ภายนอกกลุ่ม ซึ่งเกิดจากการสร้างความรู้ หรือสร้างงานที่จำเป็นต้องอาศัยการช่วยเหลือสนับสนุนจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ในกระบวนการจัดการกับข้อมูลสารสนเทศบนฐานของการสืบค้น ครูจะต้องมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่สมาชิกทุกคนในกลุ่มมีปฏิสัมพันธ์กัน และมีโครงสร้างการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อความสำเร็จของเป้าหมายร่วมกัน โดยทุกคนจะต้องเคารพ

ในสิทธิ และความสามารถอันโดดเด่นของสมาชิกแต่ละคน มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และยอมรับในหน้าที่รับผิดชอบของตน ซึ่งการเรียนรู้ร่วมกันจะเป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกที่สอดคล้องกันพอดีอย่างลึกซึ้งผ่านความร่วมมือกัน และก่อให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกันของสมาชิก

5.2 บทบาทภาวะผู้นำครู

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2549) กล่าวว่าบทบาทภาวะผู้นำครูที่สำคัญ 6 ประการ ดังนี้

1. ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์
2. มีความเชื่อว่าโรงเรียนมีไว้เพื่อเป็นสถานที่เรียนรู้
3. ต้องให้คุณค่า และความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์
4. ต้องมีทักษะที่ดีของการเป็น นักสื่อสารและนักฟัง ที่มีประสิทธิภาพ
5. ต้องกล้าที่จะเสี่ยง

นิคซ์ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2549. Online. อ้างอิงจาก Nickse: 1977) กล่าวว่า ครูมีบทบาทภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงนั้น มาจากความเชื่อและเหตุผลสำคัญ 4 ประการ คือ

1. ครูส่วนใหญ่มีความสนใจต่อภาระหน้าที่ซึ่งได้รับมอบหมาย กล่าวคือ จะใส่ใจว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นคืออะไร มีเป้าหมายอะไร และจะทำให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างไร
2. ครูส่วนใหญ่จะมีความรู้สึกร่วมต่อสิ่งที่เคยปฏิบัติมาด้วยกันกับเพื่อนร่วมวิชาชีพ จึงมีความตระหนักรู้ และระมัดระวังต่อค่านิยมที่เป็นปทัสถานของกลุ่มที่เคยมีร่วมกัน
3. ครูส่วนใหญ่มักมีความรู้ความเข้าใจต่อชุมชนของตนเองเป็นอย่างดี จึงมีข้อมูลเกี่ยวกับค่านิยมและเจตคติต่างๆ ที่ชุมชนนั้นยึดถือและปฏิบัติอย่างเพียงพอ
4. ครูส่วนใหญ่สามารถที่จะนำการเปลี่ยนแปลงสู่การปฏิบัติได้ดี มักจะรู้ว่าจะต้องทำอะไร ที่ไหนและอย่างไรจึงจะทำให้การเปลี่ยนแปลงนั้นสำเร็จ

แฮริสและแลมเบิร์ต (ภัทรจิตี บุรีเพ็ญ. 2556: Online; อ้างอิงจาก Harris; & Lambert. 2003) กล่าวถึงบทบาทภาวะผู้นำครูไว้ 3 ด้าน ได้แก่

1. ภาวะผู้นำต่อครูคนอื่นๆ โดยการฝึก (Coaching) การแนะนำ (Mentoring) การนำในการทำงานกลุ่ม เป็นพี่เลี้ยงของครูใหม่หรือครูที่มีประสบการณ์น้อย
2. ภาวะผู้นำด้านการปฏิบัติการ ในภาระหน้าที่ที่เป็นศูนย์กลางสู่การปรับปรุงการเรียนรู้และการสอนให้ดีขึ้น เป็นผู้นำของทีมพัฒนาสถานศึกษา
3. ภาวะผู้นำด้านวิธีการสอน โดยการพัฒนาและการออกแบบการสอนที่มีประสิทธิภาพ สามารถเป็นนักพัฒนาหลักสูตร นักเขียนที่อดทน และนักวิจัยเชิงปฏิบัติการที่เชื่อมโยงไปสู่ห้องเรียน

คาเซนมีเยอร์และมอลเลอร์ (อาภารัตน์ ราชพัฒน์: 5; อ้างอิงจาก Katzenmeyer; & Moller. 2001) กล่าวว่า ภาวะผู้นำครูมี 3 มิติ ได้แก่

1. ภาวะผู้นำต่อนักเรียนหรือครูคนอื่นๆ ผู้อำนวยความสะดวก พี่เลี้ยง ที่ปรึกษา ผู้ฝึกอบรม ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร สร้างสรรค์วิธีการใหม่ๆ และการนำกลุ่มศึกษาต่างๆ
2. ภาวะผู้นำต่อหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติการ อำนวยความสะดวกในการจัดการสถานศึกษา และดำเนินการไปสู่เป้าหมายผ่านทางบทบาทต่างๆ ดังเช่น หัวหน้าฝ่าย นักวิจัยเชิงปฏิบัติการ สมาชิกของกลุ่มงาน
3. ภาวะผู้นำต่อการตัดสินใจหรือความร่วมมือกัน สมาชิกของทีมพัฒนาสถานศึกษา สมาชิกของคณะกรรมการ ผู้ริเริ่มในการร่วมมือกับองค์กรธุรกิจ สถาบันอุดมศึกษา และสมาคมครูผู้ปกครอง

อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554: 142-144) สังเคราะห์บทบาทและคุณลักษณะภาวะครูผู้นำ ได้ดังนี้

1. มีการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู มีองค์ประกอบย่อยดังนี้
 - 1.1 มีความมุ่งมั่นและการพัฒนาตน ไปสู่ครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง และการสนับสนุนและช่วยเหลือครูคนอื่นให้สามารถพัฒนาไปสู่ครูมืออาชีพด้วย
 - 1.2 มีการพัฒนาตนไปสู่ครูมืออาชีพภายใต้บรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันของครู
 - 1.3 สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นการใช้ปัญญา ให้ทีมสร้างแนวคิดใหม่ สร้างวิธีการใหม่และนำไปสู่การปฏิบัติจนเห็นผลเชิงประจักษ์ได้
 - 1.4 มีความสนใจเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองให้เกิดการเรียนรู้
 - 1.5 เป็นผู้นำทางชีวิตให้กับเพื่อนครู
 - 1.6 การพัฒนาวิชาชีพครูให้กับเพื่อนร่วมงาน
 - 1.7 เป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษากับครูใหม่ เป็นผู้ที่มีหน้าที่ฝึกตนเองอยู่เสมอ
 - 1.8 การสามารถชี้แนะผู้ร่วมงานและเพื่อนครูโดยวิธีคิดแบบไตร่ตรองและค้นหาด้วยตนเอง
 - 1.9 ส่งเสริมและสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูขึ้นในโรงเรียนบนรากฐานการจัดการเชิงระบบขององค์การที่ตายตัวไปสู่ระบบที่ยืดหยุ่น
2. เป็นแบบอย่างทางการสอน มีองค์ประกอบย่อยดังนี้
 - 2.1 เป็นผู้นำทางการเรียนการสอนที่เกิดจากตนเอง
 - 2.2 การแบบอย่างที่ดีของการสอนและการเรียนรู้
 - 2.3 เป็นผู้นำด้านการเรียนการสอน
 - 2.4 ครูแสดงความเชี่ยวชาญระดับสูงด้านการเรียนการสอน
 - 2.5 ทักษะการสอนแบบมืออาชีพ
 - 2.6 มุ่งมั่นอย่างจริงจังในการปฏิบัติการสอน การเรียนรู้ และการประเมิน

2.7 เป็นผู้สอนที่ดีในห้องเรียน

3. มีส่วนร่วมในการพัฒนา มืองค์ประกอบย่อยดังนี้

3.1 เป็นผู้สร้างเครือข่ายที่สามารถปฏิบัติงานในทีมกับเพื่อนครูในโรงเรียนของตนและสามารถปฏิบัติงานในชุมชนได้

3.2 ทำงานร่วมกับครูคนอื่นและผู้บริหาร

3.3 มีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียน

3.4 เป็นผู้นำด้านการมีส่วนร่วม

3.5 การให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับครูคนอื่น

3.6 เป็นแบบอย่างในการประสานความร่วมมือ

4. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มืองค์ประกอบย่อยดังนี้

4.1 เป็นผู้นำด้านการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง

4.2 แปลงแนวคิด วิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติที่ทำได้จริง

4.3 มีความสามารถในการระบุลักษณะของปัญหาและข้อขัดแย้ง

4.4 เข้าใจความขัดแย้งอันมักจะเกิดขึ้นกับภารกิจของโรงเรียน

4.5 เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง

4.6 เมื่อถึงคราวคับขันก็พร้อมที่จะปลุกให้ทุกคนลุกขึ้นสู้เพื่อโรงเรียน และเพื่อนักเรียน

ของตน

5. เป็นผู้นำการบริหารจัดการ มืองค์ประกอบย่อยดังนี้

5.1 เป็นผู้นำด้านการบริหารจัดการ

5.2 ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

5.3 ดำรงรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรม องค์การแบบมุ่งสู่ความสำเร็จ

5.4 การประสานงานและการจัดการ

6. มุ่งความสำคัญที่นักเรียน มืองค์ประกอบย่อยดังนี้

6.1 ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

6.2 ดูแลเอาใจใส่นักเรียนของตน

6.3 การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำครูในคู่มือการประเมินสมรรถนะครูในการปฏิบัติงานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและใช้เป็นฐานข้อมูลในการกำหนดกรอบการพัฒนาสมรรถนะครูตามนโยบายพัฒนาระบบ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self- Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)

สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และการวัด ประเมินผล การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

สมรรถนะที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์หรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative – Building for Learning Management) หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

สรุปได้ว่า แนวคิดและบทบาทของภาวะผู้นำครูเป็นการให้ความสำคัญกับการร่วมกันทำงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา โดยมีความสัมพันธ์ เรียนรู้ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทำให้ครูมีแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา เกิดความผูกพันในการร่วมเรียนรู้ ร่วมสร้างความรู้ และร่วมกันดำเนินงานให้สถานศึกษามีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ และมีแนวมาตรฐานตามเป้าหมาย

6. การพัฒนาและการจัดการศึกษาหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต

การจัดหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต เป็นหลักสูตรที่ให้ปริญญาปริญญาทางการศึกษาแห่งแรกของประเทศไทยและเอเชียอาคเนย์ (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2556: Online) โดยมีวิทยาลัยวิชาการศึกษา จำนวน 8 วิทยาเขต ได้แก่ วิทยาเขตประสานมิตร บางแสน พิษณุโลก มหาสารคาม สงขลา ปทุมวัน บางเขน และพลศึกษา เป็นสถาบันหลักในการผลิตครูระดับปริญญาดังกล่าว ภายใต้หลักสูตรการศึกษาดั้งเดิม ต่อมาได้มีการยุบรวมวิทยาเขต และรัฐบาลได้ประกาศจัดตั้งวิทยาเขตให้เป็นมหาวิทยาลัยเอกเทศ ได้แก่ วิทยาเขตบางแสน ได้รับการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตพิษณุโลก ได้รับการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยนเรศวร วิทยาเขตมหาสารคาม ได้รับการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยมหาสารคาม และวิทยาเขตสงขลา ได้รับการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยทักษิณ โดยให้

นำหลักสูตรการศึกษาที่เปิดสอนอยู่ไปดำเนินการผลิตต่อไปได้ อย่างไรก็ตามทั้งห้ามหาวิทยาลัยยังคงมีความร่วมมือทางวิชาการและร่วมกันรักษาเกียรติประวัติอันดีงาม ในปี พ.ศ. 2539 จึงได้ร่วมลงนามข้อตกลงความร่วมมือมหาวิทยาลัยในเครือเทา-งามสัมพันธ์ เป็นต้นมา ซึ่งมีข้อตกลงชัดเจนใน 4 ด้าน คือด้านการวิจัย ด้านการบริหารวิชาการแก่สังคม ด้านการสร้างควมสามัคคีระหว่างมหาวิทยาลัยในเครือเทา-งาม ตลอดจนถึงการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและการกีฬา และด้านการพัฒนาองค์กรบริหาร การจัดการและวิชาการ (วิกิพีเดีย. 2556: ออนไลน์) นอกจากนี้แล้ว คณะศึกษาศาสตร์ ทั้ง 5มหาวิทยาลัย อันประกอบด้วย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และมหาวิทยาลัยทักษิณ ได้มาประชุมปรึกษาหารือถึงความร่วมมือทางวิชาการร่วมกัน อาทิ การพัฒนาวารสารวิชาการร่วมกัน การแลกเปลี่ยนนิสิต การแลกเปลี่ยนบุคลากร การจัดการเรียนการสอนร่วม การพัฒนาบุคลากรร่วมกัน และอื่น ๆ โดยมีเป้าหมายการผลิตครูหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต ให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อไปทำหน้าที่ให้ความรู้ สามารถจัดการเรียนรู้และเสริมสร้างประสบการณ์ตลอดจนให้การอบรมอบรมบ่มนิสัยให้แก่เยาวชนระดับชั้นพื้นฐานในโรงเรียน ให้บัณฑิตครูเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการร่วมคิด ร่วมใจ ร่วมทำ กับคนในชุมชน ในสังคม เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการหล่อหลอมเยาวชนให้เกิดการเรียนรู้ที่เท่าเทียมกันอย่างเต็มตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน (มนตรี แยมกสิกร. 2556: ออนไลน์)

นอกจากภายใต้ความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรการศึกษาบัณฑิตในเครือเทางาม หลักสูตรการศึกษาบัณฑิตจะต้องจัดการเรียนการสอนภายใต้มาตรฐานวิชาชีพครูตามข้อบังคับของคุรุสภา ดังนี้ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.2556 โดยกำหนดไว้ในหมวด 1 มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ข้อ 6 ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาหรือเทียบเท่า หรือมีคุณวุฒิที่คุรุสภารับรอง โดยมีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพดังต่อไปนี้ (ราชกิจจานุเบกษา. 2556 : 65-71)

(ก) มาตรฐานความรู้ ประกอบด้วยความรู้ ดังต่อไปนี้

1. ความเป็นครู
2. ปรัชญาการศึกษา
3. ภาษาและวัฒนธรรม
4. จิตวิทยาสำหรับครู
5. หลักสูตร
6. การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้
8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

9. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
10. การประกันคุณภาพการศึกษา
11. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

(ข) มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพครู ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด ดังต่อไปนี้

1. การฝึกปฏิบัติการวิชาชีพระหว่างเรียน
2. การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

หมวด 2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน ข้อ 11 ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนานักวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ
2. ตัดสินใจปฏิบัติการกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ
4. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียน
5. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์โดยเน้นผล

ถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
9. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
10. ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
11. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
12. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

นอกจากนี้ยังได้กำหนดข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา อันได้แก่ ครู ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ต้องประพฤติตนตามจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ดังนี้ (ราชกิจจานุเบกษา. 2556 : 72-74)

หมวด 1 จรรยาบรรณต่อตนเอง

ข้อ 7 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

หมวด 2 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

ข้อ 8 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

หมวด 3 จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

ข้อ 9 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้ กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า ที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข้อ 10 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข้อ 11 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทาง กายวาจา และจิตใจ

ข้อ 12 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำความผิดเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทาง กาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ

ข้อ 13 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

หมวด 4 จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

ข้อ 14 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์โดย ยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

หมวด 5 จรรยาบรรณต่อสังคม

ข้อ 15 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และ พัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของ ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ในหมวดของจรรยาบรรณ ได้กำหนดคุณลักษณะของครูไว้ดังนี้ ครูสภา. (๒๕๕๖: Online)

จรรยาบรรณต่อตนเอง

๑.ครูต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการ พัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ โดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติ ตามแบบแผนพฤติกรรม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
(1) ประพฤติตนเหมาะสมกับสถานภาพและเป็นแบบอย่างที่ดี	(1) เกี่ยวข้องกับอบายมุขหรือเสพติดจนขาดสติหรือแสดงกิริยาไม่สุภาพเป็นที่น่ารังเกียจในสังคม
(2) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตตามประเพณีและ	(2) ประพฤติผิดทางชู้สาวหรือมีพฤติกรรมล่วงละเมิดทางเพศ
(3) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ให้สำเร็จอย่างมีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนด	(3) ขาดความรับผิดชอบ ความกระตือรือร้น ความเอาใจใส่ จนเกิดความเสียหายในการปฏิบัติงานตามหน้าที่
(4) ศึกษา หาความรู้ วางแผนพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และสะสมผลงานอย่างสม่ำเสมอ	(4) ไม่รับรู้หรือไม่แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนรู้ และการปฏิบัติหน้าที่
(5) คำนึงว่า แสวงหา และนำเทคนิคด้านวิชาชีพที่พัฒนาและก้าวหน้าเป็นที่ยอมรับมาใช้แก่ศิษย์ และผู้รับบริการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่พึงประสงค์ วัฒนธรรมไทย	(5) ขัดขวางการพัฒนาองค์กรจนเกิดผลเสียหาย

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

2. ครูต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ โดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
(1) แสดงความชื่นชมและศรัทธาในคุณค่าของวิชาชีพ	(1) ไม่แสดงความภาคภูมิใจในการประกอบวิชาชีพ
(2) รักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ	(2) ดุหมั่น เหยียดหยาม ให้ร้ายผู้ร่วมประกอบวิชาชีพศาสตร์ในวิชาชีพ หรือองค์กรวิชาชีพ
(3) ยกย่องและเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานในวิชาชีพ ให้สาธารณชนรับรู้	(3) ประกอบการงานอื่นที่ไม่เหมาะสมกับการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา
(4) อุทิศตนเพื่อความก้าวหน้าของวิชาชีพ	(4) ไม่ซื่อสัตย์สุจริต ไม่รับผิดชอบ หรือไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ หรือแบบแผนของทางราชการจนก่อให้เกิดความเสียหาย
(5) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริตตามกฎหมาย ระเบียบ และแบบแผนของทางราชการ	(5) คัดลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
(6) เลือกใช้หลักวิชาที่ถูกต้อง สร้างสรรค์ เทคนิค วิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาวิชาชีพ	(6) ใช้หลักวิชาการที่ไม่ถูกต้องในการปฏิบัติ วิชาชีพ ส่งผลให้ศิษย์หรือผู้รับบริการเกิด ความเสียหาย
(7) ใช้องค์ความรู้หลากหลายในการปฏิบัติหน้าที่ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสมาชิกในองค์กร	(7) ใช้ความรู้ทางวิชาการ วิชาชีพ หรืออาศัย องค์กวิชาชีพระยะสั้นเพื่อตนเอง หรือผู้อื่นโดยมิชอบ
(8) เข้าร่วมกิจกรรมของวิชาชีพหรือองค์กร วิชาชีพอย่างสร้างสรรค์	

จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

3. ครูต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตาม บทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

4. ครูต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

5. ครูต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

6. ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ

7. ครูต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์ จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบโดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
(1) ให้คำปรึกษาหรือช่วยเหลือศิษย์และผู้รับบริการด้วยความเมตตากรุณาอย่างเต็มกำลังความสามารถและเสมอภาค	(1) ลงโทษศิษย์อย่างไม่เหมาะสม
(2) สนับสนุนการดำเนินงานเพื่อปกป้องสิทธิเด็ก เยาวชน และผู้ด้อยโอกาส	(2) ไม่ใส่ใจหรือไม่รับรู้ปัญหาของศิษย์หรือผู้รับบริการจนเกิดผลเสียต่อศิษย์หรือผู้รับบริการ
(3) ตั้งใจ เสียสละ และอุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้ศิษย์และผู้รับบริการได้รับการพัฒนาตามความสามารถ ความถนัด และความสนใจของแต่ละบุคคล	(3) ดุหมั่นเหี้ยมหยามศิษย์หรือผู้รับบริการ

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
(4) ส่งเสริมให้ศิษย์และผู้รับบริการสามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเองจากสื่อ อุปกรณ์ และ แหล่งเรียนรู้อย่างหลากหลาย	(4) เปิดเผยความลับของศิษย์หรือผู้รับบริการเป็นผลให้ได้รับความอับอายหรือเสื่อมเสียชื่อเสียง
(5) ให้ศิษย์และผู้รับบริการ มีส่วนร่วมวางแผนการเรียนรู้ และเลือกวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตนเอง	(5) จูงใจ โน้มน้าว ยุยงส่งเสริมให้ศิษย์หรือผู้รับบริการปฏิบัติขัดต่อศีลธรรมหรือกฎระเบียบ
(6) เสริมสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ศิษย์และผู้รับบริการด้วยการรับฟังความคิดเห็น ยกย่อง ชมเชย และให้กำลังใจอย่างกัลยาณมิตร	(6) ชักชวนใช้จ้างวานศิษย์หรือผู้รับบริการให้จัดซื้อจัดหาสิ่งเสพติดหรือเข้าไปเกี่ยวข้องกับอบายมุข
	(7) เรียกร้องผลตอบแทนจากศิษย์หรือผู้รับบริการในงานตามหน้าที่ที่ต้องให้บริการ

จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

8. ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ โดยพึงประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
(1) เสียสละ เอื้ออาทร และให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	(1) ปิดบังข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงาน จนทำให้เกิดความเสียหายต่องานหรือผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
(2) มีความรัก ความสามัคคี และร่วมกันพัฒนาการเรียนการสอน	(2) ปฏิเสธความรับผิดชอบ โดยตำหนิ ให้อายผู้อื่นในความบกพร่องที่เกิดขึ้น
	(3) สร้างกลุ่มอิทธิพลภายในองค์กรหรือกลั่นแกล้ง ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพให้เกิดความเสียหาย
	(4) เจตนาให้ข้อมูลเท็จทำให้เกิดความเข้าใจผิดหรือเกิดความเสียหายต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
	(5) วิพากษ์ วิจรรณ์ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพในเรื่องที่ก่อให้เกิดความเสียหายหรือแตกความสามัคคี

จรรยาบรรณต่อสังคม

9. ครูพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยพึงประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
(1) ยึดมั่น สนับสนุน และส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	(1) ไม่ให้ความร่วมมือหรือสนับสนุนกิจกรรมของชุมชนที่จัดเพื่อประโยชน์ต่อการศึกษาทั้งทางตรงหรือทางอ้อม
(2) นำภูมิปัญญาท้องถิ่นและศิลปวัฒนธรรมมาเป็นปัจจัยในการจัดการศึกษาให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม	(2) ไม่แสดงความเป็นผู้นำในการอนุรักษ์หรือพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญาหรือสิ่งแวดล้อม
(3) จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ศิษย์เกิดการเรียนรู้ และสามารถดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง	(3) ไม่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการอนุรักษ์หรือพัฒนาสิ่งแวดล้อม
(4) เป็นผู้นำในการวางแผนและดำเนินการเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อมพัฒนาเศรษฐกิจ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และศิลปวัฒนธรรม	(4) ปฏิบัติตนเป็นปฏิปักษ์ต่อวัฒนธรรมอันดีงามของชุมชนหรือสังคม

การจัดการเรียนการสอนหลักสูตรการศึกษาบัณฑิตได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดการหลักสูตรต้องจัดการหลักสูตรให้เป็นไปตามข้อบังคับของคุรุสภา โดยมีวัตถุประสงค์ที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้ (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ; มหาวิทยาลัยบางแสน; มหาวิทยาลัยมหาสารคาม; มหาวิทยาลัยพิษณุโลก; มหาวิทยาลัยทักษิณ. 2556: ออนไลน์)

1. วัตถุประสงค์ทั่วไป เพื่อผลิตบัณฑิตให้สามารถประกอบอาชีพครู บุคลากรทางการศึกษา และอาชีพอิสระอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งเน้นให้บัณฑิตมีคุณสมบัติ ดังนี้

1.1 ผลิตบัณฑิตที่มีคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู รวมทั้งมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่และสังคม

1.2 มีความรู้ความเข้าใจแนวคิด ทฤษฎี หลักการ กระบวนการ และความก้าวหน้าในศาสตร์สาขาวิชา อย่างลึกซึ้งและเป็นระบบ

1.3 มีความตระหนักถึงคุณค่าของการใช้วิถีทางปัญญาในการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ และการแก้ปัญหา

1.4 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองและผู้อื่นในการทำงานและการอยู่ร่วมกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร และในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

1.5 สามารถใช้ภาษาพูด ภาษาเขียน เทคโนโลยีสารสนเทศ และคณิตศาสตร์และสถิติพื้นฐาน ในการสื่อสาร การเรียนรู้ การเก็บรวบรวมและนำเสนอข้อมูล และการแก้ปัญหาในการดำรงชีวิตและการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

1.6 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี หลักการ และเชี่ยวชาญในทักษะการจัดการเรียนรู้ตามสาขาวิชาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. วัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่อผลิตบัณฑิตให้สามารถประกอบอาชีพครู บุคลากรทางการศึกษา และอาชีพอิสระอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งเน้นให้บัณฑิตมีคุณสมบัติ ดังนี้

2.1 มีความรู้ ความสามารถด้านวิชาชีพครูและวิชาชีพอิสระตามความสนใจ มีความใฝ่รู้ มีความชาญฉลาดในการนำ ความรู้ไปใช้และถ่ายทอดอย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประโยชน์แก่การดำรงชีวิตและสังคม

2.2 มีความเพียบพร้อมในความเป็นครู และเป็นผู้นำทางการศึกษา มีจิตสำนึกในความเป็นครู ยึดมั่นในมาตรฐานและจรรยาวิชาชีพ ผดุงไว้ซึ่งเกียรติและศรัทธาต่อวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดี

2.3 มีโลกทัศน์ที่ดีและกว้างไกลยึดมั่นในหลักเหตุผลและคุณธรรมมีบุคลิกภาพทัศนคติและค่านิยมที่ดี ตามแบบอย่างของวัฒนธรรมไทยและเป็นพลเมืองดีของโลก

3. วัตถุประสงค์เฉพาะสาขาวิชา

เพื่อให้บัณฑิตมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนวิชาเฉพาะสาขา ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. สมรรถนะของบัณฑิตศึกษาศาสตร์

4.1 ความรู้ความสามารถ

- มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพครู (Pedagogy)
- มีความรู้รอบและรู้ลึกในเนื้อหาวิชาเฉพาะตามสาระการเรียนรู้ตามหลักสูตรที่ต้องสอน
- มีความสามารถในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม

- มีความสามารถในการวิจัยในชั้นเรียน
- มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ วิเคราะห์ปัญหา วิเคราะห์ผู้เรียน

การวางแผนการจัดการเรียนรู้ ประยุกต์ใช้หลักการจิตวิทยากับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวางแผน การจัดการเรียนรู้ การผลิต การจัดหา การใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล

4.2 ทักษะ

- มีทักษะทางปัญญา การคิดแก้ปัญหา การคิดอย่างสร้างสรรค์ คิดอย่างมีระบบ และการคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ ฯลฯ

- มีทักษะเฉพาะที่สอดคล้องกับความจำ เป็นตามสาขาวิชาเอก
- มีทักษะในการจัดการเรียนรู้
- มีทักษะในการสื่อสาร
- มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม
- มีทักษะทางภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ

4.3 คุณลักษณะด้าน: บุคลิกภาพ คุณธรรม จริยธรรม

- ประพฤติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู
- มีความเป็นกัลยาณมิตร
- ประพฤติตนอยู่ในทำนองครองธรรม ประพฤติปฏิบัติเหมาะสมกับกาลเทศะ

และบุคคล

- มีจิตสาธารณะ
- รักการเรียนรู้ ศึกษาค้นคว้า กล้าคิด กล้าแสดงออก

ทั้งนี้ในทั้งห้ามหาวิทยาลัยจัดหลักสูตรโดยมีโครงสร้างหลักสูตรที่เหมือนกันคือ หมวดวิชาศึกษาทั่วไป หมวดวิชาชีพครู หมวดวิชาเฉพาะด้าน หมวดวิชาเลือกเสรี โดยในหมวดวิชาชีพครูทุกมหาวิทยาลัยจะต้องจัดหลักสูตรภายใต้มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา ส่วนหมวดวิชาอื่น เนื้อหาในการจัดการเรียนการสอนจะจัดเน้นตามภารกิจ อัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง

โดยสรุปแล้วผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า และตามจรรยาบรรณต่อสังคม โดยพึงประพฤติปฏิบัติเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข จึงเป็นบทบาทหน้าที่ของมหาวิทยาลัยจะต้องพัฒนาบัณฑิต หลักสูตร การศึกษาบัณฑิต ให้มีคุณสมบัติเป็นไปตามข้อบังคับของคุรุสภา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้ดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต ด้วยกระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาแบบสอบถามภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตระดับชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างเกณฑ์ปกติของแบบสอบถามภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ การพัฒนาภาวะผู้นำ ทฤษฎีแนวคิด และหลักการของภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ และศึกษาปรัชญา วัตถุประสงค์ เนื้อหาของหลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต ที่เปิดสอนในมหาวิทยาลัยทั้งในประเทศและต่างประเทศจากเอกสาร หนังสือ วารสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แหล่งข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ

2. นำองค์ประกอบที่วิเคราะห์ได้ไปสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต พร้อมเขียนนิยามเชิงปฏิบัติการของแต่ละองค์ประกอบ

2. นำองค์ประกอบที่สังเคราะห์พร้อมทั้งนิยามเชิงปฏิบัติการได้พร้อมทั้งนิยามเชิงปฏิบัติการไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน (รายชื่อดังภาคผนวก) พิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบกับนิยามเชิงปฏิบัติการ และคำนวณดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) แล้วพิจารณาคัดเลือกข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.50

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาแบบสอวัตภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิต ชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต

การพัฒนาแบบสอวัตภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิต ชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต ดำเนินการดังนี้

1. การสร้างข้อความตามองค์ประกอบ

สร้างข้อความตามองค์ประกอบที่สังเคราะห์ได้ในขั้นตอนที่ 1 ตามนิยามปฏิบัติการเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 15 องค์ประกอบ องค์ประกอบละ 10 ข้อ รวม 150 ข้อ โดยมีตัวอย่างข้อความในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

ข้อความ	ระดับการประเมินตนเอง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
องค์ประกอบที่ 1 การรับฟัง (Listening) 1. เมื่อฟังเพื่อนพูด ฉันรู้สึกได้ทันทีว่าเพื่อนต้องการอะไร 2. ฉันตั้งใจฟังเพื่อนพูด เพื่อจะได้พูดคุยกันรู้เรื่อง					
องค์ประกอบที่ 2 การเอาใจใส่ (Empathy) 1. ฉันจะเป็นคนสอบถามเกี่ยวกับสารทุกข์สุกดิบของเพื่อน 2. ฉันจะติดตามสอบถามสภาพความเป็นอยู่ของเพื่อนทุกครั้งที่พบเพื่อน					
องค์ประกอบที่ 3 การเยียวยารักษา (Healing) 1. เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นในกลุ่มเพื่อน ฉันจะเป็นผู้แก้ไขความขัดแย้งนั้น 2. เมื่อเพื่อนไม่เข้าใจกัน ฉันจะเป็นคนสร้างความปรองดอง					
องค์ประกอบที่ 4 การตระหนักรู้ (Awareness) 1. ฉันยึดมั่นอยู่เสมอที่จะทำประโยชน์แก่เพื่อนในกลุ่ม 2. ฉันเตือนสติตนเองอยู่ตลอดเวลาที่จะคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมก่อน					

