

**รูปแบบภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการของผู้บริหารเพื่อพัฒนาโรงเรียน
สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยอย่างยั่งยืน***

**A Model of Servant Leadership for Administrators in Developing Schools
of the Church of Christ in Thailand to Sustainability**

จุฑาภรณ์ เต่าคำ**

ดร. นพรัตน์ ชัยเรือง***

ดร. ประดิษฐ์ เกียรติรังษยศัพท์****

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา พัฒนาและตรวจสอบรูปแบบภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการของผู้บริหารเพื่อพัฒนาโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยอย่างยั่งยืน โดยใช้เทคนิควิจัยแบบผสมผสานกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ตำแหน่งผู้จัดการหรือผู้อำนวยการ รองผู้บริหาร หรือผู้ช่วยผู้บริหาร อนุศาสนาจารย์ หัวหน้าแผนก หรือหัวหน้าฝ่าย หรือหัวหน้าโครงการจากโรงเรียน 27 แห่ง จำนวน 177 คน โดยศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ขององค์ประกอบและวิธีการหรือเทคนิคในการบริหารจัดการสู่ความยั่งยืน สัมภาษณ์แนวคิดผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ผู้เชี่ยวชาญ 9 คน ในการพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบ ได้ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.53 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56 นอกจากนี้มีการตรวจสอบรูปแบบ โดยผู้บริหารโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย จำนวน 30 คน นำมาสังเคราะห์ประเด็นความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ ได้ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.52

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57 นำมาสรุปเป็นรูปแบบภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการ

ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการ มีหลักการเดียวกับการศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Change Education) ซึ่งสามารถนำไปใช้ให้เกิดผลประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

1. บริบทของภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการของผู้บริหารเพื่อพัฒนาโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยอย่างยั่งยืน มี 5 องค์ประกอบย่อย คือ หลักการ วัตถุประสงค์ ภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการ สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการและวิธีการ/เทคนิคในการบริหารให้เกิดความยั่งยืน

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการ ประกอบด้วย ตัวป้อน (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output) และข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) โดยหัวใจสำคัญของแนวทางนี้คือ การศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Change Education) ที่มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยน

*ดุษฎีนิพนธ์ สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

**นักศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

*** อาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

****ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาคริสต์ศาสนศึกษา มหาวิทยาลัยพายัพ

วิธีคิด (Mindset) ซึ่งเกิดจากการฝึกปฏิบัติ การสั่งสมประสบการณ์และการสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อนำสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ

3. แนวทางการนำรูปแบบการศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลงไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการ ควรกำหนดเป็นนโยบายอย่างชัดเจน โดยกำหนดให้การ

ศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลงเป็นหลักเกณฑ์ในการเข้าสู่ตำแหน่งและการพิจารณาความดีความชอบ เพื่อผลักดันให้การบริหารจัดการโรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: รูปแบบภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการ / ภาวะผู้นำ

Abstract

The aims of this research were to study, develop and prove the model of Servant Leadership for administrators in sustainability developing schools of the Church of Christ in Thailand. The mixed-methods technique was used in this research. The sample were 177 directors/managers, vice/assistant administrators, chaplains and head of department from 27 schools. The study was analyzing the current and expected components and processes techniques for sustainable management by interview 3 executives and 9 professionals. It is found that the developing of a model Servant Leadership is in the highest level, with the mean of 4.53 and the standard deviation of 0.56. This model was examined by 30 school administrators in order to determine an appropriateness and possibility for execution. It is found that this model is in highest level, with the mean of 4.52 and the standard deviation of 0.57.

The findings of this research were as follows:

1. Context of Servant Leadership for administrators in developing Schools of the Church of Christ in Thailand, the key elements

are principles, objectives of servant leadership, current and expected components of servant leadership and processes techniques for sustainable management.

2. Guidelines to develop Servant Leadership are input, process, output and feedback. The core of this process is the change education, which aims at the change of mindset. This change derives from the ongoing practical operation, the accumulation of experiences and the installing of organizational culture. This will mobilize the administration of schools to success with utmost quality.

3. The concept of change education can be used in developing Servant Leadership in school administration to sustainability. It is recommended that the Foundation of the Church of Christ in Thailand implies the change education as a condition to the promotion of higher position and annual pay rise. This will enable administrators to operate and manage to sustainable success.

Keywords: Model of Servant Leadership / Leadership

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ประเทศไทยจะเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืนได้ ต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาทุนทางสังคมของประเทศให้เข้มแข็งมั่นคงและมีคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรบุคคลหรือทุนมนุษย์ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาอย่างเป็นระบบ มีศักยภาพในการแข่งขัน

และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ (แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ, 2555-2559) การบริหารจัดการระบบราชการยุคใหม่ขององค์กรหรือหน่วยงานภาครัฐให้มีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีความประพฤติและแนวปฏิบัติที่มีเหตุผล มีวินัย มีความสามัคคีกลมเกลียวและ

จิตใจยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรมอย่างมั่นคง ยิ่งกว่านั้น ภายใต้กรอบแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559) ยังเสนอให้นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 มาเป็นแนวทางในการบริหารและจัดการศึกษาด้วย โดยยึด "คน" เป็นศูนย์กลาง เป็นการบูรณาการแบบองค์รวมในการพัฒนามนุษย์ให้สมบูรณ์ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสังคมให้เข้มแข็ง ดังที่เปรมจิตต์ เหมินทร์ (2545) ให้ความคิดเห็นว่า บุคคลจะประสบความสำเร็จในการทำงานในระบบราชการยุคใหม่ได้นั้น ต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม ค่านิยมและลักษณะนิสัยในการทำงานให้มีเจตคติและอุดมการณ์เพื่อส่วนรวม มีจรรยาบรรณ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีจิตบริการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2549) ที่ว่า คุณลักษณะที่จำเป็นและมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ประสบผลสำเร็จนั้นต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี เชี่ยวชาญในอาชีพ มีจริยธรรม มีความร่วมแรงร่วมใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริการสาธารณะแนวใหม่ (New Public Service: NPS) (Denhardt and Denhardt, 2007)

สภาคริสตจักรในประเทศไทย เป็นองค์กรคริสตศาสนาที่มุ่งมั่นส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพตามกรอบนโยบายของสำนักงานพันธกิจการศึกษา ปี ค.ศ. 2015-2018 ข้อ 7 ที่ระบุให้มีการเตรียมและพัฒนาผู้นำทุกระดับในสถานศึกษา ตามนโยบายของสภาคริสตจักรในประเทศไทยปี ค.ศ. 2015-2018 ข้อ 3 ด้านการบริหารจัดการ ยุทธศาสตร์ข้อ 13 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ยุทธศาสตร์ ข้อ 27 ด้านการเตรียมผู้นำรุ่นต่อไปอย่างมีคุณภาพ และข้อ 28 ด้านการเร่งพัฒนาภาวะผู้นำ สถาบัน/หน่วยงานของสภาคริสตจักรในประเทศไทย (สุรพงษ์ มิตรกุล, 2560)

จากการศึกษาภาวะผู้นำ พบว่า ภาวะผู้นำ เป็นคุณลักษณะ ความสามารถ พฤติกรรม วิธีการดำเนินชีวิต และวิธีการ เทคนิคเฉพาะตัวบุคคลที่ส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อกลุ่มคน จนสามารถสร้างแรงบันดาลใจ ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา ให้ผู้อื่นคล้อยตาม อุทิศตัว เกิดการเปลี่ยนแปลงและผลงานสำเร็จบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กร