ข้อความ	ระดับการประเมินตนเอง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
องค์ประกอบที่ 5 การจูงใจ (Persuasion) 1. ฉันสามารถพูดให้เพื่อนทำในสิ่งที่ฉันต้องการได้ 2. ฉันพูดให้คนอื่นทำตามความคิดของฉันได้					
องค์ประกอบที่ 6 การมองการณ์ไกล (Foresight) 1. เมื่อทำงานใดไม่สำเร็จ ฉันพยายามหลีกเลี่ยงไม่ทำงานนั้นอีก 2. ฉันศึกษาผลงานในอดีตเพื่อนำมาเป็นบทเรียนในการทำงาน					
องค์ประกอบที่ 7 การสร้างความคิดรวบยอด (Conceptualization) 1. เมื่อเกิดปัญหา ฉันใช้ประสบการณ์ในอดีตของฉันแก้ปัญหา 2. เมื่อจะต้องทำกิจกรรมใด ฉันจะวางแผนให้รอบคอบก่อน					
องค์ประกอบที่ 8 การดูแลช่วยเหลือ (Stewardship) 1. ถ้าฉันจะช่วยเหลือใคร ฉันจะช่วยด้วยความเต็มใจ 2. ฉันไม่รู้สึกว่าตัวเองเสียเปรียบที่ต้องทำงานมากกว่าคนอื่น					
องค์ประกอบที่ 9 การอุทิศตนเพื่อพัฒนาผู้อื่น (Commitment to Growth of People) 1. ฉันยอมที่จะทำงานมากกว่า ถ้าทำให้งานนั้นส่งผลดีแก่เพื่อนๆ 2. ฉันยินดีจะช่วยงานที่ผู้อื่นขอร้อง ถ้างานนั้นฉันสามารถทำได้					
องค์ประกอบที่ 10 การสร้างสังคมกลุ่ม (Building Community) 1. ฉันชอบช่วยให้เพื่อนที่ทำงานด้วยกันได้เรียนรู้สิ่งใหม่มากขึ้น 2. ฉันตั้งใจสนับสนุนให้เพื่อน ๆ ทำงานด้วยกัน					
องค์ประกอบที่ 11 การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) 1. ฉันจะให้ทุกคนที่ทำงานด้วยกันช่วยตัดสินใจในการทำงาน 2. ฉันจะกระตุ้นให้เพื่อนๆ มั่นใจว่างานที่ทำนั้นดี					
องค์ประกอบที่ 12 การให้ความรัก (Agapao love) 1. ฉันรู้สึกว่าการคิดร้ายกับผู้อื่นทำให้เราเป็นทุกข์ 2. ฉันอยากให้ทุกคนมีความสุข แม้จะเป็นคู่แข่งกันของฉัน					

ข้อความ	ระดับการประเมินตนเอง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
องค์ประกอบที่ 13 การอ่อนน้อมถ่อมตน (Humility) 1. ฉันให้เกียรติเพื่อนร่วมงานทุกคน 2. เมื่ออยู่ต่อหน้าคนอื่น ๆ ฉันจะเป็นคนสุภาพเรียบร้อย					
องค์ประกอบที่ 14 การเป็นต้นแบบ (Modeling) 1. ฉันต้องการปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้อื่น 2. ฉันเชื่อว่าไม่ว่าฉันจะทำอะไรมีคนเฝ้าสังเกตและทำตาม					
องค์ประกอบที่ 15 การสร้างความไว้วางใจ (Trust) 1. ไม่ว่าฉันจะทำอะไร เพื่อนๆ จะเชื่อมั่นในตัวฉันว่างานจะออกมาดี 2. ฉันทำงานได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด					

การตรวจให้คะแนน

ข้อความที่เป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมเป็นบวก มีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- ให้ 5 คะแนน สำหรับข้อความที่เลือกระดับการประเมินตนเอง “มากที่สุด”
- ให้ 4 คะแนน สำหรับข้อความที่เลือกระดับการประเมินตนเอง “มาก”
- ให้ 3 คะแนน สำหรับข้อความที่เลือกระดับการประเมินตนเอง “ปานกลาง”
- ให้ 2 คะแนน สำหรับข้อความที่เลือกระดับการประเมินตนเอง “น้อย”
- ให้ 1 คะแนน สำหรับข้อความที่เลือกระดับการประเมินตนเอง “น้อยที่สุด”

ข้อความที่เป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมเป็นลบ มีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- ให้ 1 คะแนน สำหรับข้อความที่เลือกระดับการประเมินตนเอง “มากที่สุด”
- ให้ 2 คะแนน สำหรับข้อความที่เลือกระดับการประเมินตนเอง “มาก”
- ให้ 3 คะแนน สำหรับข้อความที่เลือกระดับการประเมินตนเอง “ปานกลาง”
- ให้ 4 คะแนน สำหรับข้อความที่เลือกระดับการประเมินตนเอง “น้อย”
- ให้ 5 คะแนน สำหรับข้อความที่เลือกระดับการประเมินตนเอง “น้อยที่สุด”

2. การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามวัด

2.1 นำข้อความไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน (รายชื่อดังภาคผนวก) พิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องของข้อความกับนิยามเชิงปฏิบัติการ และคำนวณดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ของข้อความกับนิยามเชิงปฏิบัติการ แล้วพิจารณาคัดเลือกข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.50

2.2 นำข้อความที่คัดเลือกไว้ทั้งหมด ไปทดลองใช้ (Try out) โดยสอบถามกับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 100 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้สถิติทดสอบ t-test ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มสูงต่อกับกลุ่มต่ำ จำนวนร้อยละ 25 ของแต่ละกลุ่ม และคัดเลือกไว้เฉพาะข้อความที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 นำข้อความที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ มาจัดชุดเป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ เพื่อนำไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยสอบถามนิสิตชั้นปีที่ 4 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2556 หลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 50 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

3. การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต

3.1 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)

(1) นำแบบสอบถามภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ จำนวน 15 องค์ประกอบข้อความ 150 ข้อความ ไปสอบถามกับนิสิตชั้นปีที่ 4 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2556 หลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และมหาวิทยาลัยทักษิณ ที่ได้มาจากการสุ่มแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนประชากร โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบไม่น้อย 5 หน่วย ต่อ 1 ตัวแปร (สุวิมล ว่องวาณิช และนางลักษณ วิรัชชัย. 2546)

(2) นำข้อมูลที่ได้จากการสอบถามนิสิตในข้อ (1) มาวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) เพื่อจัดกลุ่มข้อความให้เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต โดยดำเนินการดังนี้

1) ตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลเบื้องต้นก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบโดยใช้การทดสอบดังนี้

- ทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในของแต่ละข้อความ
- ทดสอบความเพียงพอของข้อความในการที่จะเป็นตัวอย่างของประชากรทั้งหมด ด้วยดัชนี KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) ซึ่งต้องมีค่ามากกว่า 0.60 ขึ้นไป (สมบุญ สิริวงศ. 2550: 76; อ้างอิงจาก Comrey. 1973; Tabachnick; & Fidell. 1989)

- ทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity ซึ่งค่า χ^2 ต้องไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (สมบุญ สิริวงศ. 2550: 73)

- ทดสอบค่าการร่วมกันของข้อความ (Communality) ของแต่ละข้อความ โดยที่แต่ละข้อความต้องมีค่าการร่วมกันของตัวแปรไม่ต่ำกว่า .02 (เพชรร้อย สิงห์ช่างชัย. 2548: 193; อ้างอิงจาก Kerlinger. 1986)

2) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ โดยการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis: PCA) และหมุนแกนองค์ประกอบโดยใช้วิธี เวนิแมกซ์ (Varimax Rotation) โดยพิจารณาตามเกณฑ์ องค์ประกอบที่สำคัญต้องมีค่าไอเกนมากกว่าหรือเท่ากับ 1 (เพชรร้อย สิงห์ช่างชัย. 2548: 201)

3) คัดเลือกน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของแต่ละข้อความที่มีค่าตั้งแต่ .50 ขึ้นไป และแต่ละองค์ประกอบจะต้องมีจำนวนข้อความตั้งแต่ 3 ข้อความขึ้นไป

4) ตั้งชื่อองค์ประกอบ ให้เหมาะสมกับแต่ละองค์ประกอบ

3.2 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis)

นำข้อความที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ มาจัดเป็นชุดแบบสอบถามภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ แล้วนำไปทดสอบกับนิสิตชั้นปีที่ 4 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2556 หลักสูตรการศึกษาด้านจิต จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และมหาวิทยาลัยทักษิณ ได้มาจากการสุ่มแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนประชากร

การประเมินความสอดคล้องของโมเดลเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้ (เสรี ชัดแท้. 2548)

- 1) ค่า χ^2 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
- 2) กรณีกลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่ (มากกว่า 500 หน่วยตัวอย่างขึ้นไป)
 χ^2/df น้อยกว่า 3.00
- 3) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มากกว่า 0.90
- 4) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) มากกว่า 0.90
- 5) ค่ารากเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual) (Standardized RMR) น้อยกว่า 0.08
- 6) ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) น้อยกว่า 0.06
- 7) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index) (CFI) มากกว่า 0.95

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างเกณฑ์ปกติของแบบสอบวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ สำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต

ในการสร้างเกณฑ์ปกติของแบบสอบวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต ดำเนินการดังนี้

1. นำแบบสอบวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ ที่ได้รับการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองแล้ว ไปสอบถามกับนิสิตหลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต ชั้นปีที่ 4 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2557 จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อหาค่าสถิติพื้นฐาน ค่าความเชื่อมั่น และนำไปสร้างเกณฑ์ปกติของแบบสอบวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ

2. นำข้อมูลจากการสอบวัดในข้อ 1. มาสร้างเกณฑ์ปกติของแบบสอบวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการที่สร้างขึ้น ในรูปของคะแนนมาตรฐาน T ปกติ (Normalized T-score Norm) โดยดำเนินการดังนี้

- (1) การแปลงคะแนนผลการสอบเป็นคะแนน T โดยดำเนินการดังนี้
 - 1) นำคะแนนผลการสอบ (X) จัดเรียงลำดับจากมากไปน้อย
 - 2) แจกแจงความถี่ของคะแนน (f)

3) หาความถี่สะสมของคะแนนจากน้อยไปมาก (cf: cumulative frequency)
 4) คำนวณหา $cf + (f/2)$ โดยใช้ความถี่สะสมของชั้นคะแนนที่ต่ำกว่ากับความถี่ของชั้นคะแนนนั้น

5) หาดำแหน่งร้อยละของคะแนน (PR: percentile rank)

6) เปิดหาคะแนนที่ (T score) ของตำแหน่งร้อยละจากตารางเทียบคะแนน

(2) เขียนกราฟจากคู่อันดับระหว่างคะแนนสอบ (X) กับคะแนนที่ (T Score) แล้วพิจารณาแนวโน้มของจุดที่เป็นคู่อันดับดังกล่าว แล้วลากเส้นตรงให้ผ่านจุดที่เป็นค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ และผ่านจุดคู่อันดับต่าง ๆ ที่มีอยู่ให้มากที่สุด แล้วอ่านค่าคะแนน T ปกติ จากคู่อันดับบนเส้นถดถอยที่ได้

(3) นำคะแนนคู่อันดับที่ได้จากการอ่านกราฟ (X และ T) ไปสร้างสมการพยากรณ์ โดยใช้คะแนนผลการสอบ (X) เป็นตัวพยากรณ์ และคะแนน T เป็นตัวเกณฑ์ เพื่อปรับผลการแปลงคะแนนสอบเป็นคะแนนมาตรฐานโดยใช้เทคนิควิธีทางสถิติจากสูตร

$$T_{\text{ปกติ}} = a + bx$$

$T_{\text{ปกติ}}$ = ค่าคะแนนที่ปกติที่คำนวณจากสมการเส้นตรง

a = จุดตัดบนแกน y (y – intercept)

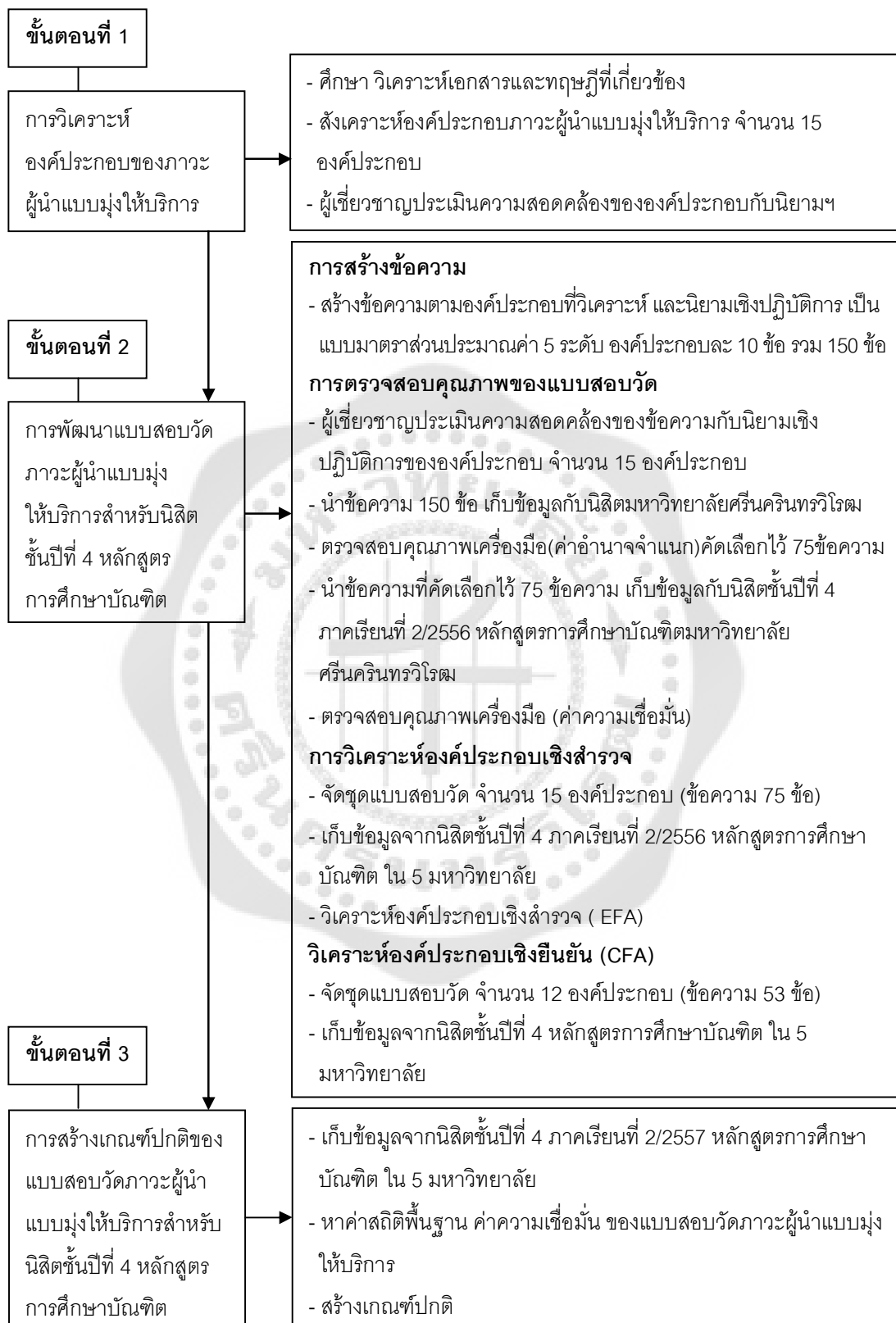
b = ค่าความชันของเส้นตรง

x = คะแนนผลการสอบ

สำหรับการแปลความหมายของคะแนนมาตรฐาน $T_{\text{ปกติ}}$ ใช้เกณฑ์ ดังนี้ (ขวาล แพร์ตกุล, 2552: 271)

ช่วงคะแนนมาตรฐาน $T_{\text{ปกติ}}$	เกณฑ์การแปลความหมาย
ต่ำกว่า 35	มีภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการในระดับน้อยมาก
35 – 44	มีภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการในระดับน้อย
45 – 54	มีภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการในระดับปานกลาง
55 – 64	มีภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการในระดับสูง
สูงกว่า 64	มีภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการในระดับสูงมาก

จากการดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น สามารถนำมาเขียนสรุปเป็นขั้นตอนการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 3 ขั้นตอนการทำวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย นำเสนอแยกเป็นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ

ตอนที่ 2 การพัฒนาแบบสอบถามวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต

ตอนที่ 3 การสร้างเกณฑ์ปกติของแบบสอบถามวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับความหมายของสัญลักษณ์และอักษรย่อในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ จึงได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

SERVL	แทน	ภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต
EMPOW	แทน	การเสริมพลังอำนาจ (A1 – A8)
AWARE	แทน	การตระหนักรู้ (B1 – B5)
MODEL	แทน	การเป็นต้นแบบ (C1 – C5)
PERSU	แทน	การจูงใจ (D1 – D4)
FORE	แทน	การมองการณ์ไกล (E1 – E5)
HEAL	แทน	การเยียวยารักษา (F1 – F5)
COMM	แทน	การอุทิศตนเพื่อพัฒนาผู้อื่น (G1 – G4)
CONC	แทน	การสร้างความคิดรวบยอด (H1 – H4)
BUID	แทน	การสร้างสังคมกลุ่ม (I1 – I3)
STEW	แทน	การดูแลช่วยเหลือ (J1 – J3)
EMPAT	แทน	การเอาใจใส่ (K1 – K4)
TRUST	แทน	การสร้างใจไว้วางใจ (L1 – L3)
KMO	แทน	ค่าความเพียงพอของตัวแปรในการที่จะเป็นตัวอย่างของประชากรทั้งหมด (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy)
χ^2	แทน	ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square)
df	แทน	ชั้นความเป็นอิสระ
GFI	แทน	ดัชนีวัดความสอดคล้อง

AGFI แทน ดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว

RMR แทน ค่ามาตรฐานดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ

RMSEA แทน ค่าดัชนีรากกำลังสองของค่าความแตกต่างโดยประมาณ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิต ชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาด้านจิต

1. ศึกษาและวิเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เป็นการศึกษาลำรวจ และรวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับภาวะผู้นำ การพัฒนาภาวะผู้นำ ทฤษฎี แนวคิด และหลักการของภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ และศึกษาปรัชญา วัตถุประสงค์ เนื้อหาของหลักสูตรการศึกษาด้านจิต ที่เปิดสอนในมหาวิทยาลัยทั้งในประเทศและต่างประเทศจากเอกสาร หนังสือ วารสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แหล่งข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ผลปรากฏดัง รายละเอียดในตาราง 1

ตาราง 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ

องค์ประกอบภาวะ ผู้นำแบบมุ่งให้บริการ	กรีนลีย์ และ ดับเบิลยู เพจและทวอง	ทาร์รอลและเจย์ รัสเซลล์และสโตน	ฮาร์ดิน	แพตเตอร์สัน	เดนมอนด์และไมเคิล	แวนเดลล์	วอลตัน และพิวล์	พูน	เอ็งและดองโบล์ม	ทอเรีย, มาติน, ฮาร์สัน และจิสส์	มูสเบอร์กเกอร์และแพตเตอร์สัน	เคนท์ โคพท์	คาร์เรน บรินท์	บิงอร์ ไทเยอิก	พิททรี เมฆาย	เซาญท์ สลายน	อนันต์ วิชากรังกุล	จิรกรณ เล่งพานิชย์
1. การรับฟัง	•			•		•	•					•		•				
2. การเอาใจใส่	•					•	•			•				•				
3. การเชี่ยวชาญวิชา	•					•	•						•	•				
4. การตระหนักรู้	•		•			•	•	•				•		•				
5. การจูงใจ	•					•	•						•	•				
6. การสร้างความคิดรวบยอด	•		•			•	•							•				
7. การมองการณ์ไกล/วิสัยทัศน์	•				•	•	•	•		•		•		•		•		
8. การดูแลช่วยเหลือ	•					•	•						•	•				
9. การอุทิศตนเพื่อพัฒนาผู้อื่น	•	•				•	•			•		•		•	•	•	•	
10. การสร้างสังคมกลุ่ม	•	•				•	•							•	•	•	•	
11. ความน่าเชื่อถือ	•	•													•	•	•	
12. การให้คุณค่าผู้อื่น		•													•		•	
13. การแสดงภาวะผู้นำ		•	•							•					•	•	•	
14. การร่วมแบ่งปันภาวะผู้นำ		•													•		•	

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะ ผู้นำแบบมุ่งให้บริการ	กฤษณ์ และ สเปียร์	ลอบ	เพจและหอง	พักรอดเห็นจาย	ริสเชลล์และสโตน	ฮาริน	แพตเตอร์สัน	เดนิสและโบคาเนย์	เวเดลล์	วอลින්ตัน, ชัดตัน และฟิวล์	พูน	ไอเวิงและลอสเบิร์ก	ทเลอร์, มาร์ติน, ฮัทธิน และ จัส	มูสเบอร์เกอร์และเพดเดอร์สัน	เคนท์ โคฟท์	คาร์เรน บรันนีย์	บิงเจอร์ ไชเยือก	พิททิวรี เมฆขยาย	เชวฤทธิ์ สาย	อนันต์วิภากรังกุล	จิรกรณ เสงพาศิทธิ์
15. ความซื่อสัตย์			•		•	•						•	•								
16. การสร้างความไว้วางใจ					•		•	•											•		
17. การบริการ					•	•	•				•		•	•					•		•
18. การเป็นต้นแบบ				•	•								•								
19. การได้รับการยกย่องจากผู้อื่น					•									•							
20. การเสริมพลังอำนาจ				•	•		•	•	•		•		•						•		•
21. ความเสมอภาค				•																	
22. การให้คำปรึกษา				•																	
23. การรับรู้				•																	
24. การให้ความรัก						•	•	•	•					•					•		
25. การอ่อนน้อมถ่อมตน							•	•	•		•		•	•					•		•
26. การไม่เห็นแก่ตัว							•	•	•		•			•		•			•		•
27. การเรียนรู้เรื่องราวในอดีต									•												
28. ความมีศีลธรรม											•	•									
29. การตรวจสอบได้												•									
30. การสื่อสาร												•									
31. การรู้คุณค่าและสำนึกบุญคุณ												•									
32. การร่วมมืออุปถัมภ์												•									
33. การสนับสนุนและทรัพยากร												•									
34. การกำหนดเป้าหมาย			•										•								
35. การสร้างทีมงาน			•										•								
36. การตัดสินใจ													•								
37. ความรอบรู้																•					
38. การมีแรงกระตุ้น						•															
39. การเปลี่ยนแปลงสังคม															•						
40. การชี้แนะ ไม่ควบคุม															•						
41. การปลดปล่อยพลังงาน															•						

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ ประกอบด้วยองค์ประกอบ
จำนวน 41 องค์ประกอบ

2. นำองค์ประกอบ จำนวน 41 องค์ประกอบที่วิเคราะห์ได้ไปสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต พบว่ามีจำนวน 15 องค์ประกอบ จึงได้กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของแต่ละองค์ประกอบ จากนั้นนำองค์ประกอบที่สังเคราะห์ได้และนิยามเชิงปฏิบัติการไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน (ดังภาคผนวก) พิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบกับนิยามเชิงปฏิบัติการ ผลการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ขององค์ประกอบ และองค์ประกอบย่อยกับนิยามเชิงปฏิบัติการ ปรากฏดังตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิตและค่าดัชนีความสอดคล้องขององค์ประกอบกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (IOC)

องค์ประกอบ	องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	IOC
1. การรับฟัง (Listening)	(1) การรับฟัง (2) การรับรู้ (3) การสื่อสาร	ความสามารถในการรับรู้ความต้องการของผู้อื่น เข้าใจในสิ่งที่ผู้อื่นต้องการ โดยการรับฟังคำพูดของผู้อื่นอย่างตั้งใจ	1.00
2. การเอาใจใส่ (Empathy)	(4) การเอาใจใส่ (5) การให้คุณค่าผู้อื่น (6) การรู้คุณค่าและสำนึก บุญคุณ	ความรู้สึกห่วงใย ใส่ใจ และยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ของผู้อื่น	1.00
3. การเยียวยารักษา (Healing)	(7) การเยียวยารักษา (8) การให้คำปรึกษา	ความสามารถในการสร้างความปรองดอง สมานความแตกแยกทางความคิดหรือการกระทำที่เกิดขึ้นภายในกลุ่ม	1.00
4. การตระหนักรู้ (Awareness)	(9) การตระหนักรู้	ความรู้สึกยอมรับและยึดมั่นในบทบาทหน้าที่ของตนที่จะทำความดี ทำประโยชน์เพื่อผู้อื่น	1.00
5. การจูงใจ (Persuasion)	(10) การจูงใจ	ความสามารถในการเลือกใช้คำพูด เพื่อบุญใจให้ผู้อื่นร่วมมือปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ	1.00

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	IOC
6. การมองการณ์ไกล (Foresight)	(11) การมองการณ์ไกล (12) การแสดงภาวะผู้นำ (13) การเรียนรู้เรื่องราวในอดีต (14) การกำหนดเป้าหมาย (15) การเปลี่ยนแปลงสังคม	ความสามารถที่จะเรียนรู้จากบทเรียน ความผิดพลาด และความสำเร็จในอดีต เข้าใจความจริงรอบด้านในปัจจุบัน เพื่อ กำหนดกรอบเป้าหมายและสร้างกลยุทธ์ อย่างเป็นระบบให้บรรลุเป้าหมายที่ วางไว้	1.00
7. การสร้างความคิดรวบยอด (Conceptualization)	(16) การสร้างความคิดรวบยอด (17) ความรอบรู้	ความสามารถในการมองปัญหาจาก พื้นฐานแนวคิดที่เป็นกระบวนการ เป็น ระบบ ด้วยความรอบรู้	1.00
8. การดูแลช่วยเหลือ (Stewardship)	(18) การดูแลช่วยเหลือ (19) การบริการ (20) ความซื่อสัตย์	ความตั้งใจจริงที่จะช่วยเหลือผู้อื่นให้ ได้รับสิ่งที่ต้องการอย่างเหมาะสมกับ เวลาและสถานการณ์ด้วยความซื่อสัตย์ จริงใจ และโปร่งใส	1.00
9. การอุทิศตนเพื่อพัฒนาผู้อื่น (Commitment to growth of people)	(21) การอุทิศตนเพื่อพัฒนาผู้อื่น (22) การสนับสนุนและทรัพยากร (23) การชี้แนะไม่ควบคุม	ความรู้สึกลอยมือในพันธสัญญาที่จะ สร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่ผู้อื่น ชุมชน โดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ ของตน	1.00
10. การสร้างสังคมกลุ่ม (Building Community)	(24) การสร้างสังคมกลุ่ม (25) การร่วมมืออุปถัมภ์ (26) การสร้างทีมงาน	ความสามารถในการสร้างเสริมความ เจริญอย่างยั่งยืนให้แก่สมาชิกในกลุ่ม หรือชุมชน โดยการทำงานร่วมกับผู้อื่น เน้นการทำงานเป็นทีม	1.00

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	IOC
11. การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment)	(27) การเสริมพลังอำนาจ (28) การร่วมแบ่งปันภาวะผู้นำ (29) การตัดสินใจ (30) การมีแรงกระตุ้น (31) การปลดปล่อยพลังงาน	ความสามารถที่จะกระตุ้นให้สมาชิกหรือชุมชนเกิดความเชื่อมั่นในตนเองว่ามี ความสามารถเพียงพอที่จะทำงานใดๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยการ มอบหมายงานที่มีความหมาย กระจาย อำนาจให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จัดหาทรัพยากรที่จำเป็นต่อการทำงาน ให้การยอมรับในผลงานที่เกิดขึ้น และ เสริมแรงจูงใจตามผลแห่งความสำเร็จ ของงานที่มอบหมาย	1.00
12. การให้ความรัก (Agapao love)	(32) ความเสมอภาค (33) การให้ความรัก	ความสามารถในการแสดงความรัก ความปรารถนาดีต่อผู้อื่นอย่างจริงใจ โดยไม่คำนึงว่าเป็นพวกพ้องหรือคู่แข่งกัน และไม่หวังผลตอบแทนใดๆ	1.00
13. การอ่อนน้อมถ่อมตน (Humility)	(34) การอ่อนน้อมถ่อมตน (35) การไม่เห็นแก่ตัว	ความรู้สึกรับและให้เกียรติผู้อื่น แสดงกิริยาสุภาพ ยกย่องผู้อื่น และไม่ยึด ตนเองเป็นศูนย์กลาง	0.80
14. การเป็นต้นแบบ (Modeling)	(36) การเป็นต้นแบบ (37) การได้รับการยกย่องจากผู้อื่น	ความรู้สึกรับและให้เกียรติผู้อื่นให้เป็น แบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นจนได้รับการยกย่อง จากผู้อื่น	1.00
15. การสร้างความไว้วางใจ (Turst)	(38) การสร้างความไว้วางใจ (39) ความน่าเชื่อถือ (40) การตรวจสอบได้ (41) ความมีศีลธรรม	ความสามารถในการสร้างความ น่าเชื่อถือ เชื่อมั่น ปฏิบัติตนอย่างมี ศีลธรรม จรรยา	1.00

ตาราง 2 แสดงว่า จากการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำ ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 41 องค์ประกอบ สามารถสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการได้ 15 องค์ประกอบ จากนั้นนำองค์ประกอบที่สังเคราะห์ได้ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน (ดังภาคผนวก) พิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบกับนิยามเชิงปฏิบัติการ ผลการคำนวณดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ที่ได้จากการสังเคราะห์จากผลการวิเคราะห์เอกสาร แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ขององค์ประกอบ และองค์ประกอบย่อย กับนิยามเชิงปฏิบัติการ พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีความเห็นว่าองค์ประกอบทั้ง 15 องค์ประกอบมีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ จึงสามารถนำไปสร้างข้อความสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปได้

ตอนที่ 2 การพัฒนาแบบสอบวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิต ชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต

การพัฒนาแบบสอบวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิต ชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต ดำเนินการดังนี้

1. การสร้างข้อความตามองค์ประกอบ

เขียนข้อความตามองค์ประกอบที่วิเคราะห์ได้ในตอนที่ 1 ตามนิยามเชิงปฏิบัติการ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ให้ผู้ตอบประเมินตนเองว่ามีลักษณะตามข้อความนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด แล้วตอบลงในแบบสอบวัด จำนวน 15 องค์ประกอบ องค์ประกอบละ 10 ข้อ รวม 150 ข้อ

2. การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบวัด

2.1 การประเมินความสอดคล้องของข้อความกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

นำข้อความไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน (รายชื่อดังภาคผนวก) พิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องของข้อความกับนิยามเชิงปฏิบัติการ ผลการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ของข้อความกับนิยามเชิงปฏิบัติการ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 (รายละเอียดดังภาคผนวก) แสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีความเห็นว่าข้อความทั้ง 150 ข้อ มีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ จึงสามารถนำไปทดลองใช้ (Try out) ต่อไป

2.2 การหาค่าอำนาจจำแนก

นำข้อความที่คัดเลือกไว้ทั้งหมดไปทดลองใช้ (Try out) โดยสอบถามกับนิสิตชั้นปีที่ 4 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2556 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 100 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้สถิติทดสอบ t-test ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ จำนวนร้อยละ 25 ของแต่ละกลุ่ม และคัดเลือกไว้

เฉพาะข้อความที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องค์ประกอบละ 5 ข้อความ ได้ข้อความทั้งหมด 75 ข้อความ รายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4
หลักสูตรการศึกษาด้านจิต