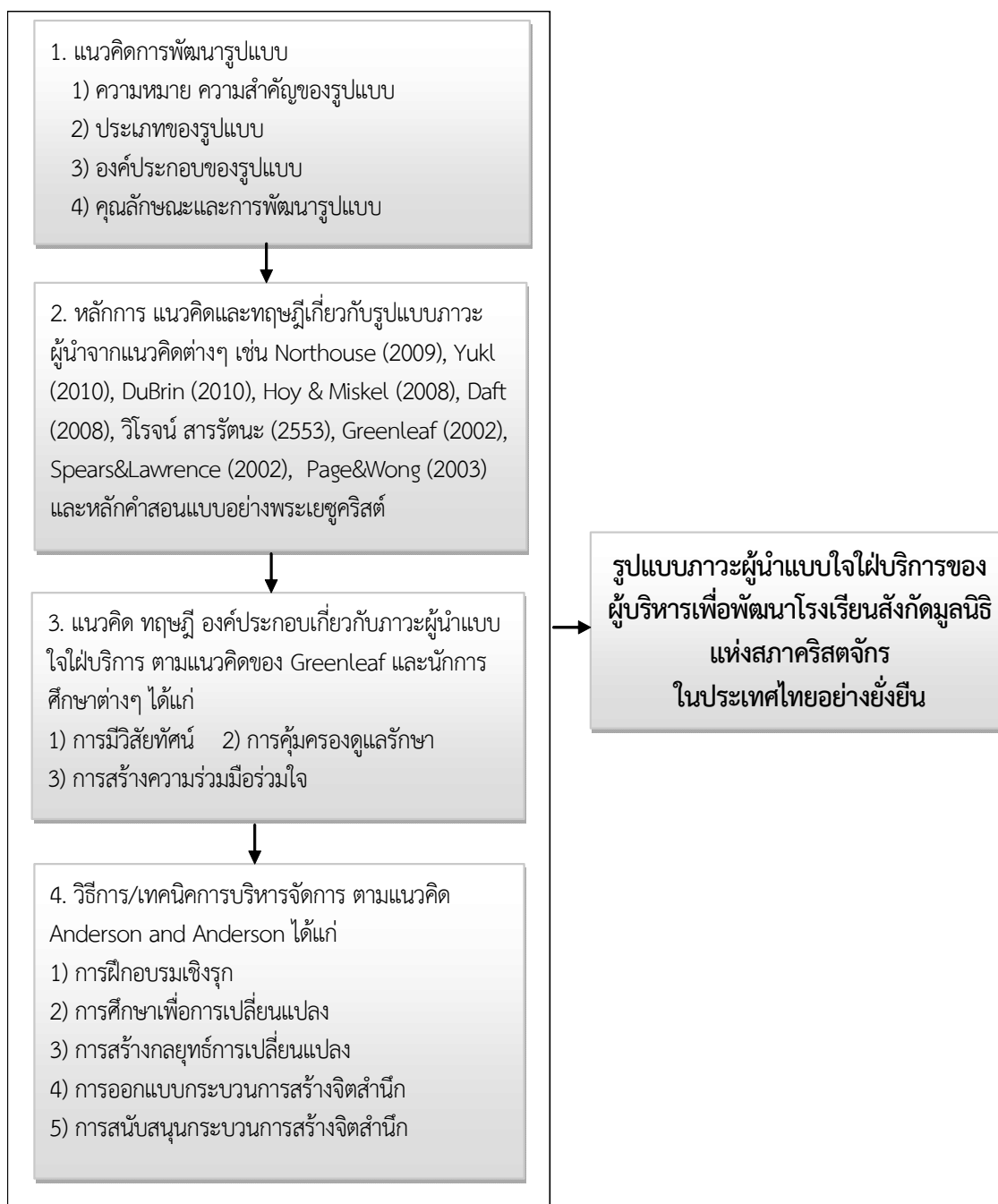
ในทุกๆ ด้าน (อานันท์ ปันยารชุน 2541, รัตติกรณ์ จงวิศาล 2556, วิโรจน์ สารรัตนะ 2553) ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในความสำเร็จขององค์กร ซึ่งลักษณะผู้นำดังกล่าว นั้น จะเป็นผู้นำในเชิงจริยธรรม นอกจากนี้ยังนักวิชาการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ (Greenleaf, 2008) ได้กล่าวถึงผู้นำที่แท้จริง จะต้องเป็นผู้ให้บริการกับผู้อื่นก่อนเสมอ ซึ่งจะเป็นกุญแจสำคัญไปสู่การเป็นผู้นำที่ยิ่งใหญ่ ผู้นำในลักษณะนี้จะมีความเป็นผู้นำที่ฝังอยู่ในตัวอยู่แล้ว จะมีความรู้สึกอย่างเป็นธรรมชาติว่า จะต้องบริการผู้อื่นก่อน อยู่ในจิตสำนึกจึงทำให้เกิดความต้องการที่จะบริการ กล่าวโดยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการเป็นภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมจริยธรรม มุ่งพัฒนาผู้ร่วมงานให้เกิดความเจริญงอกงาม ภาวะผู้นำสามารถพัฒนาได้ด้วยรูปแบบที่หลากหลายเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพและจิตวิญญาณของมนุษย์ องค์กรที่นำรูปแบบภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการไปใช้ จะได้รับประโยชน์ในการสร้างวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร ทั้งผู้นำและบุคลากรในองค์กร เป็นที่ยอมรับ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์กรจนประสบผลสำเร็จเกิดการพัฒนายอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดพื้นฐานจากหลักคำสอนของพระเยซูคริสต์ ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์เป็นแนวทางการบริหารการศึกษา