องค์ประกอบ	ข้อความ	ค่าอำนาจจำแนก (t)
1. การรับฟัง	1. เมื่อฟังเพื่อนพูด ฉันรู้สึกได้ทันทีว่าเพื่อนต้องการอะไร	3.86
	2. เมื่อเพื่อนแสดงความคิดเห็น ฉันฟังอย่างตั้งใจ	3.35
	3. ฉันตั้งใจฟังเพื่อนพูด เพื่อจะได้พูดคุยกันรู้เรื่อง	2.90
	4. ฉันชอบฟังและคิดต่อไปว่าคนพูดกำลังจะบอกอะไรเรา	3.35
	5. ฉันสามารถบอกความต้องการของคนพูดได้เร็วกว่าเพื่อนๆ	2.39
2. การเอาใจ ใส่	6. ฉันจะเป็นคนสอบถามเกี่ยวกับสารทุกข์สุกดิบของเพื่อน	3.81
	7. แม้เพื่อนบางคนจะเรียนไม่เก่ง แต่ฉันก็ยอมรับในศักดิ์ศรี ของเขา	2.61
	8. ฉันจะติดตามสอบถามสภาพความเป็นอยู่ของเพื่อนทุกครั้งที่ พบเพื่อน	2.38
	9. ฉันไม่สบายใจที่ได้เห็นเพื่อนดูหมิ่นศักดิ์ศรีของผู้อื่น	3.00
	10. เมื่อเพื่อนมีความทุกข์ ฉันจะเข้าไปพูดคุยสอบถามด้วยความ เป็นห่วง	3.86
3. การเยียวยา รักษา	11. เมื่อมีความคิดที่แตกต่างในกลุ่มเพื่อน ฉันจะเป็นผู้ประสาน เพื่อลดความคิดที่แตกต่าง	2.70
	12. เมื่อเพื่อนไม่เข้าใจกัน ฉันจะเป็นคนสร้างความปรองดอง	2.38
	13. ถ้าเห็นว่าเพื่อนโกรธเคืองกัน ฉันจะรีบเข้าไปแก้ไขโดยเร็ว	2.02
	14. เมื่อมีแนวโน้มว่าจะเกิดความแตกแยกทางความคิด ฉันจะ หาวิธีที่จะลดความแตกแยกนั้น	3.12
	15. ถ้ามีสิ่งใดก่อให้เกิดความแตกแยกในกลุ่มเพื่อน ฉันจะขจัด สิ่งนั้นออกไปโดยเร็ว	2.70

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อความ	ค่าอำนาจจำแนก (t)
4. การ ตระหนักรู้	16. ฉันยึดมั่นอยู่เสมอที่จะทำประโยชน์แก่เพื่อนในกลุ่ม	2.34
	17. ฉันเตือนสติตนเองอยู่ตลอดเวลาที่จะคำนึงถึงประโยชน์ ส่วนรวมก่อน	3.04
	18. ฉันรู้สึกอยู่ตลอดเวลาว่าฉันมีหน้าที่ที่จะทำความดีเพื่อ ส่วนรวม	3.35
	19. ฉันมั่นใจเสมอว่าฉันได้ทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม	4.28
	20. ฉันรู้อยู่แล้วว่าเป็นหน้าที่ของฉันที่จะต้องรักษามลประโยชน์ ของส่วนรวม	3.00
5. การจงใจ	21. ฉันสามารถชักชวนให้เพื่อนร่วมทำงานกับฉันได้	2.24
	22. ฉันไม่สนใจที่จะร้องขอให้ใครทำอย่างที่ผมต้องการ	2.69
	23. ฉันจะเชิญชวนให้ผู้อื่นร่วมงานกับฉันจนได้	2.70
	24. ฉันสามารถพูดให้ผู้อื่นมาทำกิจกรรมร่วมกันได้	3.12
	25. ฉันสามารถชักชวนให้ผู้อื่นเลือกปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ กำหนดได้	3.21
6. การมอง การณ์ไกล	26. ฉันเรียนรู้ความผิดพลาดในอดีตเพื่อการทำงานที่ดีขึ้น	2.68
	27. ฉันกำหนดเป้าหมายการทำงานโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริง	2.76
	28. ฉันยอมทนความยากลำบากเพื่อความสำเร็จในอนาคต	2.26
	29. ฉันศึกษาเรื่องราวในอดีตเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายใน อนาคต	2.16
	30. ฉันมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ แม้จะมีอุปสรรค หรือความผิดพลาดเกิดขึ้นบ้าง	2.91
7. การสร้าง ความคิด รวบยอด	31. เมื่อเกิดมีอุปสรรคในการทำงาน ฉันจะค้นหาคำก่อนว่าอะไร เป็นเหตุ	4.48
	32. ในการทำงาน ฉันจะทำตามแผนงานที่วางไว้ทุกขั้นตอน	3.00
	33. เมื่อทำงานเสร็จแล้ว ฉันจะตรวจสอบว่ามีข้อบกพร่องอะไรบ้าง	2.76
	34. ก่อนที่จะทำงานใด ฉันจะศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ให้ครบถ้วน	2.83
	35. ในกิจกรรมที่เคยทำมาแล้ว ฉันคิดว่าทำไปแก้ปัญหาไปได้	3.04

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อความ	ค่าอำนาจจำแนก (t)
8. การดูแล ช่วยเหลือ	36. ถ้าฉันจะช่วยเหลือใคร ฉันจะช่วยด้วยความเต็มใจ	3.12
	37. ฉันไม่เคยรู้สึกกังวลเลยที่จะช่วยงานผู้อื่น	2.55
	38. ฉันพร้อมที่จะอำนวยความสะดวกให้กับทีมงาน	3.21
	39. ฉันไม่รู้สึกว่าตัวเองเสียเปรียบที่ต้องทำงานมากกว่าคนอื่น	3.00
	40. ฉันรู้สึกเบื่อหน่ายและรำคาญเพื่อนๆ ที่ถามทุกเรื่อง	3.04
9. การอุทิศตน เพื่อพัฒนา ผู้อื่น	41. ฉันยินดีช่วยงานของอาจารย์ แม้งานนั้นจะไม่เกี่ยวข้องกับ การเรียนรู้	3.12
	42. เมื่อต้องร่วมทำงานกับผู้อื่น ฉันจะทำงานให้เกิดประโยชน์ อย่างเต็มที่	4.66
	43. เพื่อให้งานแต่ละชิ้นออกมาดี ฉันยอมทุ่มเทเต็มที่กับงานนั้น	5.60
	44. ฉันจะทำงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของกลุ่มมากกว่านึก ถึงตัวเอง	2.70
	45. ฉันยอมที่จะทำงานมากกว่า ถ้าทำให้งานนั้นส่งผลดีแก่ เพื่อนๆ	4.28
10. การสร้าง สังคมกลุ่ม	46. ฉันชอบช่วยให้เพื่อนที่ทำงานด้วยกันได้เรียนรู้สิ่งใหม่มากขึ้น	3.33
	47. เมื่อฉันได้ทำงานกลุ่มกับเพื่อน ทำให้พวกเราสามัคคีกันมาก ขึ้น	3.00
	48. ฉันเชื่อว่าการทำงานเป็นทีมทำให้หมู่คณะมีความมั่นคง ยิ่งขึ้น	2.24
	49. ฉันให้ความสำคัญกับสมาชิกในทีมงานของฉันทุกคนเท่ากัน	4.58
	50. ฉันยอมรับว่าการทำงานจะสำเร็จได้ต้องอาศัยความร่วมมือ ของทุกคนในทีมงาน	3.35

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อความ	ค่าอำนาจจำแนก (t)
11. การเสริมพลังอำนาจ	51. เมื่อเพื่อนเกิดความกังวลในการนำเสนอผลงานฉันจะคอย พุดให้กำลังใจให้คลายกังวล	2.34
	52. ฉันจะให้ทุกคนที่ทำงานด้วยกันช่วยตัดสินใจในการทำงาน	5.46
	53. เมื่อผลงานที่พวกเราทำเสร็จ ฉันจะเปิดโอกาสให้เพื่อนๆ ภูมิใจในผลงาน	2.82
	54. ฉันมักจะบอกเพื่อนๆ ว่าเมื่อผลงานของเราสำเร็จเราจะได้ อะไรจาก งานชิ้นนั้น	2.55
	55. ฉันไม่วางใจเลยว่าเพื่อนจะทำงานออกมาดี	3.00
12. การให้ความรัก	56. คนที่ฉันไม่ชอบ ฉันจะไม่คบหาสมาคมด้วย	2.24
	57. เพื่อนๆ จะรับรู้ได้ว่าฉันห่วงใยและสนใจเขา	4.43
	58. ถ้าฉันจะทำดีกับใครฉันจะไม่สนใจว่าฉันจะได้อะไรจาก คนคนนั้น	3.00
	59. ฉันรู้สึกว่าการคิดร้ายกับผู้อื่นทำให้เราเป็นทุกข์	4.25
	60. ฉันอยากให้ทุกคนมีความสุข แม้จะเป็นคู่แข่งของฉัน	3.04
13. การอ่อนน้อมถ่อมตน	61. ฉันไม่ได้ยึดว่าความคิดของฉันถูกต้องเสมอไป	3.05
	62. แม้จะเรียนน้อยกว่าฉัน ถ้าอายุมากกว่าฉันแล้วฉันยกมือไหว้ ได้ทุกคน	3.04
	63. ฉันให้เกียรติเพื่อนร่วมงานทุกคน	3.47
	64. ถึงแม้งานจะสำเร็จด้วยฝีมือฉัน ฉันก็จะพุดว่าเพื่อน ๆ ใน กลุ่มช่วยกันทำ	3.33
	65. ฉันยินดีที่จะพุดยกย่องให้เกียรติเพื่อนร่วมงานทุกคน	3.74
14. การเป็นต้นแบบ	66. ฉันจะเป็นแบบอย่างที่ดีให้คนอื่นปฏิบัติตาม	3.82
	67. ฉันใส่ใจกับเพื่อนๆ ทุกคนเพื่อให้คนอื่นทำตาม	5.15
	68. ฉันเชื่อว่าไม่ว่าฉันจะทำอะไรมีคนเฝ้าสังเกตและทำตาม	3.06
	69. ฉันยอมลำบากให้เพื่อนๆ เห็นเป็นตัวอย่าง	2.75
	70. ฉันพยายามตั้งใจทำงานเพื่อให้คนอื่นทำตามอย่าง	3.21

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อความ	ค่าอำนาจจำแนก (t)
15. การสร้าง	71. แม้ว่าการบ้านจะยากสักเพียงใด ฉันก็ไม่เคยลอกเพื่อน	2.50
ความ	72. ฉันทำงานได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด	2.41
ไว้วางใจ	73. ถ้าฉันทำเรื่องอะไรผิด ฉันจะยอมรับในความผิดนั้น	3.00
	74. ฉันจะรับผิดชอบในทุกอย่างที่ฉันทำ	5.60
	75. ฉันยืนยันที่จะทำตามที่ได้พูดไว้ทุกครั้ง	2.70

จากตารางแสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้สถิติทดสอบ t-test และคัดเลือกไว้เฉพาะข้อความที่ค่า t อยู่ระหว่าง 2.02 ถึง 5.60 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องค์ประกอบละ 5 ข้อความ ได้ข้อคำถามทั้งหมด 75 ข้อความ

2.3 การหาค่าความเชื่อมั่น

นำข้อความที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ มาจัดชุดเป็นแบบสอบถามวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ เพื่อนำไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยสอบถามนิสิตชั้นปีที่ 4 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2556 หลักสูตรการศึกษาด้านจิต มหวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 50 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94

3. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

นำแบบสอบถามวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ จำนวน 15 องค์ประกอบ ข้อความ 150 ข้อความ ไปสอบถามกับนิสิตหลักสูตรการศึกษาด้านจิต ชั้นปีที่ 4 จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และมหาวิทยาลัยทักษิณ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2556 ที่ได้มาจากการสุ่มแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนประชากร จำนวน 500 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบไม่น้อย 5 หน่วย ต่อ 1 ตัวแปร (สุวิมล ว่องวาณิช และนางลักษณ วิรัชชัย. 2546) รายละเอียดดังตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง นิสิตชั้นปีที่ 4 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2556 หลักสูตรการศึกษาบัณฑิต สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ จำแนกตามมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัย	จำนวนทั้งหมด (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ศรีนครินทรวิโรฒ	602	101
บูรพา	914	154
นเรศวร	165	28
มหาสารคาม	318	53
ทักษิณ	974	164
รวม	2,973	500

การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาบัณฑิต ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบ สกัดองค์ประกอบด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก และทำการหมุนแกนองค์ประกอบด้วยวิธีแวกซ์ ผลปรากฏดังนี้

3.1 ผลการตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบ ว่าข้อมูลที่มีอยู่เหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้หรือไม่ โดยพิจารณาจาก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายใน ดัชนี KMO การทดสอบ Bartlett's test of Sphericity และค่าการรวมกันของตัวแปร (Communality)

จากการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในพบว่า ข้อความที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับข้อความอื่นน้อยมาก จำนวน 3 ข้อความ ได้แก่ ข้อความที่ 4 “ฉันชอบฟังและคิดต่อไปว่าคนพูดกำลังจะบอกอะไรเรา” ข้อความที่ 22 “ฉันไม่สนใจที่จะร้องขอให้ใครทำอย่างที่ผมต้องการ” และข้อความที่ 35 “ในกิจกรรมที่เคยทำมาแล้ว ฉันคิดว่าทำไปแก้ปัญหาไปก็ได้” จึงจำเป็นที่จะต้องตัดออกจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ ดังนั้นจึงมีข้อความที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ จำนวน 72 ข้อความ (รายละเอียดดังแสดงในภาคผนวก) จากนั้นทำการตรวจสอบความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร รายละเอียดดังตาราง 5 และตาราง 6

ตาราง 5 ค่าดัชนี KMO(Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) และ การทดสอบ Bartlett's test of Sphericity

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. (KMO)	Bartlett's Test of Sphericity		
	χ^2	df	Sig.
.936	16769.10	2556	.01

ตาราง 5 แสดงว่า ค่าความเพียงพอของตัวแปรในการที่จะเป็นตัวอย่างของประชากรทั้งหมด (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) หรือค่า KMO มีค่าเท่ากับ .936 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำ คือ .60 จึงถือว่าข้อมูลชุดนี้มีความเหมาะสมมากที่จะใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ และเมื่อพิจารณาการทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity ซึ่งมีค่าไคสแควร์เท่ากับ 16769.10 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ เมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่ได้ไม่เป็นเมทริกซ์เอกภาพ (Identity Matrix) แสดงว่า ข้อความทั้ง 72 ข้อความมีความสัมพันธ์กัน จึงมีความเหมาะสมสำหรับที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ

การวิเคราะห์ค่าการร่วมกันของตัวแปร (Communality) ผลปรากฏดังตาราง 6

ตาราง 6 ค่าการร่วมกันของตัวแปร (Communality)

ที่	ข้อความ ที่	ค่า Communality	ที่	ข้อความ ที่	ค่า Communality	ที่	ข้อความ ที่	ค่า Communality
1	1	.525	25	27	.637	49	52	.633
2	2	.703	26	28	.592	50	53	.656
3	3	.627	27	29	.629	51	54	.544
4	5	.417	28	30	.578	52	55	.532
5	6	.536	29	31	.575	53	56	.620
6	7	.620	30	32	.597	54	57	.468
7	8	.614	31	33	.631	55	58	.556
8	9	.587	32	34	.620	56	59	.567
9	10	.567	33	36	.598	57	60	.565
10	11	.553	34	37	.756	58	61	.539
11	12	.626	35	38	.687	59	62	.587
12	13	.651	36	39	.580	60	63	.643
13	14	.558	37	40	.581	61	64	.635
14	15	.577	38	41	.588	62	65	.650
15	16	.583	39	42	.700	63	66	.450
16	17	.615	40	43	.639	64	67	.638
17	18	.660	41	44	.601	65	68	.673
18	19	.665	42	45	.609	66	69	.735
19	20	.674	43	46	.596	67	70	.602
20	21	.647	44	47	.584	68	71	.604
21	23	.719	45	48	.717	69	72	.625
22	24	.732	46	49	.733	70	73	.702
23	25	.657	47	50	.726	71	74	.705
24	26	.557	48	51	.627	72	75	.614

ตาราง 6 แสดงว่า ค่าการร่วมกันของตัวแปร (Communality) ที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบมีค่าอยู่ระหว่าง 0.417 ถึง 0.756 ซึ่งมากกว่าค่าขั้นต่ำคือ .20 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้อความทั้ง 72 ข้อความ มีแนวโน้มที่จะสามารถจัดเข้าอยู่ในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง จึงมีความเหมาะสมสำหรับนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป

3.2 การสกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) และการหมุนแกน (Rotation)

ผู้วิจัยได้สกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) โดยใช้วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis) เพื่อพิจารณาจำนวนองค์ประกอบที่ได้ ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม และเพื่อจัดให้แต่ละข้อความอยู่ในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งอย่างชัดเจน รวมทั้งให้ง่ายต่อการแปลความหมาย จึงทำการหมุนแกนองค์ประกอบแบบออร์ทोगอนอล (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax) รายละเอียดดังตาราง 7 และตาราง 8

ตาราง 7 ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมที่ได้จากการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (PCA)

องค์ประกอบ	ค่าไอเกนหลังจากการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (PCA)		
	ค่าไอเกน	ร้อยละของความแปรปรวน	ร้อยละของความแปรปรวนสะสม
1	18.223	25.310	25.310
2	3.973	5.518	30.828
3	3.593	4.990	35.818
4	2.818	3.914	39.732
5	2.048	2.844	42.576
6	1.526	2.120	44.696
7	1.505	2.090	46.786
8	1.398	1.942	48.728
9	1.296	1.800	50.528
10	1.269	1.763	52.291
11	1.249	1.735	54.025
12	1.186	1.647	55.672
13	1.138	1.581	57.254
14	1.103	1.532	58.785
15	1.055	1.465	60.251
16	1.015	1.409	61.660

ตาราง 7 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่ามีองค์ประกอบหลักจากการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก จำนวน 16 องค์ประกอบที่มีค่าไอเกน (Eigen Value)

มากกว่า 1.00 และองค์ประกอบทั้ง 16 องค์ประกอบสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรทั้งหมดได้ร้อยละ 61.66

ตาราง 8 ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมที่ได้
หลังจากการหมุนแกนองค์ประกอบด้วยวิธีแวนิแมกซ์

องค์ประกอบ	ค่าไอเกนที่ได้หลังจากการหมุนแกนองค์ประกอบด้วยวิธี แวนิแมกซ์ (Varimax Rotation)		
	ค่าไอเกน	ร้อยละของ ความแปรปรวน	ร้อยละของ ความแปรปรวนสะสม
1	6.626	9.203	9.203
2	3.948	5.483	14.686
3	3.616	5.023	19.709
4	3.327	4.621	24.330
5	3.152	4.377	28.707
6	3.041	4.224	32.930
7	2.900	4.028	36.958
8	2.598	3.608	40.566
9	2.425	3.368	43.934
10	2.365	3.285	47.219
11	2.157	2.996	50.215
12	1.936	2.689	52.904
13	1.909	2.652	55.555
14	1.572	2.184	57.739
15	1.453	2.019	59.758
16	1.370	1.903	61.660

ตาราง 8 แสดงว่า หลังจากการหมุนแกนองค์ประกอบด้วยวิธีแวนิแมกซ์ พบว่า จำนวนองค์ประกอบหลักที่มีค่าไอเกนมากกว่า 1 มีจำนวน 16 องค์ประกอบ และองค์ประกอบทั้ง 16 องค์ประกอบ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรทั้งหมด ได้ร้อยละ 61.66

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ พบว่าภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการมีองค์ประกอบ
จำนวน 16 องค์ประกอบ จึงวิเคราะห์หาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของแต่ละข้อความ ผลปรากฏดัง
ตาราง 9

ตาราง 9 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากการหมุนแกนองค์ประกอบด้วยวิธีแวกซ์

องค์ประกอบ	ข้อที่	ข้อความ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
1	63	ฉันให้เกียรติเพื่อนร่วมงานทุกคน	.696
	65	ฉันยินดีที่จะพุดยกลย่องให้เกียรติเพื่อนร่วมงานทุกคน	.694
	61	ฉันไม่ได้ยึดว่าความคิดของฉันถูกต้องเสมอไป	.666
	52	ฉันจะให้ทุกคนที่ทำงานด้วยกันช่วยตัดสินใจในการทำงาน	.659
	64	ถึงแม้งานจะสำเร็จด้วยฝีมือฉัน ฉันก็จะพูดว่าเพื่อน ๆ ในกลุ่มช่วยกันทำ	.652
	51	เมื่อเพื่อนเกิดความกังวลในการนำเสนอผลงานฉันจะคอยพูดให้กำลังใจให้คลายกังวล	.615
	53	เมื่อผลงานที่พวกเราทำเสร็จ ฉันจะเปิดโอกาสให้เพื่อนๆ ภูมิใจในผลงาน	.611
	58	ถ้าฉันจะทำดีกับใครฉันจะไม่สนใจว่าฉันจะได้อะไรจากคนคนนั้น	.585
	60	ฉันอยากให้ทุกคนมีความสุข แม้จะเป็นคู่แข่งชั้นของฉัน	.474
	66	ฉันจะเป็นแบบอย่างที่ดีให้คนอื่นปฏิบัติตาม	.434
2	57	เพื่อนๆ จะรับรู้ได้ว่าฉันห่วงใยและสนใจเขา	.386
	18	ฉันรู้สึกอยู่ตลอดเวลาว่าฉันมีหน้าที่ที่จะทำความดีเพื่อส่วนรวม	.764
	20	ฉันรู้อยู่แล้วว่าเป็นหน้าที่ของฉันที่จะต้องรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม	.752
	19	ฉันมั่นใจเสมอว่าฉันได้ทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม	.742
	17	ฉันเตือนสติตนเองอยู่ตลอดเวลาที่จะคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมก่อน	.682
	16	ฉันยึดมั่นอยู่เสมอที่จะทำประโยชน์แก่เพื่อนในกลุ่ม	.625

ตาราง 9 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อที่	ข้อความ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
3	68	ฉันเชื่อว่าไม่ว่าฉันจะทำอะไรมีคนเฝ้าสังเกตและทำตาม	.773
	69	ฉันยอมลำบากให้เพื่อนๆ เห็นเป็นตัวอย่าง	.769
	70	ฉันพยายามตั้งใจทำงานเพื่อให้คนอื่นทำตามอย่าง	.699
	67	ฉันใส่ใจกับเพื่อนๆ ทุกคนเพื่อให้คนอื่นทำตาม	.675
	71	แม้ว่าการบ้านจะยากสักเพียงใด ฉันก็ไม่เคยลอกเพื่อน	.560
4	24	ฉันสามารถพูดให้ผู้อื่นมาทำกิจกรรมร่วมกันได้	.750
	21	ฉันสามารถชักชวนให้เพื่อนร่วมทำงานกับฉันได้	.697
	23	ฉันจะเชิญชวนให้ผู้อื่นร่วมงานกับฉันจนได้	.681
	25	ฉันสามารถชักชวนให้ผู้อื่นเลือกปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดได้	.675
	5	ฉันสามารถบอกความต้องการของคนพูดได้เร็วกว่าเพื่อน ๆ	.403
5	28	ฉันยอมทนความยากลำบากเพื่อความสำเร็จในอนาคต	.658
	29	ฉันศึกษาเรื่องราวในอดีตเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายในอนาคต	.613
	30	ฉันมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ แม้จะมีอุปสรรคหรือความผิดพลาดเกิดขึ้นบ้าง	.603
	27	ฉันกำหนดเป้าหมายการทำงานโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริง	.596
	26	ฉันเรียนรู้ความผิดพลาดในอดีตเพื่อการทำงานที่ดีขึ้น	.520
6	13	ถ้าเห็นว่าเพื่อนโกรธเคืองกัน ฉันจะรีบเข้าไปแก้ไขโดยเร็ว	.757
	15	ถ้ามีสิ่งใดก่อให้เกิดความแตกแยกในกลุ่มเพื่อน ฉันจะขจัดสิ่งนั้นออกไปโดยเร็ว	.694
	14	เมื่อมีแนวโน้มว่าจะเกิดความแตกแยกทางความคิด ฉันจะหาวิธีที่จะลดความแตกแยกนั้น	.679
	12	เมื่อเพื่อนไม่เข้าใจกัน ฉันจะเป็นคนสร้างความปรองดอง	.630
	11	เมื่อมีความคิดที่แตกต่างในกลุ่มเพื่อน ฉันจะเป็นผู้ประสานเพื่อลดความคิดที่แตกต่าง	.576

ตาราง 9 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อที่	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
7	45	ฉันยอมที่จะทำงานมากกว่า ถ้าทำให้งานนั้นส่งผลดีแก่เพื่อนๆ	.646
	44	ฉันจะทำงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของกลุ่มมากกว่านึกถึงตัวเอง	.579
	42	เมื่อต้องร่วมทำงานกับผู้อื่น ฉันจะทำงานให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่	.522
	46	ฉันชอบช่วยให้เพื่อนที่ทำงานด้วยกันได้เรียนรู้สิ่งใหม่มากขึ้น	.500
	41	ฉันยินดีช่วยงานของอาจารย์ แม้งานนั้นจะไม่เกี่ยวข้องกับการเรียน	.474
	43	เพื่อให้งานแต่ละชิ้นออกมาดี ฉันยอมทุ่มเทเต็มที่กับงานนั้น	.437
	47	เมื่อฉันได้ทำงานกลุ่มกับเพื่อน ทำให้พวกเราสามัคคีกันมากขึ้น	.360
8	34	ก่อนที่จะทำงานใด ฉันจะศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ให้ครบถ้วน	.665
	33	เมื่อทำงานเสร็จแล้ว ฉันจะตรวจสอบว่ามีข้อบกพร่องอะไรบ้าง	.647
	32	ในการทำงาน ฉันจะทำตามแผนงานที่วางไว้ทุกขั้นตอน	.562
	31	เมื่อเกิดมีอุปสรรคในการทำงาน ฉันจะค้นหาหาอะไรเป็นเหตุ	.510
9	48	ฉันเชื่อว่าการทำงานเป็นทีมทำให้หมู่คณะมีความมั่นคงยิ่งขึ้น	.675
	50	ฉันยอมรับว่าการทำงานจะสำเร็จได้ต้องอาศัยความร่วมมือของทุกคนในทีมงาน	.671
	49	ฉันให้ความสำคัญกับสมาชิกในทีมงานของฉันทุกคนเท่ากัน	.646
10	37	ฉันไม่เคยรู้สึกเลิกละเลยที่จะช่วยงานผู้อื่น	.734
	38	ฉันพร้อมที่จะอำนวยความสะดวกให้กับทีมงาน	.662
	39	ฉันไม่รู้สึกว่าตัวเองเสียเปรียบที่ต้องทำงานมากกว่าคนอื่น	.633
	36	ถ้าฉันจะช่วยเหลือใคร ฉันจะช่วยด้วยความเต็มใจ	.480
11	8	ฉันจะติดตามสอบถามสภาพความเป็นอยู่ของเพื่อนทุกครั้งที่พบเพื่อน	.663
	10	เมื่อเพื่อนมีความทุกข์ ฉันจะเข้าไปพูดคุยสอบถามด้วยความเป็นห่วง	.655
	6	ฉันจะเป็นคนสอบถามเกี่ยวกับสารทุกข์สุกดิบของเพื่อน	.529
	9	ฉันไม่สบายใจที่ได้เห็นเพื่อนดูหมิ่นศักดิ์ศรีของผู้อื่น	.509

ตาราง 9 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อที่	ข้อความ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
12	2	เมื่อเพื่อนแสดงความคิดเห็น ฉันฟังอย่างตั้งใจ	.763
	3	ฉันตั้งใจฟังเพื่อนพูด เพื่อจะได้พูดคุยกันรู้เรื่อง	.735
	1	เมื่อฟังเพื่อนพูด ฉันรู้สึกได้ทันทีว่าเพื่อนต้องการอะไร	.459
13	74	ฉันจะรับผิดชอบในทุกอย่างที่ฉันทำ	.682
	72	ฉันทำงานได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด	.557
	73	ถ้าฉันทำเรื่องอะไรผิด ฉันจะยอมรับในความผิดนั้น	.548
	75	ฉันยืนยันที่จะทำตามที่ได้พูดไว้ทุกครั้ง	.486
14	56	คนที่ฉันไม่ชอบ ฉันจะไม่คบหาสมาคมด้วย	.686
	55	ฉันไม่วางใจเลยว่าเพื่อนจะทำงานออกมาดี	.600
	40	ฉันรู้สึกเบื่อหน่ายและรำคาญเพื่อนๆ ที่ถามทุกเรื่อง	.491
15	59	ฉันรู้สึกว่าการคิดร้ายกับผู้อื่นทำให้เราเป็นทุกข์	.511
	62	แม้จะเรียนน้อยกว่าฉัน ถ้าอายุมากกว่าฉันแล้วฉันยกมือไหว้ได้ทุกคน	.498
	54	ฉันมักจะบอกเพื่อนๆ ว่าเมื่อผลงานของเราสำเร็จเราจะได้อะไรจากงานชิ้นนั้น	.411
16	7	แม้เพื่อนบางคนจะเรียนไม่เก่ง แต่ฉันก็ยอมรับในศักดิ์ศรีของเขา	.610

ตาราง 9 แสดงว่า เมื่อพิจารณาจัดให้ข้อความแต่ละข้อความอยู่ในองค์ประกอบใด องค์ประกอบหนึ่ง เพียงองค์ประกอบเดียวโดยใช้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่สูงที่สุด สามารถจัดเข้าองค์ประกอบได้ครบทั้ง 72 ข้อความโดยแต่ละองค์ประกอบ ประกอบด้วยจำนวนข้อความ 1 – 11 ข้อความและมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.360 ถึง 0.773 ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ประกอบด้วยข้อความทั้งหมด 11 ข้อความ ได้แก่ ข้อความที่ 51, 52, 53, 57, 58, 60, 61, 63, 64, 65 และ 66 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดเท่ากับ 0.696 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุดเท่ากับ 0.386

องค์ประกอบที่ 2 ประกอบด้วยข้อความทั้งหมด 5 ข้อความ ได้แก่ ข้อความที่ 16, 17, 18, 19 และ 20 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดเท่ากับ 0.764 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุดเท่ากับ 0.625

อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของแต่ละข้อความมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป และแต่ละองค์ประกอบต้องมีจำนวนข้อความตั้งแต่ 3 ข้อความขึ้นไป พบว่าภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต ประกอบด้วยองค์ประกอบทั้งหมด 12 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 และ 13 รวม 53 ข้อความ

3.3 การตั้งชื่อองค์ประกอบ

หลังจากที่ผู้วิจัยได้ทำการหมุนแกนองค์ประกอบและจัดเป็นองค์ประกอบแล้ว พบว่ามีทั้งหมด 12 องค์ประกอบ จึงได้ทำการตั้งชื่อองค์ประกอบให้เหมาะสมกับแต่ละองค์ประกอบ รายละเอียดดังตาราง 10 ถึงตาราง 21 ดังนี้

ตาราง 10 องค์ประกอบที่ 1 “การเสริมพลังอำนาจ” และข้อความในองค์ประกอบ

ข้อที่	ข้อความ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
63	ฉันให้เกียรติเพื่อนร่วมงานทุกคน	.696
65	ฉันยินดีที่จะพูดคุยยกย่องให้เกียรติเพื่อนร่วมงานทุกคน	.694
61	ฉันไม่ได้ยึดว่าความคิดของฉันถูกต้องเสมอไป	.666
52	ฉันจะให้ทุกคนที่ทำงานด้วยกันช่วยตัดสินใจในการทำงาน	.659
64	ถึงแม้งานจะสำเร็จด้วยฝีมือฉัน ฉันก็จะพูดว่าเพื่อน ๆ ในกลุ่มช่วยกันทำ	.652
51	เมื่อเพื่อนเกิดความกังวลในการนำเสนอผลงานฉันจะคอยพูดให้กำลังใจให้คลายกังวล	.615
53	เมื่อผลงานที่พวกเราทำเสร็จ ฉันจะเปิดโอกาสให้เพื่อน ๆ ภูมิใจในผลงาน	.611
58	ถ้าฉันจะทำดีกับใครฉันจะไม่สนใจว่าฉันจะได้อะไรจากคนคนนั้น	.585

ตาราง 10 แสดงว่า องค์ประกอบที่ 1 เรียกชื่อองค์ประกอบว่า “การเสริมพลังอำนาจ” ประกอบด้วยข้อความ จำนวน 8 ข้อความ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .585 – .696 สำหรับข้อความที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ได้แก่ ฉันให้เกียรติเพื่อนร่วมงานทุกคน (.696)

ตาราง 11 องค์ประกอบที่ 2 “การตระหนักรู้” และข้อความในองค์ประกอบ

ข้อที่	ข้อความ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
18	ฉันรู้สึกอยู่ตลอดเวลาว่าฉันมีหน้าที่ที่จะทำความดีเพื่อส่วนรวม	.764
20	ฉันรู้อยู่แล้วว่าเป็นหน้าที่ของฉันที่จะต้องรักษามลประโยชน์ของส่วนรวม	.752
19	ฉันมั่นใจเสมอว่าฉันได้ทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม	.742
17	ฉันเตือนสติตนเองอยู่ตลอดเวลาที่จะคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมก่อน	.682
16	ฉันยึดมั่นอยู่เสมอที่จะทำประโยชน์แก่เพื่อนในกลุ่ม	.625

ตาราง 11 แสดงว่า องค์ประกอบที่ 2 เรียกชื่อองค์ประกอบว่า “การตระหนักรู้” ประกอบด้วยข้อความ จำนวน 5 ข้อความ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .625 - .764 สำหรับข้อความที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ได้แก่ ฉันรู้สึกอยู่ตลอดเวลาว่าฉันมีหน้าที่ที่จะทำความดีเพื่อส่วนรวม (.764)

ตาราง 12 องค์ประกอบที่ 3 “การเป็นต้นแบบ” และข้อความในองค์ประกอบ

ข้อที่	ข้อความ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
68	ฉันเชื่อว่าไม่ว่าฉันจะทำอะไรมีคนเฝ้าสังเกตและทำตาม	.773
69	ฉันยอมลำบากให้เพื่อนๆ เห็นเป็นตัวอย่าง	.769
70	ฉันพยายามตั้งใจทำงานเพื่อให้คนอื่นทำตามอย่าง	.699
67	ฉันใส่ใจกับเพื่อนๆ ทุกคนเพื่อให้คนอื่นทำตาม	.675
71	แม้ว่าการบ้านจะยากสักเพียงใด ฉันก็ไม่เคยลอกเพื่อน	.560

ตาราง 12 แสดงว่า องค์ประกอบที่ 3 เรียกชื่อองค์ประกอบว่า “การเป็นต้นแบบ” ประกอบด้วยข้อความ จำนวน 5 ข้อความ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .560 - .773 สำหรับข้อความที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ได้แก่ ฉันฉันเชื่อว่าไม่ว่าฉันจะทำอะไร มีคนเฝ้าสังเกตและทำตาม (.773)

ตาราง 13 องค์ประกอบที่ 4 “การจูงใจ” และข้อความในองค์ประกอบ

ข้อที่	ข้อความ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
24	ฉันสามารถพุดให้ผู้อื่นมาทำกิจกรรมร่วมกันได้	.750
21	ฉันสามารถชักชวนให้เพื่อนร่วมทำงานกับฉันได้	.697
23	ฉันจะเชิญชวนให้ผู้อื่นร่วมงานกับฉันจนได้	.681
25	ฉันสามารถชักชวนให้ผู้อื่นเลือกปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดได้	.675

ตาราง 13 แสดงว่า องค์ประกอบที่ 4 เรียกชื่อองค์ประกอบว่า “การจูงใจ” ประกอบด้วยข้อความ จำนวน 4 ข้อความ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .585 – .696 สำหรับข้อความที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ได้แก่ ฉันสามารถพุดให้ผู้อื่นมาทำกิจกรรมร่วมกันได้ (.750)

ตาราง 14 องค์ประกอบที่ 5 “การมองการณ์ไกล” และข้อความในองค์ประกอบ

ข้อที่	ข้อความ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
28	ฉันยอมทนความยากลำบากเพื่อความสำเร็จในอนาคต	.658
29	ฉันศึกษาเรื่องราวในอดีตเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายในอนาคต	.613
30	ฉันมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ แม้จะมีอุปสรรคหรือความผิดพลาดเกิดขึ้นบ้าง	.603
27	ฉันกำหนดเป้าหมายการทำงานโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริง	.596
26	ฉันเรียนรู้ความผิดพลาดในอดีตเพื่อการทำงานที่ดีขึ้น	.520

ตาราง 14 แสดงว่า องค์ประกอบที่ 5 เรียกชื่อองค์ประกอบว่า “การมองการณ์ไกล” ประกอบด้วยข้อความ จำนวน 5 ข้อความ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .520-.658 สำหรับข้อความที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ได้แก่ ฉันยอมทนความยากลำบากเพื่อความสำเร็จในอนาคต (.658)

ตาราง 15 องค์ประกอบที่ 6 “การเฝ้าระวังรักษา” และข้อความในองค์ประกอบ

ข้อที่	ข้อความ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
13	ถ้าเห็นว่าเพื่อนโกรธเคืองกัน ฉันจะรีบเข้าไปแก้ไขโดยเร็ว	.757
15	ถ้ามีสิ่งใดก่อให้เกิดความแตกแยกในกลุ่มเพื่อน ฉันจะขจัดสิ่งนั้นออกไปโดยเร็ว	.694
14	เมื่อมีแนวโน้มว่าจะเกิดความแตกแยกทางความคิด ฉันจะหาวิธีที่จะลดความแตกแยกนั้น	.679
12	เมื่อเพื่อนไม่เข้าใจกัน ฉันจะเป็นคนสร้างความปรองดอง	.630
11	เมื่อมีความคิดที่แตกต่างในกลุ่มเพื่อน ฉันจะเป็นผู้ประสานเพื่อลดความคิดที่แตกต่าง	.576

ตาราง 15 แสดงว่า องค์ประกอบที่ 6 เรียกชื่อองค์ประกอบว่า “การเฝ้าระวังรักษา” ประกอบด้วยข้อความ จำนวน 5 ข้อความ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .576-.757 สำหรับข้อความที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ได้แก่ ถ้าเห็นว่าเพื่อนโกรธเคืองกัน ฉันจะรีบเข้าไปแก้ไขโดยเร็ว (.757)

ตาราง 16 องค์ประกอบที่ 7 “การอุทิศตนเพื่อพัฒนาผู้อื่น” และข้อความในองค์ประกอบ

ข้อที่	ข้อความ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
45	ฉันยอมที่จะทำงานมากกว่า ถ้าทำให้งานนั้นส่งผลดีแก่เพื่อนๆ	.646
44	ฉันจะทำงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของกลุ่มมากกว่านึกถึงตัวเอง	.579
42	เมื่อต้องร่วมทำงานกับผู้อื่น ฉันจะทำงานให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่	.522
46	ฉันชอบช่วยให้เพื่อนที่ทำงานด้วยกันได้เรียนรู้สิ่งใหม่มากขึ้น	.500

ตาราง 16 แสดงว่า องค์ประกอบที่ 7 เรียกชื่อองค์ประกอบว่า “การอุทิศตนเพื่อพัฒนาผู้อื่น” ประกอบด้วยข้อความ จำนวน 4 ข้อความ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .500 - .646 สำหรับข้อความที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ได้แก่ “ฉันยอมที่จะทำงานมากกว่า ถ้าทำให้งานนั้นส่งผลดีแก่เพื่อนๆ” (.646)

ตาราง 17 องค์ประกอบที่ 8 “การมีความคิดรวบยอด” และข้อความในองค์ประกอบ

ข้อที่	ข้อความ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
34	ก่อนที่จะทำงานใด ฉันจะศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ให้ครบถ้วน	.665
33	เมื่อทำงานเสร็จแล้ว ฉันจะตรวจสอบว่ามีข้อบกพร่องอะไรบ้าง	.647
32	ในการทำงาน ฉันจะทำตามแผนงานที่วางไว้ทุกขั้นตอน	.562
31	เมื่อเกิดมีอุปสรรคในการทำงาน ฉันจะค้นหาก่อนว่าอะไรเป็นเหตุ	.510

ตาราง 17 แสดงว่า องค์ประกอบที่ 8 เรียกชื่อองค์ประกอบว่า “การมีความคิดรวบยอด” ประกอบด้วยข้อความ จำนวน 4 ข้อความ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ . 510 - .665 สำหรับข้อความที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ได้แก่ ก่อนที่จะทำงานใด ฉันจะศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ให้ครบถ้วน (.665)

ตาราง 18 องค์ประกอบที่ 9 “การสร้างสังคมกลุ่ม” และข้อความในองค์ประกอบ

ข้อที่	ข้อความ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
48	ฉันเชื่อว่าการทำงานเป็นทีมทำให้หมู่คณะมีความมั่นคงยิ่งขึ้น	.675
50	ฉันยอมรับว่าการทำงานจะสำเร็จได้ต้องอาศัยความร่วมมือของทุกคนในทีมงาน	.671
49	ฉันให้ความสำคัญกับสมาชิกในทีมงานของฉันทุกคนเท่ากัน	.646

ตาราง 18 แสดงว่า องค์ประกอบที่ 9 เรียกชื่อองค์ประกอบว่า “การสร้างสังคมกลุ่ม” ประกอบด้วยข้อความ จำนวน 83 ข้อความ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .646 - .675 สำหรับข้อความที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ได้แก่ การทำงานเป็นทีมทำให้หมู่คณะมีความมั่นคงยิ่งขึ้น (.675)

ตาราง 19 องค์ประกอบที่ 10 “การดูแลช่วยเหลือ” และข้อความในองค์ประกอบ

ข้อที่	ข้อความ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
37	ฉันไม่เคยรู้สึกถึงเลเลยที่จะช่วยงานผู้อื่น	.734
38	ฉันพร้อมที่จะอำนวยความสะดวกให้กับทีมงาน	.662
39	ฉันไม่รู้สึกว่าตัวเองเสียเปรียบที่ต้องทำงานมากกว่าคนอื่น	.633

ตาราง 19 แสดงว่า องค์ประกอบที่ 10 เรียกชื่อองค์ประกอบว่า “การดูแลช่วยเหลือ” ประกอบด้วยข้อความ จำนวน 3 ข้อความ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .633-.734 สำหรับข้อความที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ได้แก่ ฉันไม่เคยรู้สึกถึงสิ่งที่ช่วยงานผู้อื่น (.734)

ตาราง 20 องค์ประกอบที่ 11 “การเอาใจใส่” และข้อความในองค์ประกอบ

ข้อที่	ข้อความ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
8	ฉันจะติดตามสอบถามสภาพความเป็นอยู่ของเพื่อนทุกครั้งที่พบเพื่อน	.663
10	เมื่อเพื่อนมีความทุกข์ ฉันจะเข้าไปพูดคุยสอบถามด้วยความเป็นห่วง	.655
6	ฉันจะเป็นคนสอบถามเกี่ยวกับสารทุกข์สุกดิบของเพื่อน	.529
9	ฉันไม่สบายใจที่ได้เห็นเพื่อนดูหมิ่นศักดิ์ศรีของผู้อื่น	.509

ตาราง 20 แสดงว่า องค์ประกอบที่ 11 เรียกชื่อองค์ประกอบว่า “การเอาใจใส่” ประกอบด้วยข้อความ จำนวน 4 ข้อความ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .509 - .663 สำหรับข้อความที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ได้แก่ ฉันจะติดตามสอบถามสภาพความเป็นอยู่ของเพื่อนทุกครั้งที่พบเพื่อน (.663)

ตาราง 21 องค์ประกอบที่ 12 “การสร้างควมไว้วางใจ” และข้อความในองค์ประกอบ

ข้อที่	ข้อความ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
74	ฉันจะรับผิดชอบในทุกอย่างที่ฉันทำ	.682
72	ฉันทำงานได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด	.557
73	ถ้าฉันทำเรื่องอะไรผิด ฉันจะยอมรับในความผิดนั้น	.548

ตาราง 21 แสดงว่า องค์ประกอบที่ 12 เรียกชื่อองค์ประกอบว่า “การสร้างควมไว้วางใจ” ประกอบด้วยข้อความ จำนวน 3 ข้อความ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .548-.682 สำหรับข้อความที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ได้แก่ ฉันจะรับผิดชอบในทุกอย่างที่ฉันทำ (.682)

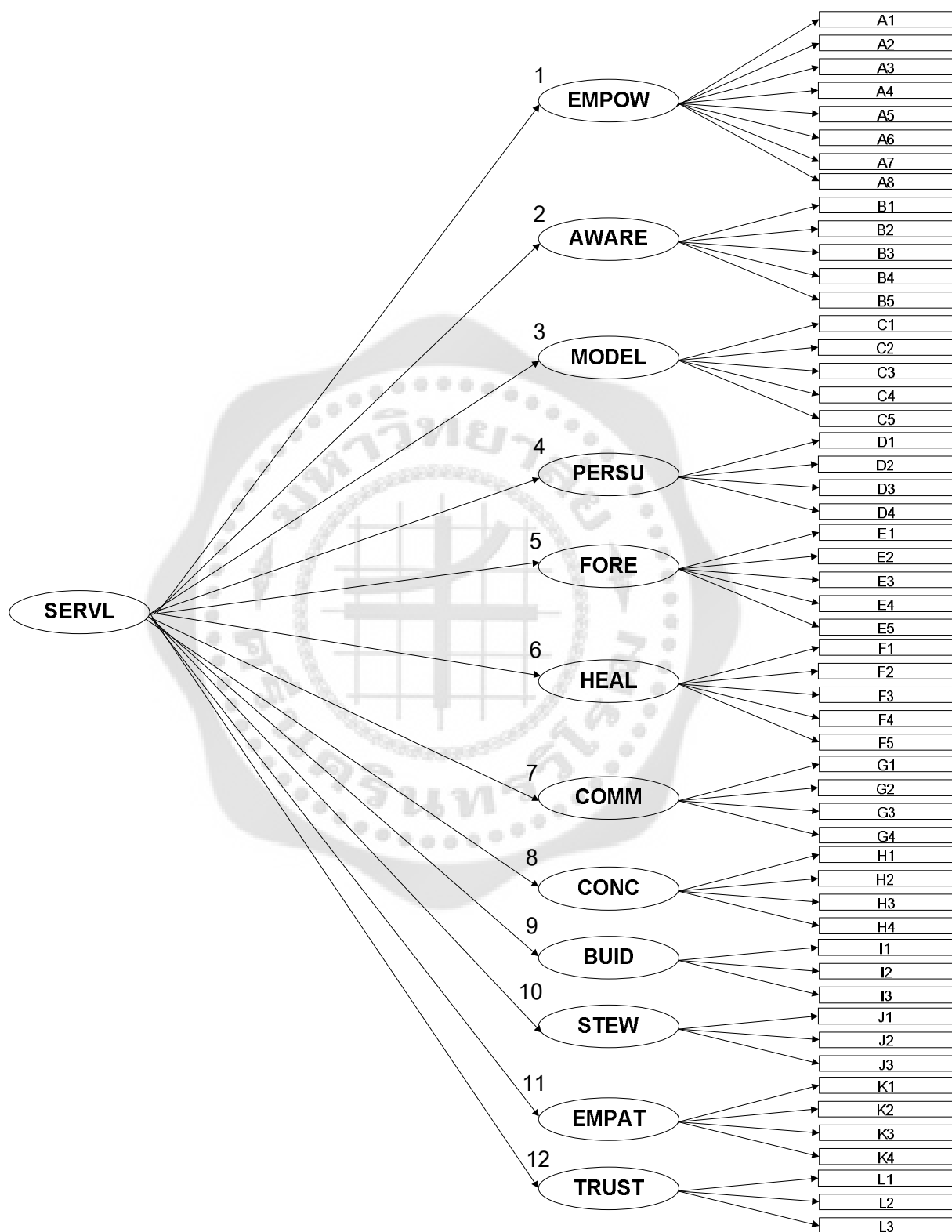
4. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) ของแบบสอบถามภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ

นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ จำนวน 12 องค์ประกอบ ข้อมูล 75 ข้อมูล มาจัดเป็นชุดแบบสอบถามภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการแล้ว แล้วนำไปทดสอบกับ นิสิตหลักสูตรการศึกษาด้านจิต ชั้นปีที่ 4 จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และมหาวิทยาลัยทักษิณ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2556 ที่ได้มาจากการสุ่มแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนประชากร จำนวน 700 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ รายละเอียดดังตาราง 22

ตาราง 22 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง นิสิตชั้นปีที่ 4 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2556 หลักสูตรการศึกษาด้านจิต สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง

มหาวิทยาลัย	จำนวนทั้งหมด (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ศรีนครินทรวิโรฒ	602	141
บูรพา	914	215
นเรศวร	165	39
มหาสารคาม	318	75
ทักษิณ	974	230
รวม	2,973	700

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อยืนยันโครงสร้างความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาด้านจิต ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 12 องค์ประกอบ ได้แก่ การเสริมพลังอำนาจ (EMPOW) การตระหนักรู้ (AWARE) การเป็นต้นแบบ (MODEL) การจูงใจ (PERSU) การมองการณ์ไกล (FORE) การเยียวยารักษา (HEAL) การอุทิศตนเพื่อพัฒนาผู้อื่น (COMM) การสร้างความคิดรวบยอด (CONC) การสร้างสังคมกลุ่ม (BUID) การดูแลช่วยเหลือ (STEW) การเอาใจใส่ (EMPAT) การสร้างความไว้วางใจ (TRUST) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองนำเสนอ ดังแผนภาพประกอบที่ 4 และตาราง 23



ภาพประกอบ 4 โมเดลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ

ตาราง 23 คำนำน้าหนักองค์ประกอบ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ และ
ค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบของ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของภาวะ
ผู้นำแบบมุ่งให้บริการ

องค์ประกอบ/ข้อความ	น้ำหนัก องค์ประกอบ	SE	สปส.การ พยากรณ์ (R ²)	สปส.คะแนน องค์ประกอบ
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง				
องค์ประกอบที่ 1 “การเสริมพลังอำนาจ” (EMPOW)				
A1 ฉันให้เกียรติเพื่อนร่วมงานทุกคน	0.60**		0.45	0.08
A2 ฉันยินดีที่จะพูดคุยขอให้เกียรติเพื่อนร่วมงานทุกคน	0.61**	0.03	0.46	0.12
A3 ฉันไม่ได้ยึดว่าความคิดของฉันถูกต้องเสมอไป	0.49**	0.04	0.30	0.07
A4 ฉันจะให้ทุกคนที่ทำงานด้วยกันช่วยตัดสินใจในการ ทำงาน	0.42**	0.04	0.28	0.09
A5 ถึงแม้งานจะสำเร็จด้วยฝีมือฉัน ฉันก็จะพูดว่าเพื่อน ๆ ในกลุ่มช่วยกันทำ	0.59**	0.03	0.43	0.09
A6 เมื่อเพื่อนเกิดความกังวลในการนำเสนอผลงานฉันจะ คอยพูดให้กำลังใจให้คลายกังวล	0.28**	0.03	0.14	0.01
A7 เมื่อผลงานที่พวกเราทำเสร็จ ฉันจะเปิดโอกาสให้เพื่อน ๆ ภูมิใจในผลงาน	0.48**	0.03	0.35	0.12
A8 ถ้าฉันจะทำดีกับใครฉันจะไม่สนใจว่าฉันจะได้อะไร จากคนคนนั้น	0.50**	0.04	0.32	0.14
องค์ประกอบที่ 2 “การตระหนักรู้” (AWARE)				
B1 ฉันรู้สึกอยู่ตลอดเวลาว่าฉันมีหน้าที่ที่จะทำความดีเพื่อ ส่วนรวม	0.73**		0.71	0.36
B2 ฉันรู้อยู่แล้วว่าเป็นหน้าที่ของฉันที่จะต้องรักษา ผลประโยชน์ของส่วนรวม	0.70**	0.03	0.65	0.25
B3 ฉันมั่นใจเสมอว่าฉันได้ทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม	0.62**	0.03	0.63	0.22
B4 ฉันเตือนสติตนเองอยู่ตลอดเวลาที่จะคำนึงถึง ประโยชน์ส่วนรวมก่อน	0.62**	0.03	0.55	0.13
B5 ฉันยึดมั่นอยู่เสมอที่จะทำประโยชน์แก่เพื่อนในกลุ่ม	0.58**	0.03	0.50	0.18

ตาราง 23 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ข้อความ		น้ำหนัก องค์ประกอบ	SE	สปส.การ พยากรณ์ (R ²)	สปส.คะแนน องค์ประกอบ
องค์ประกอบที่ 3 “การเป็นต้นแบบ” (MODEL)					
C1	ฉันเชื่อว่าไม่ว่าฉันจะทำอะไรมีคนเฝ้าสังเกตและทำตาม	0.58**		0.09	0.16
C2	ฉันยอมลำบากให้เพื่อน ๆ เห็นเป็นตัวอย่าง	1.07**	0.24	0.44	0.16
C3	ฉันพยายามตั้งใจทำงานเพื่อให้คนอื่นทำตามอย่าง	1.12**	0.26	0.44	0.17
C4	ฉันใส่ใจกับเพื่อน ๆ ทุกคนเพื่อให้คนอื่นทำตาม	1.12**	0.25	0.43	0.29
C5	แม้ว่าการบ้านจะยากสักเพียงใด ฉันก็ไม่เคยลอกเพื่อน	0.88**	0.25	0.19	0.16
องค์ประกอบที่ 4 “การจูงใจ” (PERSU)					
D1	ฉันสามารถพูดให้ผู้อื่นมาทำกิจกรรมร่วมกันได้	0.69**		0.69	0.41
D2	ฉันสามารถชักชวนให้เพื่อนร่วมทำงานกับฉันได้	0.59**	0.04	0.46	0.21
D3	ฉันจะเชิญชวนให้ผู้อื่นร่วมงานกับฉันจนได้	0.62**	0.03	0.57	0.21
D4	ฉันสามารถชักชวนให้ผู้อื่นเลือกปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดได้	0.66**	0.03	0.65	0.39
องค์ประกอบที่ 5 “การมองการณ์ไกล” (FORE)					
E1	ฉันยอมทนความยากลำบากเพื่อความสำเร็จในอนาคต	0.68**		0.69	0.02
E2	ฉันศึกษาเรื่องราวในอดีตเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายในอนาคต	0.70**	0.03	0.70	0.01
E3	ฉันมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ แม้จะมีอุปสรรคหรือความผิดพลาดเกิดขึ้นบ้าง	0.62**	0.03	0.55	0.15
E4	ฉันกำหนดเป้าหมายการทำงานโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริง	0.61**	0.03	0.59	0.20
E5	ฉันเรียนรู้ความผิดพลาดในอดีตเพื่อการทำงานที่ดีขึ้น	0.57**	0.03	0.48	0.20

ตาราง 23 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ข้อความ		น้ำหนัก องค์ประกอบ	SE	สปส.การ พยากรณ์ (R ²)	สปส.คะแนน องค์ประกอบ
องค์ประกอบที่ 6 “การเยียวยารักษา” (HEAL)					
F1	ถ้าเห็นว่าเพื่อนโกรธเคืองกัน ฉันจะรีบเข้าไปแก้ไขโดยเร็ว	0.73**		0.53	0.19
F2	ถ้ามีสิ่งใดก่อให้เกิดความแตกแยกในกลุ่มเพื่อน ฉันจะ ขจัดสิ่งนั้นออกไปโดยเร็ว	0.69**	0.05	0.49	0.22
F3	เมื่อมีแนวโน้มว่าจะเกิดความแตกแยกทางความคิด ฉัน จะหาวิธีที่จะลดความแตกแยกนั้น	0.62**	0.05	0.46	0.18
F4	เมื่อเพื่อนไม่เข้าใจกัน ฉันจะเป็นคนสร้างความ ปรองดอง	0.69**	0.04	0.53	0.20
F5	เมื่อมีความคิดที่แตกต่างในกลุ่มเพื่อน ฉันจะเป็นผู้ ประสานเพื่อลดความคิดที่แตกต่าง	0.65**	0.04	0.45	0.14
องค์ประกอบที่ 7 “การอุทิศตนเพื่อพัฒนาผู้อื่น” (COMM)					
G1	ฉันยอมที่จะทำงานมากกว่า ถ้าทำให้งานนั้นส่งผลดีแก่ เพื่อนๆ	0.62**		0.52	0.18
G2	ฉันจะทำงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของกลุ่ม มากกว่านึกถึงตัวเอง	0.59**	0.03	0.47	0.04
G3	เมื่อต้องร่วมทำงานกับผู้อื่น ฉันจะทำงานให้เกิด ประโยชน์อย่างเต็มที่	0.71**	0.04	0.69	0.52
G4	ฉันชอบช่วยให้เพื่อนที่ทำงานด้วยกันได้เรียนรู้สิ่งใหม่ มากขึ้น	0.64**	0.04	0.54	0.37
องค์ประกอบที่ 8 “การสร้างความคิดรวบยอด” (CONC)					
H1	ก่อนที่จะทำงานใด ฉันจะศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ให้ครบถ้วน	0.61**		0.60	0.38
H2	เมื่อทำงานเสร็จแล้ว ฉันจะตรวจสอบว่ามีข้อบกพร่อง อะไรบ้าง	0.60**	0.03	0.62	0.43
H3	ในการทำงาน ฉันจะทำตามแผนงานที่วางไว้ทุกขั้นตอน	0.57**	0.04	0.50	0.25
H4	เมื่อเกิดมีอุปสรรคในการทำงาน ฉันจะค้นหาก่อนว่า อะไรเป็นเหตุ	0.49**	0.03	0.44	0.20

ตาราง 23 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ข้อความ		น้ำหนัก องค์ประกอบ	SE	สปส.การ พยากรณ์ (R ²)	สปส.คะแนน องค์ประกอบ
องค์ประกอบที่ 9 “การสร้างสังคมกลุ่ม” (BUID)					
I1	ฉันเชื่อว่าการทำงานเป็นทีมทำให้หมู่คณะมีความ มั่นคงยิ่งขึ้น	0.76**		0.69	0.31
I2	ฉันยอมรับว่าการทำงานจะสำเร็จได้ต้องอาศัยความ ร่วมมือของทุกคนในทีมงาน	0.76**	0.03	0.65	0.26
I3	ฉันให้ความสำคัญกับสมาชิกในทีมงานของฉันทุกคน เท่ากัน	0.79**	0.03	0.74	0.42
องค์ประกอบที่ 10 “การดูแลช่วยเหลือ” (STEW)					
J1	ฉันไม่เคยรู้สึกถึงเล่ห์เหลี่ยมที่จะช่วยงานผู้อื่น	0.72**		0.67	0.40
J2	ฉันพร้อมที่จะอำนวยความสะดวกให้กับทีมงาน	0.72**	0.04	0.71	0.48
J3	ฉันไม่รู้สึกว่าตัวเองเสียเปรียบที่ต้องทำงานมากกว่า คนอื่น	0.56**	0.04	0.41	0.17
องค์ประกอบที่ 11 “การเอาใจใส่” (EMPAT)					
K1	ฉันจะติดตามสอบถามสภาพความเป็นอยู่ของเพื่อน ทุกครั้งที่พบเพื่อน	0.60**		0.51	0.30
K2	เมื่อเพื่อนมีความทุกข์ ฉันจะเข้าไปพูดคุยสอบถาม ด้วยความเป็นห่วง	0.65**	0.04	0.60	0.44
K3	ฉันจะเป็นคนสอบถามเกี่ยวกับสารทุกข์สุกดิบของ เพื่อน	0.42**	0.03	0.26	0.07
K4	ฉันไม่สบายใจที่ได้เห็นเพื่อนดูหมิ่นศักดิ์ศรีของผู้อื่น	0.57**	0.04	0.48	0.31
องค์ประกอบที่ 12 “การสร้างควมไว้วางใจ” (TRUST)					
L1	ฉันจะรับผิดชอบในทุกอย่างที่ฉันทำ	0.58**		0.47	0.36
L2	ฉันทำงานได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด	0.71**	0.04	0.72	0.21
L3	ถ้าฉันทำเรื่องอะไรผิด ฉันจะยอมรับในความผิดนั้น	0.76**	0.04	0.79	0.56

ตาราง 23 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ข้อความ	น้ำหนัก องค์ประกอบ	SE	สปส.การ พยากรณ์ (R ²)	สปส.คะแนน องค์ประกอบ
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง				
องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ				
1. การเสริมพลังอำนาจ (EMPOW)	0.92**	0.06	0.85	
2. การตระหนักรู้ (AWARE)	0.65**	0.04	0.45	
3. การเป็นต้นแบบ (MODEL)	0.27**	0.07	0.27	
4. การจูงใจ (PERSU)	0.54**	0.04	0.31	
5. การมองการณ์ไกล (FORE)	0.74**	0.04	0.56	
6. การเยียวยารักษา (HEAL)	0.43**	0.04	0.26	
7. การอุทิศตนเพื่อพัฒนาผู้อื่น (COMM)	0.80**	0.05	0.63	
8. การสร้างความคิดรวบยอด (CONC)	0.65**	0.05	0.42	
9. การสร้างสังคมกลุ่ม (BUID)	0.75**	0.04	0.58	
10. การดูแลช่วยเหลือ (STEW)	0.69**	0.05	0.47	
11. การเอาใจใส่ (EMPAT)	0.61**	0.05	0.37	
12. การสร้างความไว้วางใจ (TRUST)	0.81**	0.05	0.61	
$\chi^2=1717.78$	df = 1230	$\chi^2/df=1.39$	p = 0.00	
GFI = 0.90	AGFI=0.90	RMR = 0.026	RMSEA = 0.036	
NFI = 0.98	NNFI = 0.99	IFI= 0.99	CFI = 0.99	

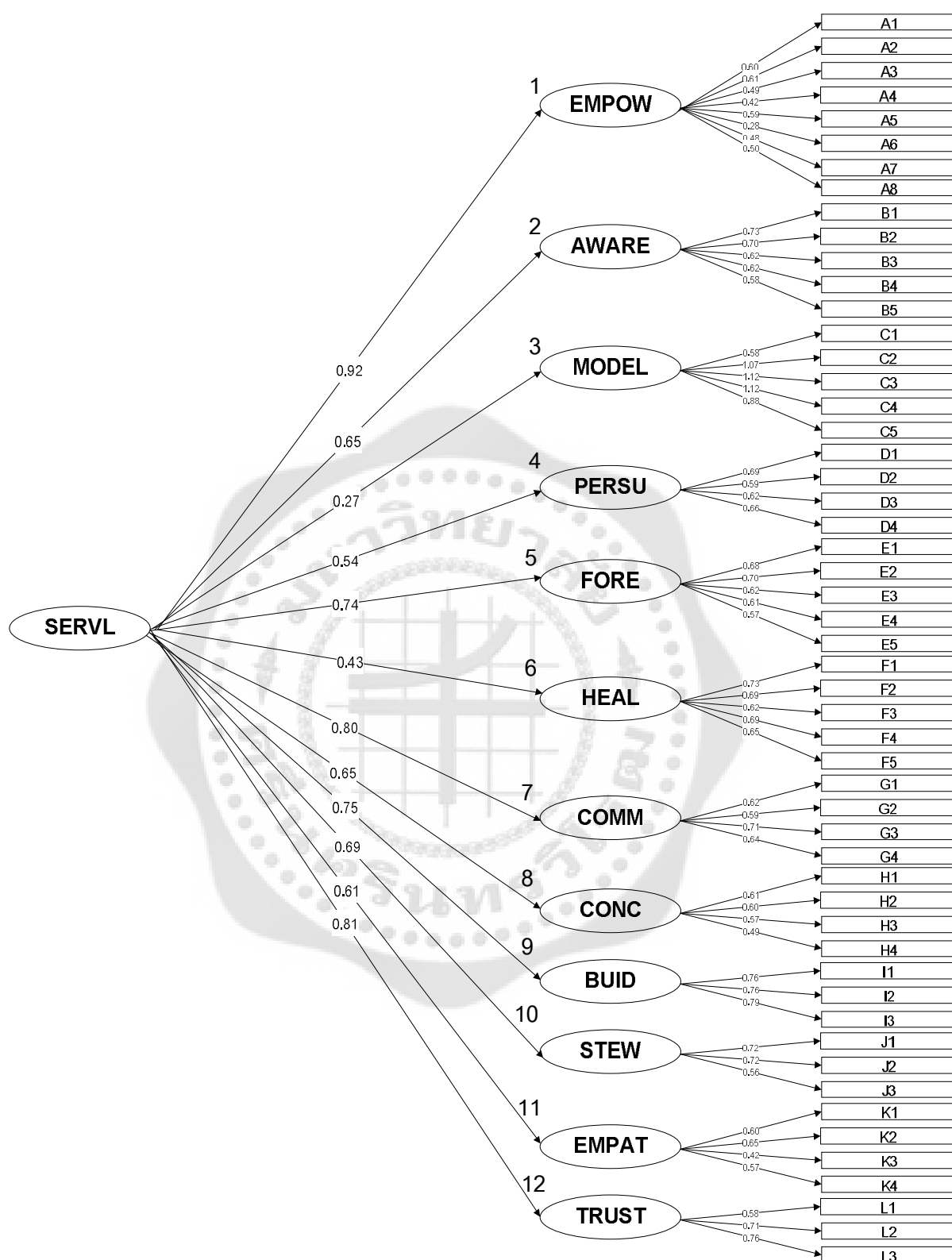
**p<.01

ตาราง 23 แสดงว่า โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า χ^2/df เท่ากับ 1.39 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.90 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.90 ค่ารากกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) เท่ากับ 0.026 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.036 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบของข้อความทั้ง 53 ข้อความ พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวกทุกค่า โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.28 ถึง 1.12 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 53 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่สำคัญของภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ และยังสามารถพิจารณาได้จากค่าความผันแปรร่วมกับองค์ประกอบมาตรฐาน (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Regressions) ตัวแปร A1 ถึง A5 เป็นตัวแปรในองค์ประกอบด้านการเสริมพลังอำนาจ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .28 ถึง .61 ตัวแปร B1 ถึง B5 เป็นตัวแปรในองค์ประกอบด้านการตระหนักรู้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .58 ถึง .73 ตัวแปร C1 ถึง C5 เป็นตัวแปรในองค์ประกอบด้านการเป็นต้นแบบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .58 ถึง 1.12 ตัวแปร D1 ถึง D4 เป็นตัวแปรในองค์ประกอบด้านการจูงใจ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .59 ถึง .69 ตัวแปร E1 ถึง E5 เป็นตัวแปรในองค์ประกอบด้านการมองการณ์ไกล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .57 ถึง .70 ตัวแปร F1 ถึง F5 เป็นตัวแปรในองค์ประกอบด้านการเยียวยารักษา มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .62 ถึง .73 ตัวแปร G1 ถึง G4 เป็นตัวแปรในองค์ประกอบด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาผู้อื่น มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .59 ถึง .71 ตัวแปร H1 ถึง H4 เป็นตัวแปรในองค์ประกอบการสร้างความคิด รวบยอด มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .49 ถึง .61 ตัวแปร I1 ถึง I3 เป็นตัวแปรในองค์ประกอบด้านการสร้างสังคมกลุ่ม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .76 ถึง .79 ตัวแปร J1 ถึง J3 เป็นตัวแปรองค์ประกอบด้านการดูแลช่วยเหลือ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .56 ถึง .72 ตัวแปร K1 ถึง K4 เป็นตัวแปรในน้ำหนักองค์ประกอบด้านการเอาใจใส่ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.42 ถึง 0.65 ตัวแปร L1 ถึง L3 เป็นตัวแปรในน้ำหนักองค์ประกอบด้านการสร้างความไว้วางใจ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.58 ถึง 0.76

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการทั้ง 12 องค์ประกอบ พบว่า มีค่าเป็นบวกทุกค่า และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถจัดเรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ องค์ประกอบด้านการเสริมพลังอำนาจ องค์ประกอบด้านการสร้างความไว้วางใจ องค์ประกอบด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาผู้อื่น องค์ประกอบด้านการสร้างสังคมกลุ่ม องค์ประกอบด้านการมองการณ์ไกล องค์ประกอบด้านการดูแลช่วยเหลือ องค์ประกอบด้านการตระหนักรู้ องค์ประกอบด้านการสร้างความคิดรวบยอด องค์ประกอบด้านการเอาใจใส่ องค์ประกอบด้านการจูงใจ องค์ประกอบด้านการเยียวยารักษา องค์ประกอบด้านการเป็นต้นแบบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .92, .81, .80, .75, .74, .69, .65, .65, .61, .54, .43 และ .27 ตามลำดับ ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบมีความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ คิดเป็นร้อยละ .85, .61, .63, .58, .56, .47, .45, .42, .37, .31, .26 และ .27 ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง สามารถนำเสนอในรูปแบบของแผนภาพ ได้ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่สองของภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ

ตอนที่ 3 การสร้างเกณฑ์ปกติของแบบสอบถามวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับ นิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต

นำแบบสอบถามวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ ที่ได้รับการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองแล้ว ไปสอบถามกับนิสิตหลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต ชั้นปีที่ 4 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2557 จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อหาค่าสถิติพื้นฐาน ค่าความเชื่อมั่น และนำไปสร้าง เกณฑ์ปกติของแบบสอบถามวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ รายละเอียดดังตาราง 24

ตาราง 24 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง นิสิตชั้นปีที่ 4 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2557 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต สำหรับการหาค่าสถิติพื้นฐาน ค่าความเชื่อมั่น และคะแนนมาตรฐาน T

มหาวิทยาลัย	จำนวนทั้งหมด (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ศรีนครินทรวิโรฒ	672	450
บูรพา	477	320
นเรศวร	200	135
มหาสารคาม	259	173
ทักษิณ	531	355
รวม	2,139	1,433

การหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) และค่าความเชื่อมั่น ปรากฏดังตาราง 25

ตาราง 25 ค่าสถิติพื้นฐาน และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ

จำนวน ผู้เข้าสอบ	จำนวน ข้อคำถาม	คะแนน สูงสุด	คะแนน ต่ำสุด	ค่าเฉลี่ย	ความเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความเบ้	ความโด่ง	ความ เชื่อมั่น
1433	53	260	140	202.42	21.964	.194	-.413	0.95

ตาราง 25 แสดงว่า แบบสอบถามวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต ซึ่งนำไปสอบกับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต จากมหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และ มหาวิทยาลัยทักษิณ มีคะแนนเต็มเท่ากับ 265 คะแนน นิสิตที่ตอบแบบสอบถามได้คะแนนสูงสุด 260 คะแนน ได้คะแนนต่ำสุด 140 คะแนน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 202.42 และมีความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 21.964 เมื่อพิจารณาค่าความโด่งและค่าความเบ้ของโค้งการแจกแจง แสดงว่าโค้งการแจกแจงของคะแนนจากการสอบวัดครั้งนี้มีความโด่งต่ำกว่าโค้งปกติ (Negative Kurtosis หรือ Platykurtic) เป็นโค้งการแจกแจงที่เบ้ทางบวกเล็กน้อย (Positively Skewed) และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95

เพื่อให้แบบสอบถามภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาด้านจิต สามารถนำไปใช้กับประชากรได้อย่างมีความหมาย และสะดวกในการใช้ยิ่งขึ้น จึงได้นำผลการสอบวัดครั้งนี้ไปแปลงเป็นคะแนนมาตรฐาน T ปกติ (Normalized T-score Norm) โดยวิธีการแปลงคะแนนโดยยึดพื้นที่ใต้โค้งการแจกแจงเป็นหลัก (Area Transformation) หลังจากนั้นใช้คะแนนจากการสอบวัด (X) เป็นตัวพยากรณ์ และใช้คะแนนมาตรฐาน T ปกติ เป็นตัวเกณฑ์ นำไปสร้างสมการพยากรณ์ ได้สมการพยากรณ์ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{T ปกติ} &= a + bx \\ &= -36.533 + 0.4272x \end{aligned}$$

จากสมการพยากรณ์นี้ สามารถนำไปสร้างตารางการเปรียบเทียบคะแนนดิบกับคะแนนมาตรฐาน T ปกติ ได้ดังตาราง 26

ตาราง 26 การเปรียบเทียบคะแนนดิบกับคะแนนมาตรฐาน T ปกติ (Normalized T-score Norm)

ของแบบสอบวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการของนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาด้านจิต

คะแนนดิบ	คะแนนมาตรฐาน T	คะแนนดิบ	คะแนนมาตรฐาน T	คะแนนดิบ	คะแนนมาตรฐาน T
265	77	220	57	175	38
264	76	219	57	174	38
263	76	218	57	173	37
262	75	217	56	172	37
261	75	216	56	171	37
260	75	215	55	170	36
259	74	214	55	169	36
258	74	213	54	168	35
257	73	212	54	167	35
256	73	211	54	166	34
255	72	210	53	165	34
254	72	209	53	164	34
253	72	208	52	163	33
252	71	207	52	162	33
251	71	206	51	161	32
250	70	205	51	160	32
249	70	204	51	159	31
248	69	203	50	158	31
247	69	202	49	157	31
246	69	201	49	156	30
245	68	200	49	155	30
244	68	199	48	154	29
243	67	198	48	153	29
242	67	197	48	152	28
241	66	196	47	151	28
240	66	195	47	150	28
239	66	194	46	149	27
238	65	193	46	148	27
237	65	192	45	147	26
236	64	191	45	146	26
235	64	190	45	145	25
234	63	189	44	144	25
233	63	188	44	143	25
232	63	187	43	142	24
231	62	186	43	141	24
230	62	185	42	140	23
229	61	184	42	139	23
228	61	183	42	138	23
227	60	182	41	137	22
226	60	181	41	136	22
225	60	180	40		
224	59	179	40		
223	59	178	40		
222	58	177	39		
221	58	176	39		

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนมาตรฐาน T ปกติ จากผลการสอบวัดด้วยแบบสอบวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต ให้นำมาแปลงเป็นคะแนนมาตรฐาน T ปกติ โดยการใช้ตารางเปรียบเทียบคะแนนดิบกับคะแนนมาตรฐาน T ปกติ แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้ (ชวาล แพรัตกุล. 2552: 270-271)

ตาราง 27 เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนมาตรฐาน T ปกติ จากการสอบวัดด้วยแบบสอบวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ

ช่วงคะแนนมาตรฐาน T ปกติ	เกณฑ์การแปลความหมาย
ต่ำกว่า 35	มีภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการในระดับน้อยมาก
35 – 44	มีภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการในระดับน้อย
45 – 54	มีภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการในระดับปานกลาง
55 – 64	มีภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการในระดับสูง
สูงกว่า 64	มีภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการในระดับสูงมาก

ตาราง 27 แสดงว่านิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิตคนใดที่มีคะแนนมาตรฐาน T จากการสอบวัดด้วยแบบสอบวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการอยู่ในช่วง T45 ถึง T54 เป็นผู้มีภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการอยู่ในระดับปานกลาง

การใช้ผลการสอบวัดด้วยแบบสอบวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต

ตัวอย่างการแปลความหมายของผลการสอบวัดด้วยแบบสอบวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการสอบวัดนิสิตชั้นปีที่ 4 ของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง มีผู้เข้าสอบจำนวน 450 คน มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดและนำไปแปลงเป็นคะแนนมาตรฐาน T ปกติ แจกแจงกลุ่มตามช่วงคะแนนมาตรฐาน และแปลความหมายของคะแนนมาตรฐาน

ตาราง 28 การแปลความหมายของคะแนนจากแบบสอบถามวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิต
ชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต ในรูปของคะแนนมาตรฐาน T ปกติ

ช่วงคะแนนมาตรฐาน T ปกติ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ระดับภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ
ต่ำกว่า 35	21	4.67	น้อยมาก
35 – 44	110	24.44	น้อย
45 – 54	200	44.44	ปานกลาง
55 – 64	88	19.56	สูง
สูงกว่า 64	31	6.89	สูงมาก

จากตาราง 28 พบว่า ในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ นิสิตส่วนมาก (ร้อยละ 44.44) มีคะแนนมาตรฐาน T ปกติ อยู่ในช่วง T45-T54 แสดงว่า มีระดับภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ รองลงมา มีนิสิต ร้อยละ 24.44 ที่มีภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการอยู่ในระดับน้อย

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต
2. เพื่อพัฒนาแบบสอบถามวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต
3. เพื่อสร้างเกณฑ์ปกติ (Norm) ของแบบสอบถามวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นิสิตระดับปริญญาตรี หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และมหาวิทยาลัยทักษิณ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นิสิตชั้นปีที่ 4 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2556 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และมหาวิทยาลัยทักษิณ จำนวน 1,200 คน โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ จำนวน 500 คน และใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง จำนวน 700 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ดำเนินการตั้งแต่วันที่ 10 มกราคม ถึงวันที่ 17 มีนาคม 2557

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสร้างเกณฑ์ปกติ (Norm) ได้แก่ นิสิตชั้นปีที่ 4 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2557 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และมหาวิทยาลัยทักษิณ จำนวน 1,433 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการสร้างเกณฑ์ปกติ ดำเนินการตั้งแต่วันที่ 23 กุมภาพันธ์ ถึงวันที่ 28 เมษายน 2558

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ

1. เป็นการศึกษา สํารวจ และรวบรวม เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับภาวะผู้นำ การพัฒนาภาวะผู้นำ ทฤษฎี แนวคิด และหลักการของภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ ทั้งในประเทศและต่างประเทศและศึกษาปรัชญา วัตถุประสงค์ เนื้อหาของหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต ที่เปิดสอนในมหาวิทยาลัย จากเอกสาร หนังสือ วารสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แหล่งข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ ต่าง ๆ เพื่อนำมาวิเคราะห์หาองค์ประกอบย่อย ได้จำนวนทั้งหมด 41 องค์ประกอบ

2. นำผลการวิเคราะห์หาองค์ประกอบย่อยทั้ง 41 องค์ประกอบมาสังเคราะห์เป็น องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต มีจำนวน 15 องค์ประกอบ

3. นำองค์ประกอบที่สังเคราะห์ได้ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องของ องค์ประกอบกับนิยามเชิงปฏิบัติการ ผลการคำนวณดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ของ ร่างองค์ประกอบ และองค์ประกอบย่อย กับนิยามเชิงปฏิบัติการ มีค่าอยู่ ระหว่าง .80 ถึง 1.00

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาแบบสอบวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต

1. การสร้างข้อความตามองค์ประกอบ

1.1 เขียนข้อความตามนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบทั้ง 15 องค์ประกอบละ 10 ข้อ รวม 150 ข้อ องค์ประกอบ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากนั้นนำข้อคำถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ ผลการคำนวณดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ของข้อคำถาม กับนิยามเชิงปฏิบัติการ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00

2. การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบวัด

2.1 นำข้อความที่คัดเลือกไว้ทั้งหมดไปทดลองใช้ (Try out) โดยสอบถามกับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2556 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 100 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้สถิติทดสอบ t-test และคัดเลือกไว้ เฉพาะข้อความที่ค่า t อยู่ระหว่าง 2.02 ถึง 5.60 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องค์ประกอบละ 5 ข้อความ ได้ข้อคำถามทั้งหมด 75 ข้อความ

2.2 นำข้อความทั้ง 75 ข้อความ มาจัดชุดเป็นแบบสอบวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ เพื่อนำไปหาความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบแอลฟาของครอนบัค

(Cronbach's Alpha Coefficient) โดยสอบถามนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2556 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 50 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต

2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)

นำแบบสอบถามภาวะผู้นำ ไปสอบถามกับนิสิตหลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต ชั้นปีที่ 4 จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และมหาวิทยาลัยทักษิณ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2556 ที่ได้มาจากการสุ่มแบ่งชั้นตาม (Stratified Random Sampling) สัดส่วนประชากร จำนวน 500 คน

2.2 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) นำข้อความจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจมาจัดเป็นชุดแบบสอบถามภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ แล้วนำไปทดสอบกับนิสิตหลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต ชั้นปีที่ 4 จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และมหาวิทยาลัยทักษิณ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2556 ที่ได้มาจากการสุ่มแบ่งชั้น ประชากร (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วน จำนวน 700 คน

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างเกณฑ์ปกติของแบบสอบถามภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต

1. นำแบบสอบถามภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ ที่ได้รับการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองแล้ว ไปสอบถามกับนิสิตหลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิตชั้นปีที่ 4 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2557 จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อหาค่าสถิติพื้นฐาน และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามภาวะผู้นำแบบมุ่ง และสร้างเกณฑ์ปกติของแบบสอบถามภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการในรูปของคะแนนมาตรฐาน T ปกติ (Normalized T-score Norm)

2. การใช้ผลการสอบของแบบสอบถามภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต

นำข้อมูลจากมหาวิทยาลัยหนึ่ง มีผู้เข้าสอบ จำนวน 450 คน มาวิเคราะห์ผลการสอบวัดพบว่า นิสิตส่วนใหญ่ ร้อยละ 44.44 ช่วงคะแนนมาตรฐาน T ปกติ ระหว่าง 45-54 แสดงว่า มีระดับภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต อยู่ในระดับปานกลาง

สรุปผล

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต โดยการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis : PCA) พบว่า องค์ประกอบหลักจากการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก มีจำนวน 16 องค์ประกอบที่มีค่าไอเกนมากกว่าหรือเท่ากับ 1.00 และองค์ประกอบทั้ง 16 องค์ประกอบสามารถอธิบายความแปรปรวนของข้อมูลทั้งหมดได้ร้อยละ 61.66 เมื่อหมุนแกนองค์ประกอบด้วยวิธีเวอแมกซ์ (Varimax Rotation) พบว่า เมื่อให้ข้อมูลแต่ละข้อมูลอยู่ในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งเพียงองค์ประกอบเดียวโดยใช้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดสามารถจัดเข้าองค์ประกอบได้ครบทุกข้อมูล โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ตั้งแต่ .360 ถึง .773 แต่เมื่อพิจารณาเฉพาะข้อมูลที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป และแต่ละองค์ประกอบจะต้องมีจำนวนข้อมูลตั้งแต่ 3 ข้อมูลขึ้นไป ทำให้ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต จำนวน 12 องค์ประกอบ โดยแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 เรียกว่า “การเสริมพลังอำนาจ” มีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบ (Eigenvalue) เท่ากับ 6.626 ประกอบด้วยข้อมูลจำนวน 8 ข้อมูล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .585 - .696

องค์ประกอบที่ 2 เรียกว่า “การตระหนักรู้” มีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบ (Eigenvalue) เท่ากับ 3.948 ประกอบด้วยข้อมูลจำนวน 5 ข้อมูล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .625 - .764 องค์ประกอบที่ 3 เรียกว่า “การเป็นต้นแบบ” มีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบ (Eigenvalue) เท่ากับ 3.616 ประกอบด้วยข้อมูลจำนวน 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .560 - .773

องค์ประกอบที่ 4 เรียกว่า “การจูงใจ” มีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบ (Eigenvalue) เท่ากับ 3.327 ประกอบด้วยตัวแปรจำนวน 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .675 - .750

องค์ประกอบที่ 5 เรียกว่า “การมองการณ์ไกล” มีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบ (Eigenvalue) เท่ากับ 3.152 ประกอบด้วยข้อมูลจำนวน 5 ข้อมูล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .520 - .658

องค์ประกอบที่ 6 เรียกว่า “การเยียวยารักษา” มีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบ (Eigenvalue) เท่ากับ 3.041 ประกอบด้วยข้อมูลจำนวน 5 ข้อมูล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .576 - .757 สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 4.22 สำหรับข้อมูลที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ได้แก่ ถ้าเห็นว่าเพื่อนโกรธเคืองกัน ฉันจะรีบเข้าไปแก้ไขโดยเร็ว (.757)

องค์ประกอบที่ 7 เรียกว่า “การอุทิศตนเพื่อพัฒนาผู้อื่น” มีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบ (Eigenvalue) เท่ากับ 2.900 ประกอบด้วยข้อความจำนวน 4 ข้อความ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .500 - .646

องค์ประกอบที่ 8 เรียกว่า “การมีความคิดรวบยอด” มีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบ (Eigenvalue) เท่ากับ 2.598 ประกอบด้วยข้อความจำนวน 4 ข้อความ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .510 - .665

องค์ประกอบที่ 9 เรียกว่า “การสร้างสังคมกลุ่ม” มีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบ (Eigenvalue) เท่ากับ 2.425 ประกอบด้วยข้อความจำนวน 3 ข้อความ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .646 - .675

องค์ประกอบที่ 10 เรียกว่า “การดูแลช่วยเหลือ” มีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบ (Eigenvalue) เท่ากับ 2.365 ประกอบด้วยข้อความจำนวน 3 ข้อความ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .633-.734

องค์ประกอบที่ 11 เรียกว่า “การเอาใจใส่” มีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบ (Eigenvalue) เท่ากับ 2.157 ประกอบด้วยข้อความจำนวน 4 ข้อความ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .509 - .663

องค์ประกอบที่ 12 เรียกว่า “การสร้างความรู้สึกราวใจ” มีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบ (Eigenvalue) เท่ากับ 1.909 ประกอบด้วยข้อความจำนวน 3 ข้อความ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .548-.682

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง พบว่า โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และค่าน้ำหนักองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ ทั้ง 12 องค์ประกอบมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า นั่นคือ ข้อมูลเชิงประจักษ์ยืนยันว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต ประกอบด้วย 12 องค์ประกอบ ซึ่งเมื่อเรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อย เป็นดังนี้ องค์ประกอบด้านการเสริมพลังอำนาจ องค์ประกอบด้านการสร้างความไว้วางใจ(ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .92) องค์ประกอบด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาผู้อื่น (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .81) องค์ประกอบด้านการสร้างสังคมกลุ่ม(ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .80) องค์ประกอบด้านการมองการณ์ไกล (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .75) องค์ประกอบด้านการดูแลช่วยเหลือ (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .74) องค์ประกอบด้านการตระหนักรู้ (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .69) องค์ประกอบด้านการสร้างความคิดรวบยอด (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .65) องค์ประกอบ

ด้านการเอาใจใส่ (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .61) องค์ประกอบด้านการจงใจ (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .54) องค์ประกอบด้านการเยียวยารักษา (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .43) องค์ประกอบด้านการเป็นต้นแบบ (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .27) ตามลำดับ โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานไม่เกิน 0.07 และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ระหว่าง 0.26 – 0.85

3. ผลการพิจารณาแบบสอบถามวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต

แบบสอบถามวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต ที่พัฒนาขึ้นมีโครงสร้างประกอบด้วย 12 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านการเสริมพลังอำนาจ องค์ประกอบด้านการเสริมพลังอำนาจ องค์ประกอบด้านการสร้างความไว้วางใจ องค์ประกอบด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาผู้อื่น องค์ประกอบด้านการสร้างสังคมกลุ่ม องค์ประกอบด้านการมองการณ์ไกล องค์ประกอบด้านการดูแลช่วยเหลือ องค์ประกอบด้านการตระหนักรู้ องค์ประกอบด้านการสร้างความคิดรวบยอด องค์ประกอบด้านการเอาใจใส่ องค์ประกอบด้านการจงใจ องค์ประกอบด้านการเยียวยารักษา องค์ประกอบด้านการเป็นต้นแบบ แต่ละองค์ประกอบประกอบด้วยข้อความที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบนั้น ๆ จำนวน 3 – 8 ข้อความ รวมข้อความทั้งหมด 53 ข้อความ แต่ละข้อความมีมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ให้ผู้ตอบประเมินตนเองว่ามีลักษณะตามข้อความนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด แล้วตอบลงในแบบสอบถาม

แบบสอบถามวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต ฉบับนี้ได้รับการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง มีค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.95 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (t) อยู่ระหว่าง 2.02 ถึง 5.60 และมีเกณฑ์ปกติอยู่ในรูปของคะแนนมาตรฐาน T (Normalized T-score Norm)

ค่าสถิติพื้นฐานของแบบสอบถามวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 202.42 ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 21.964 ความเบ้ เท่ากับ .194 ความโด่ง -.413 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95 และสร้างเกณฑ์ปกติของแบบสอบถามวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต โดยการแปลงคะแนนผลการสอบโดยยึดพื้นที่เป็นหลัก (Area Transformation) เป็นคะแนนมาตรฐาน T ปกติ (Normalized T-score Norm)

อภิปรายผล

การวิจัยนี้พบว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตร การศึกษาดังกล่าว จำแนกเป็น 12 องค์ประกอบ ได้แก่ 1)การเสริมพลังอำนาจ 2)การตระหนักรู้ 3)การเป็นต้นแบบ 4)การจูงใจ 5)การมองการณ์ไกล 6)การเยียวยารักษา 7)การอุทิศตนเพื่อพัฒนาผู้อื่น 8)การมีความคิดรวบยอด 9)การสร้างสังคมกลุ่ม 10)การดูแลช่วยเหลือ 11)การเอาใจใส่ และ 12)การสร้างควมไว้วางใจ ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากการศึกษาและวิเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ ทำตนให้เป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม แบ่งปันอำนาจในการตัดสินใจ ส่งเสริมการสร้างและพัฒนาชุมชน การสร้างและพัฒนาทีมงาน เป็นต้น ดังนั้นกรอบความคิดสำคัญของภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ จึงเกี่ยวข้องกับกระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลพยายามกระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้ผู้อื่นกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งด้วยความเต็มใจ และกระตือรือร้น โดยให้การบริการ ให้ความช่วยเหลือ สร้างความมีอริร่วมใจ กระจายอำนาจ ส่งเสริมความก้าวหน้า และการพัฒนา ศักยภาพ ส่วนคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เพิ่มเติมขึ้นในภายหลังอาจเกิดขึ้นจากการพยายามค้นหาภาวะผู้นำ ที่มีประสิทธิภาพในองค์การหรือสถานการณ์ต่าง ๆ กัน อย่างไรก็ตามองค์ประกอบส่วนใหญ่สอดคล้อง กับสเปียร์ (Spears 2010: Online) ที่ได้รวบรวมของแนวคิดของกรีนลีฟ (Greenleaf) ที่ระบุว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการแบ่งออกเป็น 10 คุณลักษณะ ได้แก่ การรับฟัง (Listening) การเห็นอกเห็นใจ (empathy) การกระตุ้นและให้กำลังใจผู้อื่น (Healing) การตระหนักรู้ (Awareness) การโน้มน้าวใจ (Persuasion) การสร้างมโนทัศน์ (conceptualization) การมองการณ์ไกล (Foresight) การเยียวยารักษา (Stewardship) การมุ่งมั่นพัฒนาคน (Commitment to the growth of people) และการสร้างสังคมกลุ่ม (Building Community) ผลการวิจัยครั้งนี้ยังสอดคล้องกับสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2553) ได้กำหนดไว้ เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาและการประเมิน ซึ่ง ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การ พัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู และสมรรถนะประจำสายงาน อีก 2 สมรรถนะ คือ สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู และสมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความ ร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ และสอดคล้องกับผลการสังเคราะห์บทบาทและคุณลักษณะ ภาวะครูผู้นำของอาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554) ในส่วนของการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ซึ่ง ประกอบด้วย 1)มีความมุ่งมั่นและการพัฒนาตนเองไปสู่ครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนและ ช่วยเหลือครูคนอื่นให้สามารถพัฒนาไปสู่ครูมืออาชีพด้วย 2)มีการพัฒนาตนเองไปสู่ครูมืออาชีพภายใต้ บรรยาการของการเรียนรู้ร่วมกันของครู 3)เป็นผู้นำทางชีวิตให้กับเพื่อนครู 4)เป็นพี่เลี้ยงคอยให้ คำปรึกษากับครูใหม่

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบผลงานวิจัยอื่น ๆ พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิตที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ ครอบคลุมตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ ปองภพ ภูออมจิตร (2555: 301-303) พัฒนาขึ้นจากการสอบถามผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จำนวน 395 คน และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองพบว่า ตัวบ่งชี้รวมภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เกิดจากองค์ประกอบด้านการตระหนักรู้ ด้านการบริการ ด้านความอบอุ่น และด้านการเสริมพลังอำนาจ ตามลำดับ และสอดคล้องกับ วีระเวท สุขสุคนธ์ (2555: 141-143) ที่ทำการศึกษาดูโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและตรวจสอบรูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 10 ด้าน ได้แก่ ด้านการฟัง ด้านการตระหนักรู้ ด้านการสร้างมโนทัศน์ ด้านการมองการณ์ไกล ด้านการเห็นอกเห็นใจ ด้านการเยียวยา รักษา ด้านการโน้มน้าวใจ ด้านความรับผิดชอบร่วมกัน ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน และด้านการสร้างกลุ่มชน และสอดคล้องกับแนวคิดของ แพตเตอร์สัน (Patterson, 2003) ที่กล่าวถึงผู้นำแบบมุ่งให้บริการที่จะมุ่งเน้นบริการผู้อื่น เกี่ยวกับ การให้ความรัก การอ่อนน้อมถ่อมตน การไม่เห็นแก่ตัว การมีวิสัยทัศน์ การสร้างความไว้วางใจ การเสริมพลังอำนาจ และการบริการ จึงอาจกล่าวได้ว่าผลการศึกษาครั้งนี้มีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันกับแนวคิดของครูผู้นำ และแนวคิดของภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการของนักวิชาการต่างประเทศ

2. ผลการพัฒนาแบบสอบถามวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต ทำให้ได้แบบสอบถามวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต ที่มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 2.02 ถึง 5.60 ซึ่งมีนัยทางสำคัญทางสถิติทุกข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 ได้รับการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง และมีเกณฑ์ปกติ (Norm) สำหรับการแปลความหมายของผลการสอบ ซึ่งเป็นลักษณะที่จำเป็นต้องมีของแบบสอบถามทางจิตวิทยา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกระบวนการพัฒนาแบบสอบถามครั้งนี้ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานการสร้างแบบทดสอบ โดยเริ่มจากการสังเคราะห์ร่างองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ กำหนดนิยามองค์ประกอบ ตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบกับนิยามองค์ประกอบ เขียนข้อคำถามเป็นเรื่องราวเกี่ยวเนื่องตามนิยามองค์ประกอบ ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์และอำนาจจำแนกของข้อความดังกล่าว แล้วนำข้อความที่คัดเลือกไว้มาจัดเป็นชุดแบบสอบถาม จากนั้นนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง และดำเนินการสร้างเกณฑ์ปกติในรูปของคะแนนมาตรฐาน T ซึ่งกระบวนการในการสร้างแบบสอบถามวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการครั้งนี้ ยังสอดคล้องกับไลเดนและคณะ (Liden et.al. 2008) ที่ศึกษาการวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและวิเคราะห์

องค์ประกอบเชิงยืนยัน และตรวจสอบเครื่องมือวัดด้วยการวิเคราะห์การถดถอย เช่นเดียวกับ วิจิตรา ทองแย้ม (2555) ที่การพัฒนาแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญา ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน นอกจากนี้ กันทิมา รัชฎาวรรณพงษ์ (2550) ได้พัฒนาแบบวัดคุณธรรมสัปปุริสธรรมสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาที่ 4 และทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 มหาวิทยาลัยทั้งห้ามหาวิทยาลัยที่ผลิตบัณฑิต หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิตสามารถนำผลการวิจัยไปวิเคราะห์เพื่อใช้เป็นแนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนานิสิตในการกระตุ้นให้มีการพัฒนาคุณลักษณะตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ ซึ่งจะส่งผลให้บัณฑิตสามารถปฏิบัติงานได้ตามกรอบของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการต่อไป

1.2 แบบสอบวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต ที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพตามเกณฑ์ของแบบสอบวัดที่ดี มหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มประชากรเป้าหมายทั้งห้ามหาวิทยาลัยสามารถนำไปสอบวัดกับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต เพื่อตรวจสอบผลการพัฒนาในช่วงที่ผ่านมาและสามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อการเร่งพัฒนานัก่อนที่นิสิตจะไปฝึกปฏิบัติการสอนต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาครั้งนี้ทำให้ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นกรอบแนวคิดเชิงโครงสร้างเพื่อใช้ในการพัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการต่อไปได้

2.2 ในการสร้างแบบสอบวัดที่มีช่วงคะแนนค่อนข้างมาก ควรพิจารณาใช้คะแนนมาตรฐานแบบอื่น เช่น คะแนนมาตรฐานแบบ CEBB (College Entrance Examination Board) ซึ่งจะทำให้คะแนนจากการสอบสามารถแปลงเป็นคะแนนมาตรฐานได้ในลักษณะ 1:1 หรืออาจจะพัฒนารูปแบบใหม่ขึ้นเอง

2.3 ควรนำกระบวนการที่ใช้ในการพัฒนาแบบสอบวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการในการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ในการพัฒนาแบบสอบวัดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ต่าง ๆ ที่สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาต้องการพัฒนาให้มีในบัณฑิต เช่น คุณลักษณะที่เป็นอัตลักษณ์ของนิสิต เป็นต้น



บรรณานุกรม

- กันทิมา รัชฎาวรรณพงษ์.(2550). การพัฒนาแบบวัดคุณธรรมสัปปุริสธรรมสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4. วิทยานิพนธ์ กศ.ด.การทดสอบและวัดผลการศึกษา กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กัลยา วาณิชยปัญญา. (2551). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- กิตต์กาญจน์ ปฏิพันธ์ และ สัมฤทธิ์ กาเพ็ง (2555). ภาวะผู้นำ สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน 2556 จาก <http://www.kitkarn.blogspot.com/2012/04/leadership.html> .
- ข้อบังคับคุรุสภา. ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556. (2556, 4 ตุลาคม). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 130 ตอนพิเศษ 130ง หน้า 65-71 .
- ข้อบังคับคุรุสภา. ว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556. (2556, 4 ตุลาคม). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 130 ตอนพิเศษ 130ง หน้า 72-74.
- จิรวรรณ เล่งพานิชย์. (2554). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ชวาล แพรัตกุล. (2552). เทคนิคการวัดผล. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิฑูรย์การปก
- เชาวฤทธิ์ สาสาย. (2550). การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมระยะสั้นสำหรับผู้เตรียมตัววชเป็นพระสงฆ์คาทอลิกสู่ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ในฐานะผู้นำทางการศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น. ถ่ายเอกสาร.
- เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์. (2520). การวัดทัศนคติและบุคลิกภาพ. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). โมเดลลิสเรล : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ภาควิชาวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- บั้งอร ไชยเผือก. (2550). การศึกษาคุณลักษณะของผู้นำแบบผู้รับใช้และบรรยากาศของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดคณะภคินีพระกุมารเยซู. สารนิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร.
- ปองภพ ภู่อมจิตร. (2555). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (การบริหารจัดการการศึกษา) มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.

- พิชาภพ พันธุ์แพ. (2554). *ผู้นำกับการจัดการการเปลี่ยนแปลง*. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ: บริษัท แอคทีฟ พรินท์ จำกัด.
- พิชาวีร์ เมฆขยาย. (2550). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้สำหรับผู้นำกิจกรรม* นิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. (2548). *หลักการและการใช้สถิติการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการวิจัยทางการแพทย์ = Principles and Using Multivariate Statistics Analysis for Nursing Research*. พิมพ์ครั้งที่ 2. สงขลา: คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ภัทรจิตติ บุรีเพ็ญ (2556). *ภาวะผู้นำครู* สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน 2556 จาก <http://www.kajubkajib.blogspot.com/2012/04/teacher-leadership.html>
- มนตรี ไ้มกสิกร. (2556). *การประชุมเครือข่าย เทางาม ครั้งที่ 1/2555*. สืบค้นเมื่อ 16 พฤศจิกายน 2556 จาก <http://www.thaiteachervs.net/2012/01/blog-post.html>
- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2555). *รายงานการประเมินคุณภาพการศึกษายภายใน ปีการศึกษา 2554*. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2556). *ประวัติความเป็นมา*. สืบค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2556 จาก <http://www.swu.ac.th>
- มหาวิทยาลัยนเรศวร. (2556). *หลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต*. สืบค้นเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2556 จาก <http://www.nu.ac.th>
- มหาวิทยาลัยทักษิณ (2556). *คู่มือการศึกษาระดับปริญญาตรี*. สืบค้นเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2556 จาก <http://www.tsu.ac.th>
- มหาวิทยาลัยบูรพา (2556). *หลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต*. สืบค้นเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2556 จาก <http://www.bu.ac.th>
- มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2556). *หลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต* สืบค้นเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2556 จาก <http://www.msu.ac.th>
- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2556). *หลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต*. สืบค้นเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2556 จาก <http://www.swu.ac.th>
- มานิต บุญประเสริฐ และคณะ. (2549). *รายงานการวิจัย เรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำในระดับอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ : บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางการพัฒนา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. (2543ก). *การวัดด้านจิตพิสัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543ข). *การวัดผลการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิจิตรา ทองแย้ม. (2555). *การพัฒนาแบบวัดภาวะผู้นำนิสิตระดับปริญญาตรี*. ปริญญาโท กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- วิระเวก สุขสุคนธ์. (2556). *การสร้างรูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*.
ปร.ด.(การบริหารการศึกษา) ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิทยากร เชียงกุล. (2553). *ศาสตร์และศิลป์ในการเป็นผู้นำในโลกยุคใหม่*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
สายธาร.
- วิกิพีเดีย. (2556). *กิจกรรมระหว่างมหาวิทยาลัยในประเทศไทย, งานเทา-งามสัมพันธ์* สืบค้นเมื่อ
18 พฤศจิกายน 2556 จาก www.wikipedia.org.
- วิเชียร เกตุสิงห์.(2524). *หลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ :
เรือนอักษร.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2556). *ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม*. พิมพ์ครั้งที่ 7 โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2544). *การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์*. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมนึก ภัททิยธนี . (2549). *การวัดผลการศึกษา*. กอฬลินธุ์ : ประสานการพิมพ์
- สมบุญ ฐริวงศ์. (2550). *การวิเคราะห์องค์ประกอบ = Factor Analysis : Mr 674*. พิมพ์ครั้งที่ 1.
กรุงเทพฯ: ภาควิชาการประเมินและการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และ สรายุทธ กันหลง. (2553). *ภาวะผู้นำใ้บริการในองค์กร: แนวคิด หลักการ
ทฤษฎี และงานวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 2 ขอนแก่น : โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559)* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.(2553). *คู่มือประเมินสมรรถนะครู*. สืบค้นเมื่อ
1 ธันวาคม 2556 จาก www.blogspot.com/2012/04/blog-post.htm.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2550). *กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2
(พ.ศ.2551-2565)* กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.

- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2556). *แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11* (พ.ศ.2555-2559) กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- เสรี ชัดแจ้ง. (2548). *โมเดลสมการโครงสร้าง* (เอกสารคำสอน). ชลบุรี : ภาควิชาวิจัยและวัดผล การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุดา สุวรรณภิรมย์. (2551). *The Leadership ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ : บริษัทเอ. อาร์. อินฟอร์เมชัน แอนด์ พับลิเคชัน จำกัด.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2549). *คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา*. สืบค้นเมื่อ 18 พฤศจิกายน 2556 จาก www.Suthep.ricr.ac.th/leadership27.doc.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). *ภาวะความเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ : บริษัท เอกซ์เปอร์เน็ท จำกัด
- สุวิมล ว่องวานิช และนางลักษณ์ วิรัชชัย. (2546). *แนวทางการให้คำปรึกษาวิทยานิพนธ์*. กรุงเทพฯ : ศูนย์ตำราและเอกสารทางวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- องอาจ นัยพัฒน์. (2549). *การสร้างมาตรฐานวัดตามวิธีของลิเคิร์ท*. เอกสารประกอบการอบรมวัดผล การศึกษา กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อนันท์ งามสะอาด. (2554). *ผู้นำที่เป็นผู้รับใช้ : Steward (Servant) Leader*. สืบค้นเมื่อ 7 พฤษภาคม 2556 จาก www.blogspot.com/2012/04/blog-post.htm.
- อนุวัฒน์ วิชากรำคุณ. (2553). *การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย* ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ม. (การบริหาร การศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อารัตน์ ราชพัฒน์. (2554). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- Bunch. C. (2013). *Servant Leadership and African American Pastors*. Doctoral dissertation. Antioch University, USA.
- Daft, R.L. (2002). *The Leadership Experience*. 2nd ed. Forth Worth, Tx: Harcourt College
- (2003). *Understanding Management*. Retrieved August 10, 2012 From <http://www.hbcollege.com/management/daft3um/toc.html>.
- Dennis, R.S., & Bocarnea, M. (2005).. *Development of the Servant Leadership Assessment Instrument*. Leadership & Organization Development Journal, 26(8) 600-615.

- Goodson, I. & Hargreaves, A. (2005). Series editors' preface. In A. Harris ve D. Muijs. Improving schools through teacher leadership. New York: Open University Press.
- Greenleaf, R.K.. (1977). *The Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. New York: Paulist Press.
- (1980). *Seminary as Servant*. Indianapolis, IN : The Robert K. Greenleaf Center.
- Glueck, William F. (1980). *Management*. Hinsdale, Illinois: The Dryden Press.
- Hersey, Paul; and Blanchard, Kenneth H. (1988). *Management of Organizational Behavior : Utilizing Human Resources*. 5th ed. London: Prentice – Hall.
- Irving, J. A., & Longbotham, G.J. (2007). *Team Effectiveness and Six Essential Servant Leadership Themes: A regression Model Based on Items in the Organizational Leadership Assessment*. International Journal of Leadership Studies, 2(2), 98-113.
- Keith, Kent. M. (2010). *The Key Practices of Servant-Leadership*. Retrieved January 12, 2014 from <http://www.greenleaf.org.whatissl/TheKeyPracticesOfServantLeaders.pdf>
- Laub, James Alan. (1999). *Assessing the Servant Organization : Development of the Organizational Leadership Assessment (OLA) instrument*. Doctoral Dissertation Florida Atlantic University. FL, USA. .
- Liden C Robert.; et al. (2008). *Servant leadership: Development of a multidimensional measure and multi-level assessment..* Leadership Quarterly, 19(2), 161-177, Retrieved December 22 2013, from http://www.researchgate.net/publication/222086542_Servant_leadership_Development_of_a_multidimensional_measure_and_multi-level_assessment.
- Page, Don; & Wong, Paul T.P.(2003). *A Conceptual Framework for Measuring Servant Leadership*. Trinity Western University Canada. Retrieved January 20, 2013 from :<http://www.twu.ca/academics/graduate/leadership/servant-leadershipconceptualframework.pdf>.
- Patterson, K. A. (2003). *Servant Leadership: A Theoretical Model*. Ph.D. dissertation, Regent University, United States -Virginia. Retrieved December 22, 2012, from ABI/INFORM Global database. (Publication No. AAT 082719).

- Poon, R. (2006). *A Model for Servant Leadership, Self-efficacy and Mentorship School of Leadership Studies. Regent University*. Paper presented at the Servant Leadership Research Roundtable, Regent University, Virginia Beach, VA. Retrieved September 20, 2013, from http://www.regent.edu/acad/sls/publications/conference_proceedings/servant_leadership_roundtable/2004pdf/Poon_model_servant_leadership.pdf.
- Russell; & stone. (2002). *A Review of Servant Leadership Attributes: Developing a Practical Model*. Leadership & organization development journal. 22(2): 76-85. Retrieved August 24, 2013, from http://www.regent.edu/acad/sis/publications/conference_proceedings/servant_leadership_roundtable/2006/pdf/waddell.pdf.
- Sarros, J. C ; & Sendjaya, S. (2002). *Servant Leadership: Its Origin, Development, and Application in Organizations*. Journal of Leadership & Organizational Studies, 9(2), 57-65. Retrieved October 20, 2004, from ProQuest database.
- Spears, Larry C. (2010). Character and Servant Leadership: Ten Characteristics of Effective. Journal of Virtues & Leadership, Vol. 1 Iss. 1, 2010, 25-30. Retrieved 10 January, 2014 from http://www.regent.edu/acad/global/publications/jvl/vol1_iss1/Spears_Final.pdf.
- Waddell, T. J. (2006). *Servant Leadership*. Paper presented at the Servant Leadership Research Roundtable, Regent University, Virginia Beach, VA. Retrieved March 20, 2013, from http://www.regent.edu/acad/sls/publications/conference_proceedings/servant_leadership_roundtable/2006/2006/pdf/waddell.pdf.
- Winston, B.E. (2003). *Extending Patterson's Servant Leadership Model: Explaining How Leaders and Followers Interact in a Circular Model*. Paper presented at the Servant Leadership Research Roundtable, Regent University, Virginia Beach, VA. Retrieved September 30, 2013, from [http://www.regent.edu/acad/sls/2003 Servant Leadership Roundtable](http://www.regent.edu/acad/sls/2003%20Servant%20Leadership%20Roundtable)
- Winston, B.E. (2004). *Servant leadership at Heritage Bible College: A Single-Case Study*. Leadership & Organization Development Journal, 25(7), 600-617
- Yukl, G.(2002) *Leadership in Organizations*. 5th ed. New Jersey: Practice-Hall, Inc.



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. พิจารณาทดสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์จิราภรณ์ บุญส่ง
ข้าราชการบำนาญมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์ ดร.สิทธิชัย วิชัยดิษฐ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
3. อาจารย์ ดร.เรืองเดช ศิริกิจ
สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. อาจารย์ปานวาสน์ มหาลวเลิศ
สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
5. อาจารย์จิต มหาสิริโกศา
โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์

2. พิจารณาทดสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

1. อาจารย์ ดร.สุรีย์พร สว่างเมฆ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์
2. อาจารย์ ดร.สิทธิชัย วิชัยดิษฐ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
3. อาจารย์ ดร.เรืองเดช ศิริกิจ
สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. อาจารย์ ดร.ปิยพงษ์ คล้ายคลึง
สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
5. อาจารย์นวิรินทร์ ตาก้อนทอง
สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผลการคำนวณดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ของ
ข้อความกับนิยามเชิงปฏิบัติการ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00

องค์ประกอบ/ข้อความ	IOC
องค์ประกอบที่ 1 การรับฟัง (Listening)	
1. เมื่อฟังเพื่อนพูด ฉันรู้สึกได้ทันทีว่าเพื่อนต้องการอะไร	1.00
2. ในห้องเรียน ฉันมักไม่ค่อยเข้าใจว่าอาจารย์ต้องการให้ทำอะไร	1.00
3. เมื่อเพื่อนแสดงความคิดเห็น ฉันฟังอย่างตั้งใจ	1.00
4. ถ้าเพื่อนรบกวนพูด ฉันจะฟังอย่างเสียไม่ได้	1.00
5. ฉันตั้งใจฟังเพื่อนพูด เพื่อจะได้พูดคุยกันรู้เรื่อง	1.00
6. คนงานส่วนใหญ่พูดแสดงเหตุผลเพื่อทำงานน้อยลง จึงไม่ต้องรับฟังมากนัก	1.00
7. ฉันเบื่อกับที่จะรับฟังคนที่พูดวกไปวนมา	1.00
8. ฉันชอบฟังและคิดต่อไปว่าคนพูดกำลังจะบอกอะไรเรา	1.00
9. ฉันสามารถบอกความต้องการของคนพูดได้เร็วกว่าเพื่อนๆ	8.00
10. ในขณะที่มีการอภิปรายปัญหาต่างๆ ฉันสามารถรับรู้ได้ว่าผู้อภิปรายต้องการอะไร	1.00
องค์ประกอบที่ 2 การเอาใจใส่ (Empathy)	
11. ถ้าต้องการไปทำกิจกรรมนอกสถานที่ ฉันจะเป็นคนตรวจสอบอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อความปลอดภัยของสมาชิก	1.00
12. ฉันจะเป็นคนสอบถามเกี่ยวกับสารทุกข์สุกดิบของเพื่อน	1.00
13. ฉันถือว่าเพื่อนทุกคนสามารถดูแลตัวเองได้แล้ว จึงไม่ต้องห่วงใยมากนัก	1.00
14. แม้เพื่อนบางคนจะเรียนไม่เก่ง แต่ฉันก็ยอมรับในศักดิ์ศรีของเขา	1.00
15. เกิดเป็นคนจนก็ต้องยอมให้คนอื่นเหยียดหยาม	0.60
16. ฉันจะติดตามสอบถามสภาพความเป็นอยู่ของเพื่อนทุกครั้งที่พบเพื่อน	1.00
17. ฉันจะห้ามปรามเพื่อน ถ้าจะพูดดูแคลนผู้อื่น	0.80
18. ฉันไม่พอคอยพอใจที่ได้เห็นเพื่อนดูหมิ่นศักดิ์ศรีของผู้อื่น	1.00
19. เมื่อเพื่อนมีความทุกข์ ฉันจะเข้าไปพูดคุยสอบถามด้วยความเป็นห่วง	1.00
20. ถ้าเพื่อนไม่มาเข้าร่วมกิจกรรมตามที่ได้นัดหมาย ฉันจะติดตามสอบถามโดยเร็ว	0.80

องค์ประกอบ/ข้อความ	IOC
องค์ประกอบที่ 3 การเยียวยารักษา (Healing)	
21. เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นในกลุ่มเพื่อน ฉันจะเป็นผู้แก้ไขความขัดแย้งนั้น	1.00
22. ถ้าเพื่อน ๆ ในกลุ่ม ได้เถียงกัน ฉันจะเลิ่ยงไปอยู่ที่อื่นก่อน	1.00
23. ทุกครั้งที่คนในกลุ่มแบ่งพรรคแบ่งพวก เพื่อนๆ จะขอให้ฉันแก้ปัญหา	1.00
24. เมื่อมีความคิดที่แตกต่างในกลุ่มเพื่อน ฉันจะเป็นผู้ประสานลดความคิดที่แตกต่าง	1.00
25. เมื่อเพื่อนไม่เข้าใจกัน ฉันจะเป็นคนสร้างความปรองดอง	1.00
26. เมื่อเกิดความเข้าใจผิดกันระหว่างเพื่อน ฉันเลือกที่จะอยู่เฉย ๆ	0.80
27. ถ้าคนในสังคมแตกแยกกัน ฉันจะเข้าข้างฝ่ายที่จะชนะ	1.00
28. ถ้าเห็นว่าเพื่อนโกรธเคืองกัน ฉันจะรีบเข้าไปแก้ไขโดยเร็ว	1.00
29. เมื่อมีแนวโน้มว่าจะเกิดความแตกแยกทางความคิด ฉันจะหาวิธีที่จะลดความแตกแยกนั้น	1.00
30. ถ้ามีสิ่งใดก่อให้เกิดความแตกแยกในกลุ่มเพื่อน ฉันจะขจัดสิ่งนั้นออกไปโดยเร็ว	1.00
องค์ประกอบที่ 4 การตระหนักรู้ (Awareness)	
31. ฉันตั้งใจที่จะทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่น	1.00
32. ฉันยอมรับว่าบางครั้งฉันก็นึกถึงสิ่งที่ฉันควรจะได้จากการกระทำของฉัน	1.00
33. ฉันเชื่อมั่นว่าฉันจะทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม	1.00
34. ฉันมั่นใจว่า การทำหน้าที่ของฉันจะเป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม	1.00
35. ฉันยึดมั่นอยู่เสมอที่จะทำประโยชน์แก่เพื่อนในกลุ่ม	1.00
36. ฉันเตือนสติตนเองอยู่ตลอดเวลาที่จะคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมก่อน	1.00
37. ฉันรู้สึกอยู่ตลอดเวลาว่าฉันมีหน้าที่ที่จะทำความดีเพื่อส่วนรวม	1.00
38. ฉันมั่นใจเสมอว่าฉันได้ทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม	1.00
39. ฉันรู้อยู่แล้วว่าเป็นหน้าที่ของฉันที่จะต้องรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม	1.00
40. ฉันยึดถือเป็นแนวปฏิบัติในการปกป้องรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม	1.00
องค์ประกอบที่ 5 การจูงใจ (Persuasion)	
41. ฉันสามารถพูดให้เพื่อนทำในสิ่งที่ฉันต้องการได้	1.00
42. ฉันสามารถชักชวนให้เพื่อนร่วมทำงานกับฉันได้	1.00
43. ฉันไม่สนใจที่จะร้องขอให้ใครทำอย่างที่ผมต้องการ	1.00
44. ฉันจะเชิญชวนให้ผู้อื่นร่วมงานกับฉันจนได้	1.00
45. ฉันสามารถพูดให้ผู้อื่นมาทำกิจกรรมร่วมกันได้	1.00

องค์ประกอบ/ข้อความ	IOC
46. ฉันสามารถชักชวนให้ผู้อื่นเลือกปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดได้	1.00
47. ฉันพูดให้คนอื่นทำตามความคิดของฉันได้	1.00
48. ฉันทำให้เพื่อนๆ เชื่อในสิ่งที่ฉันพูดได้	1.00
49. ฉันพูดชักชวนให้เพื่อนให้ร่วมทำกิจกรรมกับฉันได้	1.00
50. ไม่ว่าฉันจะพูดอย่างไรก็ไม่มีใครทำตามที่ฉันพูด	0.80
องค์ประกอบที่ 6 การมองการณ์ไกล (Foresight)	
51. เมื่อทำงานใดไม่สำเร็จ ฉันพยายามหลีกเลี่ยงไม่ทำงานนั้นอีก	0.60
52. ฉันศึกษาผลงานในอดีตเพื่อนำมาเป็นบทเรียนในการทำงาน	1.00
53. ฉันใช้บทเรียนจากความผิดพลาดในการวางแผนงานในอนาคต	1.00
54. ฉันศึกษาข้อมูลในปัจจุบันก่อนกำหนดทิศทางการทำงานต่อไป	1.00
55. ฉันเรียนรู้ความผิดพลาดในอดีตเพื่อการทำงานที่ดีขึ้น	1.00
56. ฉันกำหนดเป้าหมายการทำงานโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริง	1.00
57. ฉันยอมทนความยากลำบากเพื่อความสำเร็จในอนาคต	1.00
58. ฉันศึกษาเรื่องราวในอดีตเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายในอนาคต	1.00
59. ฉันใช้แนวปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จเป็นแนวทาง	1.00
60. ฉันมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ แม้จะมีอุปสรรคหรือความผิดพลาดเกิดขึ้นบ้าง	1.00
องค์ประกอบที่ 7 การสร้างความคิดรวบยอด (Conceptualization)	
61. เมื่อเกิดปัญหา ฉันใช้ประสบการณ์ในอดีตของฉันแก้ปัญหา	1.00
62. เมื่อจะต้องทำกิจกรรมใด ฉันจะวางแผนให้รอบคอบก่อน	1.00
63. ถ้าได้รับมอบหมายให้ทำงาน ฉันจะสำรวจก่อนว่าสิ่งที่ต้องใช้ในการทำงานมีเพียงพอหรือไม่	1.00
64. เมื่อเกิดมีอุปสรรคในการทำงาน ฉันจะค้นหาก่อนว่าอะไรเป็นเหตุ	1.00
65. ถ้างานที่เพื่อนในกลุ่มทำ ไม่เสร็จตามกำหนด ฉันบอกได้เลยว่าเพื่อน คนไหนเป็นสาเหตุ	0.80
66. ในการทำงาน ฉันจะทำตามแผนงานที่วางไว้ทุกขั้นตอน	1.00
67. เมื่อทำงานเสร็จแล้ว ฉันจะตรวจสอบว่ามีข้อบกพร่องอะไรบ้าง	1.00
68. ก่อนที่จะทำงานใด ฉันจะศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ให้ครบถ้วน	1.00
69. ในกิจกรรมที่เคยทำมาแล้ว ฉันคิดว่าทำไปแก้ปัญหาไปได้	1.00
70. ถ้าพบว่าการทำงานจะไม่บรรลุเป้าหมาย ฉันจะค้นหาสาเหตุให้ได้ก่อนที่จะทำงานต่อไป	1.00

องค์ประกอบ/ข้อความ	IOC
องค์ประกอบที่ 8 การดูแลช่วยเหลือ (Stewardship)	
71. ถ้าฉันจะช่วยเหลือใคร ฉันจะช่วยด้วยความเต็มใจ	1.00
72. ฉันไม่เคยรู้สึกลังเลเลยที่จะช่วยงานผู้อื่น	1.00
73. ฉันพร้อมที่จะอำนวยความสะดวกให้กับทีมงาน	1.00
74. ฉันไม่รู้สึกว่าตัวเองเสียเปรียบที่ต้องทำงานมากกว่าคนอื่น	1.00
75. การช่วยคนอื่นมากเกินไปจะทำให้เขาติดนิสัยการขอความช่วยเหลือ	
76. ฉันรู้สึกเป็นภาระอย่างมากที่จะต้องคอยให้ความช่วยเหลือคนอื่นตลอดเวลา	1.00
77. ฉันจะไม่ทำงานให้ใคร ถ้างานนั้นฉันไม่ได้ประโยชน์ด้วย	1.00
78. ฉันจะแนะนำหรือคอยตักเตือนเพื่อนให้ทำงานให้ทันเวลา	1.00
79. ฉันรู้สึกเหนื่อยหน่ายและรำคาญเพื่อนๆ ที่ต้องถามทุกเรื่อง	0.80
80. ฉันรู้สึกเพื่อนๆ แต่ละคนควรจะดูแลรับผิดชอบตนเองมากกว่าจะคอยรับความช่วยเหลือ	1.00
องค์ประกอบที่ 9 การอุทิศตนเพื่อพัฒนาผู้อื่น (Commitment to growth of people)	
81. ฉันรู้สึกเสียเวลามากที่จะต้องอธิบายงานหรือการบ้านให้เพื่อน	1.00
82. ฉันยินดีช่วยงานของอาจารย์ ถึงแม้งานนั้นจะไม่เกี่ยวข้องกับการเรียน	1.00
83. ถ้าจะทำให้เพื่อนเข้าใจในเนื้อหาวิชานี้มากขึ้นฉันก็พร้อมจะช่วยเพื่อน	0.80
84. เมื่อต้องร่วมทำงานกับผู้อื่น ฉันจะทำงานให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่	1.00
85. ฉันจะทำงานกลุ่มให้เสร็จเฉพาะของตนก็พอ	1.00
86. เพื่อให้งานแต่ละชิ้นออกมาดี ฉันยอมทุ่มเทเต็มที่กับงานนั้น	1.00
87. เมื่อฉันทำงานและรับผิดชอบมากกว่าคนอื่น ผลตอบแทนก็ควรจะมากด้วย	1.00
88. ฉันจะทำงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของกลุ่มมากกว่านึกถึงตัวเอง	1.00
89. ฉันยอมที่จะทำงานมากกว่า ถ้าทำให้งานนั้นส่งผลดีแก่เพื่อนๆ	1.00
90. ฉันยินดีจะช่วยงานที่ผู้อื่นขอร้อง ถ้างานนั้นฉันสามารถทำได้	1.00
องค์ประกอบที่ 10 การสร้างสังคมกลุ่ม (Building community)	
91. ฉันชอบช่วยให้เพื่อนที่ทำงานด้วยกันได้เรียนรู้สิ่งใหม่มากขึ้น	1.00
92. เมื่อได้ทำงานกลุ่มกับเพื่อน ทำให้เพื่อนๆ สามัคคีกันมากขึ้น	0.80
93. ฉันตั้งใจสนับสนุนให้เพื่อนๆ ทำงานด้วยกัน	1.00
94. ฉันชอบที่จะทำงานเป็นทีมมากกว่าทำงานคนเดียว	1.00
95. ฉันว่าเราจะมีสังคมมากขึ้นถ้าได้ทำงานร่วมกัน	0.60

องค์ประกอบ/ข้อความ	IOC
96. คนจะอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุขจะต้องรู้จักทำงานร่วมกัน	1.00
97. การทำงานเป็นทีมทำให้หมู่คณะมีความมั่นคงยิ่งขึ้น	1.00
98. ความสามัคคีของฉันและเพื่อนๆ ทำให้กลุ่มของเราเข้มแข็ง	1.00
99. ฉันให้ความสำคัญกับสมาชิกในทีมงานของฉันทุกคนเท่ากัน	1.00
100. การทำงานจะสำเร็จได้ต้องอาศัยความร่วมมือของทุกคนในทีมงาน	1.00
องค์ประกอบที่ 11 การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment)	
101. เมื่อเพื่อนเกิดความกังวลในการนำเสนอผลงานฉันจะคอยพูดให้กำลังใจ ให้คลายกังวล	1.00
102. ฉันจะให้ทุกคนที่ทำงานด้วยกันช่วยตัดสินใจในการทำงาน	1.00
103. เมื่อผลงานที่พวกเราทำเสร็จ ฉันจะต้องทำให้เพื่อนๆ ภูมิใจในผลงาน	1.00
104. ฉันจะกระตุ้นให้เพื่อนๆ มั่นใจว่างานที่ทำนั้นดี	1.00
105. ฉันมักจะบอกเพื่อนๆ ว่าเมื่อผลงานของเราสำเร็จเราจะได้อะไรจากงานชิ้นนั้น	1.00
106. ฉันจะเป็นคนช่วยจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้พร้อมในการทำงาน	1.00
107. เมื่อเพื่อนๆ ต้องการวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น ฉันจะคอยช่วยเหลือจัดให้	1.00
108. ฉันจะพูดถึงประโยชน์ที่เพื่อนๆ ได้รับจากการทำงานแต่ละครั้ง	1.00
109. ฉันจะบอกเพื่อนทุกครั้งที่มีการแบ่งงานกันทำว่างานของทุกคนที่ได้รับมีความหมายและสำคัญกับกลุ่ม	1.00
110. ฉันไม่วางใจเลยว่าเพื่อนจะทำงานออกมาดี	0.80
องค์ประกอบที่ 12 การให้ความรัก (Agapao love)	
111. ถึงแม้ฉันจะไม่ชอบเพื่อนคนนี้ แต่ฉันก็แสดงความยินดีที่เขาประสบความสำเร็จ	1.00
112. บางครั้งฉันก็ต้องเสแสร้งยินดีกับคนที่ฉันไม่ชอบ	1.00
113. ฉันจะรู้สึกห่วงใยเพื่อนเสมอ ถ้าเพื่อนขาดเรียนหลายวันโดยไม่ทราบสาเหตุ	1.00
114. ฉันรู้สึกอิจฉาเพื่อนที่เรียนเก่งกว่าฉัน	1.00
115. คนที่ฉันไม่ชอบฉันจะไม่คบหาสมาคมด้วย	1.00
116. เพื่อนๆ จะรับรู้ได้ว่าฉันห่วงใยและสนใจเขา	1.00
117. ถ้าฉันจะทำดีกับใครฉันจะไม่สนใจว่าฉันจะได้อะไรจากคนคนนั้น	1.00
118. เมื่อฉันทำดีกับเพื่อนแล้ว ฉันเห็นว่าเพื่อนก็ต้องทำดีกับฉันด้วย	1.00
119. ฉันรู้สึกว่าการคิดร้ายกับผู้อื่นทำให้เราเป็นทุกข์	1.00
120. ฉันอยากให้ทุกคนมีความสุข แม้จะเป็นคู่แข่งกันของฉัน	0.80

องค์ประกอบ/ข้อความ	IOC
องค์ประกอบที่ 13 การอ่อนน้อมถ่อมตน (Humility)	
121. ฉันจะให้ครูอาจารย์ทุกครั้งที่ฉันพบ	1.00
122. ฉันไม่ได้ยึดว่าความคิดของฉันถูกต้องเสมอไป	1.00
123. แม้เขาจะเป็นรุ่นน้อง ฉันก็เคารพในความคิดของเขา	1.00
124. ฉันให้ความนับถือเพื่อนทุกคน	1.00
125. แม้จะเรียนน้อยกว่าฉัน ถ้าอายุมากกว่าฉันแล้ว ฉันยกมือไหว้ได้ทุกคน	1.00
126. ฉันให้เกียรติเพื่อนร่วมงานทุกคน	1.00
127. ถ้าจำเป็นแล้ว ฉันทำโดยไม่เกรงใจใคร	0.60
128. ถึงแม้งานจะสำเร็จด้วยฝีมือฉัน ฉันก็จะพูดว่าเพื่อนๆในกลุ่มช่วยกันทำ	1.00
129. เมื่ออยู่ต่อหน้าคนอื่น ๆ ฉันจะเป็นคนสุภาพเรียบร้อย	1.00
130. ฉันยินดีที่จะพุดยกย่องให้เกียรติเพื่อนร่วมงานทุกคน	1.00
องค์ประกอบที่ 14 การเป็นต้นแบบ (Modeling)	
131. ฉันไม่เคยได้รับคำชมจากอาจารย์เลยไม่ว่าจะเรื่องอะไรก็ตาม	1.00
132. ฉันจะเป็นแบบอย่างที่ดีให้น้องหรือรุ่นน้องปฏิบัติตาม	1.00
133. ไม่ว่าฉันจะทำอะไร ฉันจะนึกถึงเสมอว่าฉันจะเป็นแบบอย่างที่ดีกับคนอื่นได้หรือไม่	1.00
134. เมื่อร่วมทำกิจกรรมใดฉันจะระมัดระวังไม่ให้การกระทำของฉันเป็นตัวอย่างที่ไม่ดีแก่ผู้อื่น	1.00
135. ฉันทำความดีเพื่อให้เป็นตัวอย่างแก่เพื่อนๆ	1.00
136. ฉันใส่ใจกับเพื่อนๆ ทุกคนเพื่อให้คนอื่นทำตาม	0.80
137. ฉันต้องการปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้อื่น	1.00
138. ฉันเชื่อว่าไม่ว่าฉันจะทำอะไรมีคนเฝ้าสังเกตและทำตาม	1.00
139. ฉันยอมลำบากให้เพื่อนๆ เห็นเป็นตัวอย่าง	1.00
140. ฉันพยายามตั้งใจทำงานเพื่อให้คนอื่นทำตามอย่าง	1.00
องค์ประกอบที่ 15 การสร้างความไว้วางใจ (Trust)	
141. แม้ว่าการบ้านจะยากอย่างไร ฉันก็ไม่เคยลอกเพื่อน	0.80
142. เพื่อนๆ มั่นใจในตัวฉันได้ว่าฉันจะทำงานสำเร็จได้	1.00
143. ฉันอาจพูดโกหกบ้าง เมื่อถึงคราวจำเป็น	1.00
144. ไม่ว่าฉันจะทำอะไร เพื่อนๆ จะเชื่อมั่นในตัวฉันว่างานจะออกมาดี	1.00
145. ฉันทำงานได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด	1.00

องค์ประกอบ/ข้อความ	IOC
146. รุ้แน่นอนให้ความนับถือฉันในฐานะที่ฉันเป็นคนจริงใจ	1.00
147. ถ้าฉันทำเรื่องอะไรผิด ฉันจะยอมรับในความผิดนั้น	1.00
148. ฉันจะรับผิดชอบในทุกอย่างที่ฉันทำ	1.00
149. งานที่ทำทุกอย่าง ฉันจะทำอย่างเต็มที่	1.00
150. ฉันยืนยันที่จะทำตามที่ได้พูดไว้ทุกครั้ง	1.00



**แบบสอวัตภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ
สำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต**

1. แบบสอวัตนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของนิสิตเกี่ยวกับพฤติกรรมการวางตัวในสังคมของนิสิต เพื่อนำข้อมูลไปใช้เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนา ปรับปรุง การเรียนการสอนและกิจกรรมพัฒนานิสิตให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น มีข้อความจำนวน 75 ข้อ
2. ขอความกรุณาตอบแบบสอวัตตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย ✓ และเติมข้อความลงในช่องว่าง คำตอบของท่านถือเป็นความลับ และจะนำเสนอผลการศึกษาในภาพรวมเท่านั้น
3. คำตอบที่ตรงกับความรู้สึกของนิสิตจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการดำเนินการครั้งนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. นิสิตกำลังศึกษาในมหาวิทยาลัย
 - ☐ ศรีนครินทรวิโรฒ
 - ☐ บัณฑิต
 - ☐ นเรศวร
 - ☐ มหาสารคาม
 - ☐ ทักษิณ
2. นิสิตกำลังศึกษาในคณะ.....
สาขาวิชา.....

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของนิสิต

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. เมื่อฟังเพื่อนพูด ฉันรู้สึกได้ทันทีว่าเพื่อนต้องการอะไร					
2. เมื่อเพื่อนแสดงความคิดเห็น ฉันฟังอย่างตั้งใจ					
3. ฉันตั้งใจฟังเพื่อนพูด เพื่อจะได้พูดคุยกันรู้เรื่อง					
4. ฉันชอบฟังและคิดต่อไปว่าคนพูดกำลังจะบอกอะไรเรา					
5. ฉันสามารถบอกความต้องการของคนพูดได้เร็วกว่าเพื่อน ๆ					
6. ฉันจะเป็นคนสอบถามเกี่ยวกับสารทุกข์สุกดิบของเพื่อน					
7. แม้เพื่อนบางคนจะเรียนไม่เก่ง แต่ฉันก็ยอมรับในศักดิ์ศรีของเขา					
8. ฉันจะติดตามสอบถามสภาพความเป็นอยู่ของเพื่อนทุกครั้งที่พบเพื่อน					
9. ฉันไม่สบายใจที่ได้เห็นเพื่อนดูหมิ่นศักดิ์ศรีของผู้อื่น					
10. เมื่อเพื่อนมีความทุกข์ ฉันจะเข้าไปพูดคุยสอบถามด้วยความเป็นห่วง					
11. เมื่อมีความคิดที่แตกต่างในกลุ่มเพื่อน ฉันจะเป็นผู้ประสานเพื่อลดความ ความคิดที่แตกต่าง					
12. เมื่อเพื่อนไม่เข้าใจกัน ฉันจะเป็นคนสร้างความปรองดอง					
13. ถ้าเห็นว่าเพื่อนโกรธเคืองกัน ฉันจะรีบเข้าไปแก้ไขโดยเร็ว					
14. เมื่อมีแนวโน้มว่าจะเกิดความแตกแยกทางความคิด ฉันจะหาวิธีที่จะ ลดความแตกแยกนั้น					
15. ถ้ามีสิ่งใดก่อให้เกิดความแตกแยกในกลุ่มเพื่อน ฉันจะขจัดสิ่งนั้น ออกไปโดยเร็ว					
16. ฉันยึดมั่นอยู่เสมอที่จะทำประโยชน์แก่เพื่อนในกลุ่ม					
17. ฉันเตือนสติตนเองอยู่ตลอดเวลาที่จะคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมก่อน					
18. ฉันรู้สึกอยู่ตลอดเวลาว่าฉันมีหน้าที่ที่จะทำความดีเพื่อส่วนรวม					
19. ฉันมั่นใจเสมอว่าฉันได้ทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม					
20. ฉันรู้อยู่แล้วว่าเป็นหน้าที่ของฉันที่จะต้องรักษาผลประโยชน์ของ ส่วนรวม					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
21. ฉันสามารถชักชวนให้เพื่อนร่วมทำงานกับฉันได้					
22. ฉันไม่สนใจที่จะร้องขอให้ใครทำอย่างที่ผมต้องการ					
23. ฉันจะเชิญชวนให้ผู้อื่นร่วมงานกับฉันจนได้					
24. ฉันสามารถพูดให้ผู้อื่นมาทำกิจกรรมร่วมกันได้					
25. ฉันสามารถชักชวนให้ผู้อื่นเลือกปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดได้					
26. ฉันเรียนรู้ความผิดพลาดในอดีตเพื่อการทำงานที่ดีขึ้น					
27. ฉันกำหนดเป้าหมายการทำงานโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริง					
28. ฉันยอมทนความยากลำบากเพื่อความสำเร็จในอนาคต					
29. ฉันศึกษาเรื่องราวในอดีตเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายในอนาคต					
30. ฉันมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ แม้จะมีอุปสรรคหรือความผิดพลาดเกิดขึ้นบ้าง					
31. เมื่อเกิดมีอุปสรรคในการทำงาน ฉันจะค้นหาค้นหาอะไรเป็นเหตุ					
32. ในการทำงาน ฉันจะทำตามแผนงานที่วางไว้ทุกขั้นตอน					
33. เมื่อทำงานเสร็จแล้ว ฉันจะตรวจสอบว่ามีข้อบกพร่องอะไรบ้าง					
34. ก่อนที่จะทำงานใด ฉันจะศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ให้ครบถ้วน					
35. ในกิจกรรมที่เคยทำมาแล้ว ฉันคิดว่าทำไปแก้ปัญหาไปได้					
36. ถ้าฉันจะช่วยเหลือใคร ฉันจะช่วยด้วยความเต็มใจ					
37. ฉันไม่เคยรู้สึกเลิกละเลยที่จะช่วยงานผู้อื่น					
38. ฉันพร้อมที่จะอำนวยความสะดวกให้กับทีมงาน					
39. ฉันไม่รู้สึกว่าตัวเองเสียเปรียบที่ต้องทำงานมากกว่าคนอื่น					
40. ฉันรู้สึกเบื่อหน่ายและรำคาญเพื่อนๆ ที่ถามทุกเรื่อง					
41. ฉันยินดีช่วยงานของอาจารย์ แม้งานนั้นจะไม่เกี่ยวข้องกับการเรียน					
42. เมื่อต้องร่วมทำงานกับผู้อื่น ฉันจะทำงานให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่					
43. เพื่อให้งานแต่ละชิ้นออกมาดี ฉันยอมทุ่มเทเต็มที่กับงานนั้น					
44. ฉันจะทำงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของกลุ่มมากกว่านึกถึงตัวเอง					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
45. ฉันยอมที่จะทำงานมากกว่า ถ้าทำให้งานนั้นส่งผลดีแก่เพื่อนๆ					
46. ฉันขอช่วยให้เพื่อนที่ทำงานด้วยกันได้เรียนรู้สิ่งใหม่มากขึ้น					
47. เมื่อฉันได้ทำงานกลุ่มกับเพื่อน ทำให้พวกเราสามัคคีกันมากขึ้น					
48. ฉันเชื่อว่าการทำงานเป็นทีมทำให้หมู่คณะมีความมั่นคงยิ่งขึ้น					
49. ฉันให้ความสำคัญกับสมาชิกในทีมงานของฉันทุกคนเท่ากัน					
50. ฉันยอมรับว่าการทำงานจะสำเร็จได้ต้องอาศัยความร่วมมือของทุกคนในทีมงาน					
51. เมื่อเพื่อนเกิดความกังวลในการนำเสนอผลงานฉันจะคอยพูดให้กำลังใจให้คลายกังวล					
52. ฉันจะให้ทุกคนที่ทำงานด้วยกันช่วยตัดสินใจในการทำงาน					
53. เมื่อผลงานที่พวกเราทำเสร็จ ฉันจะเปิดโอกาสให้เพื่อนๆ ภูมิใจในผลงาน					
54. ฉันมักจะบอกเพื่อนๆ ว่าเมื่อผลงานของเราสำเร็จเราจะได้อะไรจากงานชิ้นนั้น					
55. ฉันไม่วางใจเลยว่าเพื่อนจะทำงานออกมาดี					
56. คนที่ฉันไม่ชอบ ฉันจะไม่คบหาสมาคมด้วย					
57. เพื่อนๆ จะรับรู้ได้ว่าฉันห่วงใยและสนใจเขา					
58. ถ้าฉันจะทำดีกับใครฉันจะไม่สนใจว่าฉันจะได้อะไรจากคนคนนั้น					
59. ฉันรู้สึกว่าการคิดร้ายกับผู้อื่นทำให้เราเป็นทุกข์					
60. ฉันอยากให้ทุกคนมีความสุข แม้จะเป็นคู่แข่งกันของฉัน					
61. ฉันไม่ได้ยึดว่าความคิดของฉันถูกต้องเสมอไป					
62. แม้จะเรียนน้อยกว่าฉัน ถ้าอายุมากกว่าฉันแล้วฉันยกมือไหว้ได้ทุกคน					
63. ฉันให้เกียรติเพื่อนร่วมงานทุกคน					
64. ถึงแม้งานจะสำเร็จด้วยฝีมือฉัน ฉันก็จะพูดว่าเพื่อน ๆ ในกลุ่มช่วยกันทำ					
65. ฉันยินดีที่จะพูดคุยยอให้เกียรติเพื่อนร่วมงานทุกคน					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
66. ฉันจะเป็นแบบอย่างที่ดีให้คนอื่นปฏิบัติตาม					
67. ฉันใส่ใจกับเพื่อนๆ ทุกคนเพื่อให้คนอื่นทำตาม					
68. ฉันเชื่อว่าไม่ว่าฉันจะทำอะไรมีคนเฝ้าสังเกตและทำตาม					
69. ฉันยอมลำบากให้เพื่อนๆ เห็นเป็นตัวอย่าง					
70. ฉันพยายามตั้งใจทำงานเพื่อให้คนอื่นทำตามอย่าง					
71. แม้ว่าการบ้านจะยากสักเพียงใด ฉันก็ไม่เคยลอกเพื่อน					
72. ฉันทำงานได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด					
73. ถ้าฉันทำเรื่องอะไรผิด ฉันจะยอมรับในความผิดนั้น					
74. ฉันจะรับผิดชอบในทุกอย่างที่ฉันทำ					
75. ฉันยืนยันที่จะทำตามที่ได้พูดไว้ทุกครั้ง					

ความคิดเห็นเพิ่มเติม.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

มานิดา ชอบธรรม ผู้วิจัย

**ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนกของ
แบบสอบวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต
เพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ**

ข้อความ ที่	ค่าอำนาจ จำแนก (t)	Sig	ข้อความ ที่	ค่าอำนาจ จำแนก (t)	Sig	ข้อความ ที่	ค่าอำนาจ จำแนก (t)	Sig
1	3.86	0.00	26	2.68	0.02	51	2.34	0.04
2	3.35	0.01	27	2.76	0.02	52	5.46	0.00
3	2.90	0.01	28	2.26	0.04	53	2.82	0.01
4	3.35	0.01	29	2.16	0.05	54	2.55	0.02
5	2.39	0.03	30	2.91	0.01	55	3.00	0.01
6	3.81	0.00	31	4.48	0.00	56	2.24	0.04
7	2.61	0.02	32	3.00	0.01	57	4.43	0.00
8	2.38	0.03	33	2.76	0.02	58	3.00	0.01
9	3.00	0.01	34	2.83	0.01	59	4.25	0.00
10	3.86	0.00	35	3.04	0.01	60	3.04	0.01
11	2.70	0.02	36	3.12	0.01	61	3.05	0.01
12	2.38	0.03	37	2.55	0.02	62	3.04	0.01
13	2.02	0.04	38	3.21	0.01	63	3.47	0.00
14	3.12	0.01	39	3.00	0.01	64	3.33	0.01
15	2.70	0.02	40	3.04	0.01	65	3.74	0.00
16	2.34	0.04	41	3.12	0.01	66	3.82	0.00
17	3.04	0.01	42	4.66	0.00	67	5.15	0.00
18	3.35	0.01	43	5.60	0.00	68	3.06	0.01
19	4.28	0.00	44	2.70	0.02	69	2.75	0.02
20	3.00	0.01	45	4.28	0.00	70	3.21	0.01
21	2.24	0.04	46	3.33	0.01	71	2.50	0.03
22	2.69	0.02	48	3.00	0.01	72	2.41	0.03
23	2.70	0.02	47	2.24	0.04	73	3.00	0.01
24	3.12	0.01	49	4.58	0.00	74	5.60	0.00
25	3.21	0.01	50	3.35	0.01	75	2.70	0.02

ค่า t อยู่ระหว่าง 2.02 ถึง 5.60 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**แบบสอวัดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรวางตัวในสังคม
สำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษำบัณฑิต**

1. แบบสอวัดนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของนิสิตเกี่ยวกับพฤติกรรมกรวางตัวในสังคมของนิสิต เพื่อนำข้อมูลไปใช้เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนา ปรับปรุง การเรียนการสอนและกิจกรรมพัฒนานิสิตให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น มีข้อความจำนวน 53 ข้อ ใหเวลาในการตอบ 20 นาที
2. ขอความกรุณาตอบแบบสอวัดตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย ✓ และเติมข้อความลงในช่องว่าง คำตอบของท่านถือเป็นความลับ และจะนำเสนอผลการศึกษาในภาพรวมเท่านั้น
3. คำตอบที่ตรงกับความรู้สึกของนิสิตจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการดำเนินการครั้งนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. นิสิตกำลังศึกษาในมหาวิทยาลัย
 - ☐ ศรีนครินทรวิโรฒ
 - ☐ บัรพา
 - ☐ นเรศวร
 - ☐ มหาสารคาม
 - ☐ ทักษิณ
2. นิสิตกำลังศึกษาในคณะ.....
สาขาวิชา.....

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของนิสิต

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ฉันให้เกียรติเพื่อนร่วมงานทุกคน					
2. ฉันยินดีที่จะพุดคุยยกย่องให้เกียรติเพื่อนร่วมงานทุกคน					
3. ฉันไม่ได้ยึดว่าความคิดของฉันถูกต้องเสมอไป					
4. ฉันจะให้ทุกคนที่ทำงานด้วยกันช่วยตัดสินใจในการทำงาน					
5. ถึงแม้งานจะสำเร็จด้วยฝีมือฉัน ฉันก็จะพูดว่าเพื่อน ๆ ในกลุ่มช่วยกันทำ					
6. เมื่อเพื่อนเกิดความกังวลในการนำเสนอผลงานฉันจะคอยพูดให้กำลังใจให้คลายกังวล					
7. เมื่อผลงานที่พวกเราทำเสร็จ ฉันจะเปิดโอกาสให้เพื่อน ๆ ภูมิใจในผลงาน					
8. ถ้าฉันจะทำดีกับใครฉันจะไม่สนใจว่าฉันจะได้อะไรจากคนคนนั้น					
9. ฉันรู้สึกอยู่ตลอดเวลาว่าฉันมีหน้าที่ที่จะทำความดีเพื่อส่วนรวม					
10. ฉันรู้อยู่แล้วว่าเป็นหน้าที่ของฉันที่จะต้องรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม					
11. ฉันมั่นใจเสมอว่าฉันได้ทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม					
12. ฉันเตือนสติตนเองอยู่ตลอดเวลาที่จะคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมก่อน					
13. ฉันยึดมั่นอยู่เสมอที่จะทำประโยชน์แก่เพื่อนในกลุ่ม					
14. ฉันเชื่อว่าไม่ว่าฉันจะทำอะไรมีคนเฝ้าสังเกตและทำตาม					
15. ฉันยอมลำบากให้เพื่อน ๆ เห็นเป็นตัวอย่าง					
16. ฉันพยายามตั้งใจทำงานเพื่อให้คนอื่นทำตามอย่าง					
17. ฉันใส่ใจกับเพื่อน ๆ ทุกคนเพื่อให้คนอื่นทำตาม					
18. แม้ว่าการบ้านจะยากสักเพียงใด ฉันก็ไม่เคยลอกเพื่อน					
19. ฉันสามารถพูดให้ผู้อื่นมาทำกิจกรรมร่วมกันได้					
20. ฉันสามารถชักชวนให้เพื่อนร่วมทำงานกับฉันได้					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
21. ฉันจะเชิญชวนให้ผู้อื่นร่วมงานกับฉันจนได้					
22. ฉันสามารถชักชวนให้ผู้อื่นเลือกปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดได้					
23. ฉันยอมทนความยากลำบากเพื่อความสำเร็จในอนาคต					
24. ฉันศึกษาเรื่องราวในอดีตเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายในอนาคต					
25. ฉันมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ แม้จะมีอุปสรรคหรือความผิดพลาดเกิดขึ้นบ้าง					
26. ฉันกำหนดเป้าหมายการทำงานโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริง					
27. ฉันเรียนรู้ความผิดพลาดในอดีตเพื่อการทำงานที่ดีขึ้น					
28. ถ้าเห็นว่าเพื่อนโกรธเคืองกัน ฉันจะรีบเข้าไปแก้ไขโดยเร็ว					
29. ถ้ามีสิ่งใดก่อให้เกิดความแตกแยกในกลุ่มเพื่อน ฉันจะจัดสิ่งนั้นออกไปโดยเร็ว					
30. เมื่อมีแนวโน้มว่าจะเกิดความแตกแยกทางความคิด ฉันจะหาวิธีที่จะลดความแตกแยกนั้น					
31. เมื่อเพื่อนไม่เข้าใจกัน ฉันจะเป็นคนสร้างความปรองดอง					
32. เมื่อมีความคิดที่แตกต่างในกลุ่มเพื่อน ฉันจะเป็นผู้ประสานเพื่อลดความแตกต่าง					
33. ฉันยอมที่จะทำงานมากกว่า ถ้าทำให้งานนั้นส่งผลดีแก่เพื่อนๆ					
34. ฉันจะทำงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของกลุ่มมากกว่านี้ถึงตัวเอง					
35. เมื่อต้องร่วมทำงานกับผู้อื่น ฉันจะทำงานให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่					
36. ฉันชอบช่วยให้เพื่อนที่ทำงานด้วยกันได้เรียนรู้สิ่งใหม่มากขึ้น					
37. ก่อนที่จะทำงานใด ฉันจะศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ให้ครบถ้วน					
38. เมื่อทำงานเสร็จแล้ว ฉันจะตรวจสอบว่ามีข้อบกพร่องอะไรบ้าง					
39. ในการทำงาน ฉันจะทำตามแผนงานที่วางไว้ทุกขั้นตอน					
40. เมื่อเกิดมีอุปสรรคในการทำงาน ฉันจะค้นหาก่อนว่าอะไรเป็นเหตุ					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
41. ฉันเชื่อว่าการทำงานเป็นทีมทำให้หมู่คณะมีความมั่นคงยิ่งขึ้น					
42. ฉันยอมรับว่าการทำงานจะสำเร็จได้ต้องอาศัยความร่วมมือของทุกคนในทีมงาน					
43. ฉันให้ความสำคัญกับสมาชิกในทีมงานของฉันทุกคนเท่ากัน					
44. ฉันไม่เคยรู้สึกกังวลเลยที่จะช่วยงานผู้อื่น					
45. ฉันพร้อมที่จะอำนวยความสะดวกให้กับทีมงาน					
46. ฉันไม่รู้สึกว่าตัวเองเสียเปรียบที่ต้องทำงานมากกว่าคนอื่น					
47. ฉันจะติดตามสอบถามสภาพความเป็นอยู่ของเพื่อนทุกครั้งที่พบเพื่อน					
48. เมื่อเพื่อนมีความทุกข์ ฉันจะเข้าไปพูดคุยสอบถามด้วยความเป็นห่วง					
49. ฉันจะเป็นคนสอบถามเกี่ยวกับสารทุกข์สุกดิบของเพื่อน					
50. ฉันไม่สบายใจที่ได้เห็นเพื่อนดูหมิ่นศักดิ์ศรีของผู้อื่น					
51. ฉันจะรับผิดชอบในทุกอย่างที่ฉันทำ					
52. ฉันทำงานได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด					
53. ถ้าฉันทำเรื่องอะไรผิด ฉันจะยอมรับในความผิดนั้น					

ความคิดเห็นเพิ่มเติม.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนกของ
แบบสอบถามภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต
เพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองและสร้างเกณฑ์ปกติ (Norm)

องค์ประกอบ	ข้อความ ที่	ค่าอำนาจ จำแนก (t)	Sig	องค์ประกอบ	ข้อความ ที่	ค่าอำนาจ จำแนก (t)	Sig
1	1	3.04	0.01	6	28	2.02	0.04
	2	3.33	0.01		29	2.70	0.02
	3	3.04	0.01		30	3.12	0.01
	4	5.46	0.00		31	2.38	0.03
	5	3.47	0.00		32	2.70	0.02
	6	2.34	0.04	7	33	4.28	0.00
	7	2.82	0.01		34	2.70	0.02
	8	4.43	0.00		35	4.66	0.00
2	9	3.35	0.01		36	3.33	0.01
	10	3.00	0.01	8	37	2.83	0.01
	11	4.28	0.00		38	2.76	0.02
	12	3.04	0.01		39	3.00	0.01
	13	2.34	0.04		40	4.48	0.00
3	14	3.06	0.01	9	41	2.24	0.04
	15	2.75	0.02		42	3.35	0.01
	16	3.21	0.01		43	4.58	0.00
	17	3.81	0.00	10	44	2.55	0.02
	18	2.50	0.03		45	3.21	0.01
4	19	3.12	0.01		46	3.00	0.01
	20	2.24	0.04		48	2.38	0.03
	21	2.70	0.02	11	47	3.86	0.00
	22	3.21	0.01		49	3.81	0.00
5	23	2.26	0.04		50	3.00	0.01
	24	2.16	0.05	12	51	5.60	0.00
	25	2.91	0.01		52	2.41	0.03
	26	2.76	0.02		53	3.00	0.01
	27	2.68	0.02				

ค่า t อยู่ระหว่าง 2.02 ถึง 5.60 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในของแต่ละข้อความในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	i21	i22	i23	i24	i25
i1		.398	.251	.180	.268	.176	.076	.193	.076	.164	.267	.263	.143	.186	.198	.212	.216	.201	.228	.229	.335	.023	.272	.312	.287
i2			.502	.181	.149	.129	.189	.193	.188	.162	.151	.211	.170	.214	.192	.295	.295	.211	.305	.226	.147	.086	.153	.168	.199
i3				.240	.183	.117	.181	.143	.214	.172	.096	.182	.154	.177	.166	.246	.247	.176	.251	.214	.130	.098	.145	.207	.184
i4					.169	.025	.131	.068	.132	.120	.272	.150	.041	.113	.093	.186	.131	.139	.118	.162	.117	.032	.089	.177	.115
i5						.134	-.032	.138	.069	.149	.270	.267	.159	.144	.157	.201	.104	.140	.125	.105	.274	-.014	.267	.301	.257
i6							.209	.417	.160	.281	.225	.326	.273	.304	.225	.263	.248	.186	.210	.255	.180	.081	.167	.216	.231
i7								.284	.369	.237	.036	.115	.181	.122	.207	.274	.285	.250	.233	.204	.049	.095	.088	.016	.039
i8									.327	.369	.193	.293	.227	.212	.215	.313	.248	.204	.228	.246	.175	-.030	.075	.176	.095
i9										.324	.094	.192	.159	.138	.154	.281	.273	.248	.212	.224	.064	.022	.060	.123	.113
i10											.240	.305	.240	.252	.220	.253	.218	.187	.187	.151	.175	.041	.088	.177	.145
i11												.523	.384	.349	.340	.260	.179	.227	.210	.228	.190	-.040	.248	.272	.243
i12													.471	.424	.393	.361	.271	.307	.297	.272	.279	-.028	.211	.239	.234
i13														.452	.487	.285	.206	.186	.222	.192	.243	.005	.353	.263	.175
i14															.404	.316	.272	.202	.228	.238	.209	-.041	.228	.320	.269
i15																.294	.235	.194	.242	.242	.221	.035	.328	.288	.220
i16																	.561	.529	.459	.505	.171	.029	.127	.192	.211
i17																		.507	.532	.528	.134	.044	.141	.170	.198
i18																			.592	.559	.145	.073	.136	.183	.189
i19																				.604	.156	.052	.176	.179	.230
i20																					.166	.059	.152	.168	.212
i21																						.078	.479	.568	.475
i22																							.090	.068	.033
i23																								.647	.537
i24																									.621
i25																									

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในของแต่ละข้อความในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (ต่อ)

	i26	i27	i28	i29	i30	i31	i32	i33	i34	i35	i36	i37	i38	i39	i40	i41	i42	i43	i44	i45	i46	i47	i48	i49	i50
i1	.118	.186	.079	.149	.197	.259	.218	.196	.163	-.161	.126	.180	.172	.146	.110	.225	.200	.207	.190	.230	.263	.269	.210	.225	.221
i2	.188	.175	.161	.147	.271	.254	.233	.288	.159	-.037	.220	.198	.234	.217	.117	.235	.264	.286	.222	.208	.258	.319	.231	.280	.306
i3	.219	.158	.165	.100	.233	.235	.155	.213	.147	-.082	.166	.139	.166	.191	.135	.159	.241	.243	.199	.161	.210	.277	.231	.192	.177
i4	.106	.092	.083	.060	.055	.108	.093	.082	.226	-.119	.083	.100	.090	.129	.019	.004	.073	.092	.065	.136	.125	.156	.076	.109	.063
i5	.071	.133	.051	.129	.050	.157	.173	.151	.145	-.023	.057	.090	.122	.094	.059	.125	.071	.092	.156	.150	.206	.207	.120	.128	.037
i6	.097	.193	.205	.138	.165	.115	.173	.129	.119	-.086	.074	.183	.192	.177	.138	.181	.206	.166	.184	.172	.184	.255	.176	.259	.162
i7	.151	.144	.217	.140	.192	.188	.077	.156	.028	-.046	.301	.205	.121	.176	.124	.230	.283	.208	.090	.101	.171	.161	.169	.228	.252
i8	.147	.124	.153	.144	.172	.102	.137	.136	.105	-.033	.194	.234	.226	.200	.133	.174	.181	.146	.161	.109	.207	.219	.175	.264	.172
i9	.220	.156	.183	.233	.177	.240	.154	.198	.134	-.063	.261	.172	.149	.113	.127	.126	.238	.256	.172	.150	.223	.180	.180	.213	.185
i10	.149	.205	.212	.174	.130	.162	.210	.167	.129	.034	.232	.262	.184	.173	.084	.127	.173	.122	.124	.135	.199	.220	.174	.204	.211
i11	.065	.091	.042	.096	.033	.102	.189	.089	.137	-.137	-.017	.089	.115	.168	.097	.089	.085	.061	.116	.178	.230	.179	.077	.103	.034
i12	.124	.166	.091	.091	.096	.163	.151	.152	.096	-.179	.071	.190	.135	.216	.050	.143	.133	.121	.148	.143	.209	.246	.092	.177	.075
i13	.137	.142	.131	.071	.062	.173	.151	.166	.063	-.116	.057	.110	.087	.147	.074	.124	.135	.077	.098	.112	.202	.212	.087	.177	.053
i14	.130	.210	.108	.160	.074	.133	.179	.204	.097	-.161	.121	.146	.166	.190	.082	.144	.158	.161	.151	.142	.257	.281	.131	.204	.120
i15	.134	.145	.147	.127	.070	.207	.163	.153	.113	-.139	.095	.178	.124	.164	.086	.160	.133	.137	.115	.123	.186	.221	.108	.149	.106
i16	.230	.250	.252	.198	.230	.235	.217	.259	.158	-.180	.308	.323	.242	.181	.161	.340	.369	.349	.289	.274	.312	.283	.278	.290	.216
i17	.303	.227	.188	.151	.224	.242	.210	.250	.116	-.095	.293	.319	.263	.193	.103	.287	.378	.365	.313	.287	.274	.295	.263	.319	.255
i18	.235	.177	.202	.177	.227	.232	.162	.199	.071	-.173	.266	.261	.247	.157	.081	.316	.355	.350	.283	.242	.271	.207	.234	.205	.199
i19	.233	.264	.182	.188	.255	.243	.230	.215	.162	-.171	.259	.301	.314	.194	.088	.269	.368	.383	.361	.318	.324	.273	.211	.174	.132
i20	.216	.264	.218	.244	.288	.256	.198	.241	.185	-.138	.269	.263	.304	.157	.100	.325	.333	.379	.317	.254	.329	.226	.224	.203	.192
i21	.233	.289	.206	.269	.245	.363	.346	.338	.198	-.080	.151	.319	.305	.325	.176	.259	.259	.250	.253	.305	.303	.364	.250	.307	.189
i22	.138	.136	.232	.143	.171	.200	.186	.168	.082	.090	.134	.074	.061	.107	.152	.162	.106	.130	.078	.044	.125	.114	.137	.108	.117
i23	.180	.224	.136	.213	.150	.315	.315	.346	.252	-.041	.090	.210	.184	.285	.194	.243	.201	.257	.193	.215	.350	.311	.180	.227	.132
i24	.261	.312	.217	.311	.212	.368	.390	.334	.247	-.060	.181	.272	.255	.274	.166	.230	.274	.315	.267	.272	.403	.350	.287	.333	.173
i25	.293	.387	.230	.281	.251	.369	.342	.370	.303	-.085	.208	.271	.268	.262	.199	.203	.237	.275	.257	.303	.392	.379	.307	.323	.226

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในของแต่ละข้อความในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (ต่อ)

	i51	i52	i53	i54	i55	i56	i57	i58	i59	i60	i61	i62	i63	i64	i65	i66	i67	i68	i69	i70	i71	i72	i73	i74	i75
i1	.236	.108	.151	.157	.080	.030	.215	.128	.114	.102	.167	.052	.110	.096	.136	.072	.164	.145	.124	.193	.105	.120	.191	.156	.182
i2	.151	.206	.186	.151	.030	-.007	.106	.203	.218	.134	.134	.111	.167	.158	.170	.199	.122	.044	.068	.082	.081	.126	.214	.221	.192
i3	.112	.177	.171	.126	.019	.032	.061	.170	.168	.078	.108	.141	.135	.124	.148	.111	.135	.050	.099	.064	.025	.133	.203	.177	.150
i4	.120	.079	.079	.101	.006	.088	-.004	.042	.048	.027	.088	-.023	.004	-.024	.031	.060	.079	.084	.075	.093	.006	-.016	-.005	.036	.049
i5	.147	.056	.056	.152	.012	.069	.112	.075	.022	.102	.035	-.019	.003	.054	.017	.116	.136	.129	.128	.121	.213	.108	.041	.094	.126
i6	.131	.163	.099	.133	.094	.057	.204	.094	.076	.107	.172	.074	.205	.150	.164	.219	.139	.077	.210	.142	.091	.128	.209	.190	.202
i7	.154	.183	.247	.054	.043	.091	.059	.160	.178	.143	.225	.196	.248	.293	.244	.166	-.027	-.084	.035	.006	-.099	.114	.263	.214	.120
i8	.204	.282	.280	.233	.132	.088	.235	.224	.239	.215	.242	.163	.273	.253	.283	.248	.157	.091	.216	.198	.088	.180	.241	.282	.296
i9	.187	.187	.191	.127	.052	.045	.110	.181	.283	.142	.202	.139	.189	.215	.268	.191	.113	-.014	.115	.097	-.011	.093	.245	.240	.198
i10	.236	.138	.162	.151	.104	-.044	.165	.092	.212	.092	.127	.104	.138	.145	.214	.176	.076	.017	.050	.041	-.008	.053	.196	.188	.112
i11	.153	.114	.008	.176	.051	.029	.147	.017	-.006	.076	.060	-.004	.037	.036	.017	.097	.123	.151	.163	.155	.116	.031	.038	.081	.144
i12	.217	.155	.097	.162	.040	-.049	.192	.121	.080	.155	.168	.078	.127	.131	.154	.128	.181	.127	.187	.119	.110	.098	.150	.218	.134
i13	.161	.125	.107	.134	.048	.008	.184	.087	.085	.114	.090	.070	.076	.194	.145	.140	.153	.112	.246	.147	.112	.075	.103	.140	.152
i14	.156	.109	.101	.143	.089	.006	.207	.144	.135	.062	.133	.108	.147	.186	.136	.186	.099	.075	.193	.120	.076	.066	.117	.140	.172
i15	.173	.143	.131	.128	.057	.000	.158	.138	.086	.131	.121	.108	.097	.176	.098	.073	.151	.047	.177	.134	.096	.061	.111	.138	.189
i16	.153	.214	.254	.202	.046	.129	.146	.197	.197	.185	.194	.191	.282	.235	.247	.181	.205	.032	.206	.156	.032	.128	.178	.216	.245
i17	.128	.198	.231	.157	.022	.062	.123	.183	.193	.175	.149	.222	.254	.277	.265	.193	.161	.032	.236	.175	.091	.165	.262	.218	.199
i18	.102	.190	.219	.135	.044	.084	.104	.171	.151	.160	.168	.235	.253	.266	.272	.192	.123	-.004	.166	.163	.001	.106	.199	.166	.192
i19	.138	.174	.206	.177	.050	.035	.103	.167	.110	.147	.121	.194	.212	.251	.287	.188	.162	.082	.208	.168	.072	.149	.247	.228	.198
i20	.131	.175	.261	.188	-.018	.066	.095	.199	.115	.115	.173	.187	.260	.232	.274	.148	.189	.082	.212	.193	.040	.171	.175	.116	.215
i21	.392	.137	.256	.205	.129	.023	.332	.208	.180	.097	.198	.124	.199	.235	.203	.198	.266	.223	.272	.263	.212	.261	.277	.128	.258
i22	.129	.024	.134	.031	.092	.163	-.005	.123	.106	.033	.122	.082	.089	.114	.041	-.012	.031	.018	.003	-.006	-.002	.065	.113	.058	.071
i23	.302	.070	.173	.221	.110	.104	.257	.114	.066	.112	.115	.067	.060	.180	.120	.138	.306	.298	.349	.279	.281	.194	.211	.078	.213
i24	.327	.129	.279	.247	.166	.123	.368	.249	.155	.097	.199	.167	.193	.217	.216	.249	.326	.326	.335	.356	.296	.271	.295	.152	.264
i25	.302	.150	.239	.244	.137	.102	.315	.221	.166	.071	.158	.144	.181	.207	.185	.257	.279	.265	.295	.288	.218	.221	.307	.173	.297

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในของแต่ละข้อความในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (ต่อ)

	i26	i27	i28	i29	i30	i31	i32	i33	i34	i35	i36	i37	i38	i39	i40	i41	i42	i43	i44	i45	i46	i47	i48	i49	i50
i26		.475	.441	.375	.431	.395	.277	.355	.343	.013	.357	.287	.253	.164	.127	.331	.404	.394	.318	.261	.311	.330	.343	.357	.368
i27			.467	.475	.452	.455	.425	.438	.380	-.054	.358	.302	.331	.250	.201	.323	.383	.412	.305	.259	.388	.393	.346	.419	.355
i28				.426	.440	.349	.309	.264	.250	.043	.362	.327	.263	.249	.223	.386	.400	.358	.272	.264	.300	.311	.331	.340	.333
i29					.475	.355	.370	.368	.354	-.085	.282	.253	.280	.237	.112	.398	.376	.324	.313	.267	.387	.297	.273	.311	.252
i30						.376	.336	.353	.300	-.019	.339	.319	.348	.297	.151	.371	.420	.414	.369	.288	.344	.336	.333	.315	.378
i31							.548	.500	.388	-.116	.343	.335	.306	.266	.223	.335	.381	.349	.316	.295	.378	.377	.361	.373	.353
i32								.499	.459	-.147	.245	.353	.339	.305	.171	.339	.352	.349	.398	.337	.410	.376	.330	.369	.232
i33									.511	-.121	.290	.326	.274	.243	.143	.357	.330	.329	.298	.280	.411	.391	.347	.343	.293
i34										-.189	.232	.250	.214	.210	.127	.248	.320	.289	.353	.284	.364	.353	.338	.273	.275
i35											.038	-.012	.027	-.075	-.023	-.057	-.029	.041	-.038	-.059	-.108	-.066	-.064	-.079	.030
i36												.565	.458	.309	.182	.357	.393	.398	.268	.243	.289	.340	.382	.384	.438
i37													.619	.431	.145	.373	.350	.387	.293	.292	.311	.330	.328	.378	.336
i38														.426	.200	.367	.401	.392	.345	.387	.323	.357	.327	.354	.321
i39															.219	.260	.330	.265	.255	.242	.282	.323	.253	.335	.249
i40																.162	.224	.184	.177	.141	.229	.197	.141	.195	.185
i41																	.614	.523	.389	.338	.404	.355	.380	.393	.333
i42																		.650	.542	.481	.450	.405	.457	.457	.420
i43																			.538	.437	.418	.408	.422	.454	.458
i44																				.543	.460	.413	.356	.398	.348
i45																					.480	.414	.373	.355	.265
i46																						.569	.419	.411	.297
i47																							.532	.531	.401
i48																								.685	.644
i49																									.656
i50																									

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในของแต่ละข้อความในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (ต่อ)

	i51	i52	i53	i54	i55	i56	i57	i58	i59	i60	i61	i62	i63	i64	i65	i66	i67	i68	i69	i70	i71	i72	i73	i74	i75
i26	.180	.219	.348	.200	.137	.152	.197	.274	.272	.069	.263	.300	.251	.262	.258	.178	.120	.099	.127	.210	.096	.319	.372	.265	.316
i27	.313	.225	.353	.259	.225	.131	.296	.354	.336	.091	.335	.327	.333	.314	.347	.237	.277	.192	.243	.269	.160	.296	.408	.295	.338
i28	.213	.171	.328	.146	.190	.113	.166	.280	.287	.082	.251	.292	.281	.309	.328	.181	.116	.092	.163	.161	.078	.318	.348	.224	.321
i29	.239	.113	.292	.241	.145	.093	.182	.287	.220	.172	.265	.242	.269	.293	.299	.169	.303	.184	.194	.243	.166	.271	.331	.207	.339
i30	.230	.159	.371	.240	.179	.158	.211	.285	.256	.103	.270	.287	.302	.311	.322	.175	.215	.107	.139	.162	.083	.279	.325	.209	.283
i31	.284	.167	.320	.225	.130	.173	.229	.224	.305	.123	.296	.242	.288	.326	.348	.187	.284	.161	.268	.260	.160	.244	.352	.216	.350
i32	.250	.099	.284	.282	.119	.077	.220	.170	.210	.152	.222	.150	.191	.285	.219	.182	.289	.199	.274	.247	.215	.287	.302	.187	.323
i33	.242	.159	.371	.244	.105	.137	.234	.236	.268	.123	.285	.227	.254	.341	.275	.191	.291	.207	.264	.238	.235	.224	.347	.249	.333
i34	.197	.132	.275	.273	.142	.164	.196	.180	.180	.079	.186	.166	.174	.233	.245	.150	.262	.197	.241	.250	.223	.201	.264	.184	.273
i35	.016	-.013	.016	-.041	-.003	-.027	.002	-.007	.020	-.098	-.034	.035	-.015	.015	-.053	-.086	-.091	-.037	-.027	-.043	-.051	-.034	-.022	-.161	-.035
i36	.181	.189	.350	.196	.147	.118	.152	.336	.401	.162	.347	.367	.419	.391	.449	.236	.136	.058	.112	.138	.035	.244	.373	.266	.323
i37	.224	.128	.273	.278	.151	.106	.248	.259	.238	.123	.268	.294	.307	.336	.349	.207	.210	.076	.187	.182	.057	.250	.326	.256	.342
i38	.222	.172	.315	.233	.195	.182	.197	.286	.245	.127	.279	.239	.315	.318	.354	.228	.172	.094	.180	.177	-.024	.158	.339	.214	.316
i39	.241	.136	.228	.254	.151	.089	.240	.264	.288	.187	.223	.190	.229	.295	.240	.228	.236	.136	.209	.156	.176	.220	.306	.198	.261
i40	.161	.118	.111	.123	.214	.155	.130	.196	.168	.081	.127	.109	.152	.150	.125	.131	.090	.063	.168	.139	.099	.156	.168	.037	.138
i41	.278	.171	.361	.244	.096	.151	.198	.293	.271	.147	.289	.312	.322	.355	.321	.203	.247	.082	.240	.190	.149	.301	.382	.241	.374
i42	.307	.228	.413	.288	.135	.161	.208	.346	.354	.165	.359	.346	.458	.394	.454	.270	.264	.137	.289	.241	.146	.333	.456	.290	.398
i43	.342	.242	.397	.274	.085	.170	.204	.328	.324	.146	.342	.348	.383	.347	.386	.266	.287	.137	.240	.246	.125	.289	.401	.225	.349
i44	.226	.196	.334	.275	.169	.200	.257	.296	.240	.206	.249	.215	.281	.305	.361	.244	.314	.196	.312	.293	.224	.249	.351	.275	.387
i45	.235	.099	.254	.222	.172	.188	.220	.271	.191	.239	.235	.224	.236	.276	.313	.213	.272	.184	.348	.216	.186	.172	.355	.195	.357
i46	.314	.136	.334	.348	.180	.223	.325	.314	.262	.260	.287	.193	.252	.353	.331	.249	.326	.276	.363	.270	.239	.220	.394	.231	.404
i47	.338	.216	.355	.321	.217	.145	.310	.335	.308	.227	.334	.249	.307	.373	.368	.296	.291	.244	.299	.268	.205	.234	.375	.247	.373
i48	.230	.262	.399	.269	.198	.146	.254	.317	.337	.101	.330	.350	.370	.361	.369	.235	.250	.168	.213	.173	.083	.293	.425	.297	.364
i49	.344	.298	.437	.270	.201	.111	.291	.347	.378	.176	.344	.344	.439	.442	.408	.344	.277	.193	.276	.263	.130	.316	.439	.305	.403
i50	.263	.310	.407	.223	.140	.116	.181	.332	.435	.105	.358	.404	.434	.397	.406	.257	.149	.068	.126	.200	-.016	.245	.403	.332	.366

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในของแต่ละข้อความในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (ต่อ)

	i51	i52	i53	i54	i55	i56	i57	i58	i59	i60	i61	i62	i63	i64	i65	i66	i67	i68	i69	i70	i71	i72	i73	i74	i75
i51		.431	.477	.375	.225	.177	.378	.304	.323	.211	.363	.331	.384	.364	.326	.287	.341	.269	.362	.320	.255	.331	.348	.251	.390
i52			.479	.282	.193	.144	.271	.337	.387	.164	.276	.317	.356	.345	.319	.288	.176	.107	.145	.163	.117	.246	.331	.309	.318
i53				.403	.212	.217	.295	.457	.461	.248	.463	.468	.501	.512	.524	.339	.274	.172	.250	.213	.128	.339	.443	.332	.414
i54					.160	.203	.318	.292	.264	.267	.311	.276	.295	.366	.345	.308	.363	.276	.334	.314	.318	.245	.302	.205	.362
i55						.260	.226	.246	.217	.143	.243	.156	.213	.211	.250	.193	.146	.141	.172	.095	.166	.213	.219	.202	.288
i56							.162	.187	.240	.133	.225	.072	.231	.198	.223	.268	.199	.155	.210	.148	.084	.065	.170	.123	.252
i57								.416	.283	.205	.319	.269	.324	.387	.372	.286	.438	.313	.384	.317	.250	.296	.393	.273	.391
i58									.503	.300	.425	.383	.455	.435	.456	.289	.331	.256	.265	.262	.177	.316	.458	.354	.401
i59										.313	.463	.382	.460	.465	.497	.359	.232	.139	.198	.213	.042	.297	.402	.322	.341
i60											.353	.207	.275	.277	.289	.271	.280	.125	.181	.155	.130	.127	.237	.251	.253
i61												.409	.525	.462	.480	.328	.329	.205	.247	.238	.098	.268	.465	.352	.392
i62													.597	.527	.468	.220	.260	.115	.241	.211	.092	.288	.378	.310	.363
i63														.585	.629	.362	.295	.177	.270	.269	.083	.356	.445	.389	.414
i64															.623	.398	.371	.236	.354	.334	.152	.299	.484	.355	.489
i65																.443	.326	.269	.284	.285	.077	.269	.500	.373	.403
i66																	.301	.181	.282	.256	.101	.241	.349	.327	.350
i67																		.562	.559	.484	.360	.291	.364	.227	.417
i68																			.594	.489	.419	.193	.298	.177	.261
i69																				.586	.429	.214	.314	.212	.397
i70																					.351	.228	.320	.214	.371
i71																						.311	.292	.089	.275
i72																							.450	.352	.439
i73																								.585	.558
i74																									.489
i75																									

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คู่มือดำเนินการสอบ
แบบสอบวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4
หลักสูตรการศึกษาด้านจิต



สร้างและพัฒนาโดย
มานิดา ชอบธรรม
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คู่มือการดำเนินการสอบ แบบสอบวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต

1.00 ความนำ

ภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการเป็นภาวะผู้นำกระแสดังเลือกที่เน้นให้ความสำคัญกับความร่วมมือ ความเชื่อใจไว้วางใจ ความเห็นอกเห็นใจ และการใช้อำนาจอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม เน้นการมีจิตใ้รับใช้ให้บริการและตัดสินใจเพื่อประโยชน์ของมากกว่าที่จะทำเพื่อให้ตนเองมีอำนาจเพิ่มขึ้น เป้าหมายของการนำ คือ เพื่อพัฒนาความเจริญของงานของปัจเจกชนและเพิ่มการมีส่วนร่วมของผู้คนและทีมงาน พร้อมจะอุทิศตนเพื่อพัฒนาคนอื่น ด้วยการรับฟังความคิดเห็น ให้การยอมรับผู้อื่น พยายามตอบสนองความต้องการของผู้อื่นอย่างเต็มความสามารถ และไม่บังคับให้ผู้อื่นทำตามความต้องการของตน ผู้นำแบบมุ่งให้บริการจะรักษาคำพูด เชื่อสัจย์ต่อบุคคลอื่น ดูแลแต่ไม่ควบคุมผู้อื่น จะกระจายข้อมูลข่าวสารที่เกิดขึ้นให้แก่ผู้ตาม ไม่ว่าข่าวสารนั้นจะดีหรือเลว จะตัดสินใจบนพื้นฐานของผลประโยชน์ของกลุ่มมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว ความเชื่อใจในตัวผู้นำจะเกิดขึ้นจากการที่ผู้นำให้ความเชื่อใจต่อบุคคลอื่นและเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นตัดสินใจด้วยตัวเอง

ภารกิจการให้บริการดังกล่าวข้างต้นเป็นภารกิจหลักของครูในระบบการศึกษา ครูที่มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนานักเรียนสามารถสร้างความน่าเชื่อถือไว้วางใจจากนักเรียน ส่งเสริมให้นักเรียนพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น มีความสามารถเป็นผู้ดูแลช่วยเหลือเกื้อกูลที่ดีแก่นักเรียน ซึ่งเป็นลักษณะที่สอดคล้องกับภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการจึงกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการจะช่วยส่งเสริมให้ครูมีคุณลักษณะที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นหน้าที่ของสถาบันการศึกษาที่ผลิตบัณฑิตสาขาวิชาศึกษาศาสตร์หรือครุศาสตร์ที่จำเป็นจะต้องจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมพัฒนานิสิต นักศึกษา ให้มีคุณลักษณะดังกล่าว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเป็นหนึ่งในมหาวิทยาลัยที่ผลิตครูตามหลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต (กศ.บ.) โดยเริ่มผลิตบัณฑิตทางการศึกษาตั้งแต่วัยเป็นวิทยาลัยวิชาการศึกษา ซึ่งมีวิทยาเขต จำนวน 8 วิทยาเขต ได้แก่ วิทยาเขต ประสานมิตร บางแสน พิษณุโลก มหาสารคาม สงขลา ปทุมวัน บางเขน และพลศึกษา ต่อมารัฐบาลได้ประกาศจัดตั้งวิทยาเขตบาง วิทยาเขตให้เป็นมหาวิทยาลัยเอกเทศ ได้แก่ วิทยาเขตบางแสน ได้รับการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตพิษณุโลกได้รับการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยนเรศวร วิทยาเขตมหาสารคามได้รับการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยมหาสารคาม และวิทยาเขตสงขลาได้รับการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยทักษิณ โดยในปัจจุบันมหาวิทยาลัยใหม่ทั้งหมดได้นำหลักสูตรการศึกษาที่เปิดสอนอยู่ไปดำเนินการต่อไป แบบสอบวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตร

การศึกษาดังกล่าวนี้นี้สามารถนำไปใช้สอบวัดนิสิตเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนาและเป็นข้อมูลสรุปรวบยอดของผลการพัฒนาให้นิสิตมีคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.00 วัดอุปประสงค์

แบบสอบวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาด้านจิต สร้างขึ้นเพื่อนำไปใช้สอบวัดนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาด้านจิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่ามีภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการมากน้อยเพียงใด เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนาและเป็นข้อมูลสรุปรวบยอดของผลการพัฒนาให้นิสิตมีคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ

3.00 โครงสร้างของแบบสอบวัด

แบบสอบวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาด้านจิต เป็นแบบสอบวัดที่มีโครงสร้างองค์ประกอบ จำนวน 12 องค์ประกอบ รวมมีข้อความทั้งหมด 53 ข้อความ แต่ละข้อความมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ให้ผู้ตอบประเมินตนเองว่ามีลักษณะตามข้อความนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด แล้วตอบลงในแบบสอบวัด

ภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการและองค์ประกอบ จำนวน 12 องค์ประกอบ มีรายละเอียดและนิยามของแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

ภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ (Servant Leadership) หมายถึง คุณลักษณะที่เอื้อให้นิสิตสามารถกระตุ้น ชี้นำ ให้บุคคลอื่นในองค์การหรือกลุ่มมีพฤติกรรมการทำงานตามที่ต้องการ ซึ่งนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การหรือกลุ่มโดยเน้นคุณธรรมและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นำและผู้ตาม องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ สำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาด้านจิต ประกอบด้วย 12 องค์ประกอบ ได้แก่

1. **การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment)** หมายถึง ความสามารถที่จะกระตุ้นให้สมาชิกหรือชุมชนเกิดความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีความสามารถเพียงพอที่จะทำงานใด ๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยการมอบหมายงานที่มีความหมาย ด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน กระจายอำนาจให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ให้เกียรติ ให้ความรัก และยกย่องผู้อื่น จัดหาทรัพยากรที่จำเป็นต่อการทำงาน ให้การยอมรับในผลงานที่เกิดขึ้น เสริมแรงจูงใจตามผลแห่งความสำเร็จของงานที่มอบหมาย

2. **การตระหนักรู้ (Awareness)** หมายถึง ความรู้สึกยอมรับและยึดมั่นในบทบาทหน้าที่ของตนที่จะทำความดีทำประโยชน์เพื่อผู้อื่น

3. **การเป็นต้นแบบ (Modeling)** หมายถึง ความรู้สึกมุ่งมั่นที่จะประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นจนได้รับการยกย่องจากผู้อื่น

4. **การจูงใจ (Persuasion)** หมายถึง ความสามารถในการเลือกใช้คำพูด เพื่อบรรลุใจให้ผู้อื่นร่วมมือปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ

5. **การมองการณ์ไกล (Foresight)** หมายถึง ความสามารถที่จะเรียนรู้จากบทเรียนความผิดพลาด และความสำเร็จในอดีต เข้าใจความจริงรอบด้านในปัจจุบัน เพื่อกำหนดกรอบเป้าหมายและสร้างกลยุทธ์อย่างเป็นระบบให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

6. **การเยียวยารักษา (Healing)** ความสามารถในการสร้างความปรองดอง สมานความแตกแยกทางความคิดหรือการกระทำที่เกิดขึ้นภายในกลุ่ม

7. **การอุทิศตนเพื่อพัฒนาผู้อื่น (Commitment to Growth of People)** หมายถึง ความรู้สึกยอมรับในพันธะสัญญาที่จะสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่ผู้อื่น ชุมชน โดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของตน

8. **การมีความคิดรวบยอด (Conceptualization)** หมายถึง ความสามารถในการสรุปประเด็น แนวคิด สารสำคัญของเรื่องราว และเหตุการณ์ต่าง ๆ

9. **การสร้างสังคมกลุ่ม (Building Community)** หมายถึง ความสามารถในการสร้างเสริมความเจริญอย่างยั่งยืนให้แก่สมาชิกในกลุ่มหรือชุมชน โดยการทำงานร่วมกับผู้อื่น เน้นการทำงานเป็นทีม

10. **การดูแลช่วยเหลือ (Stewardship)** หมายถึง ความตั้งใจจริงที่จะช่วยเหลือผู้อื่นให้ได้รับสิ่งที่ต้องการอย่างเหมาะสมกับเวลาและสถานการณ์ด้วยความซื่อสัตย์ จริงใจ โปร่งใส

11. **การเอาใจใส่ (Empathy)** หมายถึง ความรู้สึกห่วงใย ใส่ใจ และยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ของผู้อื่น

12. **การสร้างควมไว้วางใจ (Trust)** หมายถึง ความสามารถในการสร้างความน่าเชื่อถือ เชื่อมมั่น ปฏิบัติตนอย่างมีศีลธรรม จรรยา มีความซื่อสัตย์

ในการนำแบบสอบถามวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาด้านนิติ ไปใช้สอบวัดกับนิสิต จะเรียกชื่อว่า “แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรวางตัวในสังคม” เพื่อลดความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการวัด (Error of Measurement) ลงให้เหลือน้อยที่สุด

3.00 ขั้นตอนการดำเนินการสอบ

เพื่อให้การสอบวัดแต่ละครั้งเป็นมาตรฐานเดียวกัน จึงเสนอแนะให้ดำเนินการเป็นไปตามแนวทางต่อไปนี้

1. ให้ผู้ดำเนินการสอบชี้แจงวัตถุประสงค์ของการสอบวัด และแจกแบบสอบวัดแก่ผู้เข้าสอบคนละ 1 ฉบับ
2. เมื่อแจกแบบสอบวัดแก่ผู้เข้าสอบครบทุกคนแล้ว ให้ผู้ดำเนินการสอบชี้แจงวิธีตอบคำถามในแบบสอบวัด โดยอ่านคำอธิบายวิธีทำแบบสอบวัดที่อยู่บนปกหน้าให้ผู้เข้าสอบฟัง ดังนี้

1. แบบสอบวัดนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของนิสิตเกี่ยวกับพฤติกรรมการวางตัวในสังคมของนิสิต เพื่อนำข้อมูลไปใช้เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนา ปรับปรุง การเรียนการสอนและ กิจกรรมพัฒนานิสิตให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น มีข้อความ **จำนวน 53 ข้อ** ใช้เวลาในการตอบ **20 นาที**
2. ขอความกรุณาตอบแบบสอบวัดตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย ✓ และเติมข้อความลงในช่องว่าง คำตอบของท่านถือเป็นความลับ และจะนำเสนอผลการศึกษาในภาพรวมเท่านั้น
3. คำตอบที่ตรงกับความรู้สึกของนิสิตจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการดำเนินการครั้งนี้

4. เมื่ออ่านคำอธิบายวิธีทำแบบสอบวัดเสร็จเรียบร้อยแล้ว ให้สอบถามผู้เข้าสอบว่า “มีใครสงสัยอะไรหรือไม่” ถ้าไม่มีใครสงสัยอะไรแล้ว ให้ผู้ดำเนินการสอบอนุญาตให้ผู้เข้าสอบลงมือทำแบบสอบวัดได้ พร้อมทั้งเริ่มจับเวลาทันที
5. เมื่อหมดเวลาทำแบบสอบวัด ให้เก็บแบบสอบวัดนับจำนวนให้ครบถ้วน แล้วจึงอนุญาตให้ผู้เข้าสอบออกจากห้องสอบได้

4.00 วิธีการตรวจให้คะแนน

แบบสอบวัดฉบับนี้มีข้อความที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางสังคมที่เป็นข้อความทางบวกทุกข้อความ มีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- | | |
|-------------|--|
| ให้ 5 คะแนน | สำหรับข้อความที่เลือกระดับการประเมินตนเอง “มากที่สุด” |
| ให้ 4 คะแนน | สำหรับข้อความที่เลือกระดับการประเมินตนเอง “มาก” |
| ให้ 3 คะแนน | สำหรับข้อความที่เลือกระดับการประเมินตนเอง “ปานกลาง” |
| ให้ 2 คะแนน | สำหรับข้อความที่เลือกระดับการประเมินตนเอง “น้อย” |
| ให้ 1 คะแนน | สำหรับข้อความที่เลือกระดับการประเมินตนเอง “น้อยที่สุด” |

5.00 การแปลความหมายคะแนน

แบบสอบวัดภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาด้านจิตมี
เกณฑ์ปกติในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน T ปกติ (Normalized T-score Norm) ดังนี้

คะแนนดิบ	คะแนนมาตรฐาน T	คะแนนดิบ	คะแนนมาตรฐาน T	คะแนนดิบ	คะแนนมาตรฐาน T
265	77	220	57	175	38
264	76	219	57	174	38
263	76	218	57	173	37
262	75	217	56	172	37
261	75	216	56	171	37
260	75	215	55	170	36
259	74	214	55	169	36
258	74	213	54	168	35
257	73	212	54	167	35
256	73	211	54	166	34
255	72	210	53	165	34
254	72	209	53	164	34
253	72	208	52	163	33
252	71	207	52	162	33
251	71	206	51	161	32
250	70	205	51	160	32
249	70	204	51	159	31
248	69	203	50	158	31
247	69	202	49	157	31
246	69	201	49	156	30
245	68	200	49	155	30
244	68	199	48	154	29
243	67	198	48	153	29
242	67	197	48	152	28
241	66	196	47	151	28
240	66	195	47	150	28
239	66	194	46	149	27
238	65	193	46	148	27
237	65	192	45	147	26
236	64	191	45	146	26
235	64	190	45	145	25
234	63	189	44	144	25
233	63	188	44	143	25
232	63	187	43	142	24
231	62	186	43	141	24
230	62	185	42	140	23
229	61	184	42	139	23
228	61	183	42	138	23
227	60	182	41	137	22
226	60	181	41	136	22
225	60	180	40		
224	59	179	40		
223	59	178	40		
222	58	177	39		
221	58	176	39		

เกณฑ์การแปลความหมาย

ช่วงคะแนนมาตรฐาน Tปกติ	ความหมาย
ต่ำกว่า 35	มีภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการในระดับน้อยมาก
35 – 44	มีภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการในระดับน้อย
45 – 54	มีภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการในระดับปานกลาง
55 – 64	มีภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการในระดับสูง
สูงกว่า 65	มีภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการในระดับสูงมาก

ตัวอย่างการแปลความหมายคะแนน

นิสิตคนที่	คะแนนดิบ	คะแนนมาตรฐาน T	ความหมาย
1	153	29	มีภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการในระดับน้อยมาก
2	232	63	มีภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการในระดับสูง
3	252	71	มีภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการในระดับสูงมาก
4	241	66	มีภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการในระดับสูงมาก
5	182	41	มีภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการในระดับน้อย
6	212	54	มีภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการในระดับปานกลาง
7	176	39	มีภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการในระดับน้อย
8	262	75	มีภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการในระดับสูงมาก
9	173	37	มีภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการในระดับน้อย
10	221	58	มีภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการในระดับสูง

ค่าสถิติพื้นฐาน

แบบสอบถามภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต ฉบับนี้มีค่าสถิติพื้นฐาน ดังนี้

คะแนน สูงสุด	คะแนน ต่ำสุด	ค่าเฉลี่ย	ความ เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความเบ้ (Skewness)	ความโด่ง (Kurtosis)	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐานของการวัด (Standard Error of Measurement)	ความ เชื่อมั่น (Reliability)
260	140	202.42	21.964	.194	-.413	4.92	0.95

ประวัติย่อผู้วิจัย



ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ นามสกุล

นางสาวมานิดา ชอบธรรม

ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน

อาจารย์

สถานที่ทำงาน

สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2533

การศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ.) วิชาเอกการวัดผลการศึกษา
จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

พ.ศ. 2539

การศึกษาระดับมหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา
จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

พ.ศ. 2558

การศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) สาขาวิชาการอุดมศึกษา
จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