จากการศึกษาวิเคราะห์ดังกล่าว ผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการ เพื่อพัฒนาโรงเรียนสังกัดมูลนิธิต่างศาสนาในประเทศไทยให้พัฒนาอย่างยั่งยืนสืบไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการของผู้บริหาร เพื่อพัฒนาโรงเรียนสังกัดมูลนิธิต่างศาสนาในประเทศไทยอย่างยั่งยืน
2. เพื่อพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการของผู้บริหารเพื่อพัฒนาโรงเรียนสังกัดมูลนิธิต่างศาสนาในประเทศไทยอย่างยั่งยืน
3. เพื่อตรวจสอบรูปแบบภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการของผู้บริหารเพื่อพัฒนาโรงเรียนสังกัดมูลนิธิต่างศาสนาในประเทศไทยอย่างยั่งยืน

กรอบแนวความคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือ และวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำแบบใจไฟบริการของผู้บริหารเพื่อพัฒนาโรงเรียนสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทยอย่างยั่งยืน มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำแบบใจไฟบริการของผู้บริหารเพื่อพัฒนาโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยอย่างยั่งยืน มีระเบียบวิธีวิจัย

และขั้นตอนดังต่อไปนี้ คือ ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี นิยาม เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ศึกษาข้อมูลของสำนักงานพันธกิจการศึกษา นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการศึกษาของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย รูปแบบและการพัฒนารูปแบบ เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบของรูปแบบภาวะผู้นำแบบใจไฟบริการของผู้บริหารเพื่อพัฒนาโรงเรียน สังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทยอย่างยั่งยืน ศึกษาสภาพในปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบภาวะผู้นำแบบใจไฟบริการของผู้บริหารเพื่อ

พัฒนาโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งประเทศไทยอย่างยั่งยืน โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็น ประชากร คือ ผู้บริหารตำแหน่งผู้จัดการ/ผู้อำนวยการ จำนวน 27 คน รอง/ผู้ช่วยผู้บริหาร/อนุศาสนิก จำนวน 56 คน และหัวหน้างานระดับหัวหน้าแผนก/หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้าโครงการ จำนวน 141 คน รวมทั้งสิ้น 224 คน ในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเชิงสำรวจ จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำนวนตามเกณฑ์ในตารางเครชีและมอร์แกน (Krejcie&Morgan, 1970) คือผู้บริหารตำแหน่งผู้จัดการ/ผู้อำนวยการ จำนวน 26 คน รอง/ผู้ช่วยบริหาร/อนุศาสนิก จำนวน 48 คน และหัวหน้างานระดับหัวหน้าแผนก/หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้าโครงการ จำนวน 103 คน รวมเป็น 177 คน การหาคุณภาพเครื่องมือด้วยวิธีการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์ หลังจากนั้น นำคะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน มาวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC) มีค่าดัชนีความสอดคล้องผลตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (วรรณิ แกมเกตุ, 2549) การเก็บรวบรวมข้อมูล ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล เก็บตามเวลาที่ นัดหมาย ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามโรงเรียนในสังกัดมูลนิธิแห่งประเทศไทยในประเทศไทย จำนวน 27 โรงเรียน การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการดังนี้ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่และร้อยละ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูลสภาพในปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified: PNI modified) (สุวิมล ว่องวานิช, 2548) เพื่อประเมินระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการของผู้บริหารเพื่อพัฒนาโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งประเทศไทยในประเทศไทยอย่างยั่งยืน ที่สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพในปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการเพื่อพัฒนาโรงเรียน

สังกัดมูลนิธิแห่งประเทศไทยอย่างยั่งยืน ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีประสบการณ์ในการบริหารจัดการศึกษาด้านภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการ จำนวน 3 ท่าน เป็นการศึกษเชิงคุณภาพ โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง การหาคุณภาพเครื่องมือ โดยสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความถูกต้องและความเหมาะสมเบื้องต้น ปรับปรุงแก้ไข และให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมและให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ นำมาปรับปรุงแก้ไขและนำไปใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์และนัดหมายเวลาในการสัมภาษณ์ สัมภาษณ์ตามวัน เวลาที่นัดหมาย เก็บข้อมูลโดยการจดบันทึกและบันทึกด้วยเครื่องบันทึกเสียง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการและวิธีการ/เทคนิคในการบริหารให้เกิดความยั่งยืนและบันทึกสรุปผลการสัมภาษณ์จากทั้ง 3 ท่าน

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการของผู้บริหารเพื่อพัฒนาโรงเรียนสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทยอย่างยั่งยืน มีระเบียบวิธีวิจัยและขั้นตอนดังนี้ ศึกษาหลักการสำคัญในการพัฒนารูปแบบฯ ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ ศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการจากเอกสารและงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ ศึกษาวิธีการ/เทคนิคในการบริหารให้เกิดความยั่งยืน ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการ ศึกษาผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ นำผลการศึกษาที่ได้ทั้งหมดมาสร้างรูปแบบภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการของผู้บริหารเพื่อพัฒนาโรงเรียนสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทยอย่างยั่งยืน (ฉบับร่าง) นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น จัดสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 ท่าน เพื่อแสดงความคิดเห็นและร่วมพิจารณาความถูกต้องและความเหมาะสมของรูปแบบฯ นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ อิงผู้เชี่ยวชาญมาพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการของผู้บริหารเพื่อพัฒนาโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งประเทศไทยอย่างยั่งยืน (ฉบับสมบูรณ์)

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบรูปแบบภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการของผู้บริหารเพื่อพัฒนาโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยอย่างยั่งยืน มีระเบียบวิธีวิจัยและขั้นตอนดังนี้ ดำเนินการตรวจสอบรูปแบบภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการของผู้บริหารเพื่อพัฒนาโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยอย่างยั่งยืน (ฉบับสมบูรณ์) โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการนำรูปแบบฯ ไปใช้ ประชากร คือ ผู้บริหาร ตำแหน่งผู้จัดการ/ผู้อำนวยการ จำนวน 27 คน รอง/ผู้ช่วยผู้บริหาร/อนุศาสนิก จำนวน 56 คน และหัวหน้างานระดับหัวหน้าแผนก/หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้าโครงการ จำนวน 141 คน รวมทั้งสิ้น 224 คน ในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร ตำแหน่งผู้จัดการ/ผู้อำนวยการ จำนวน 5 คน รอง/ผู้ช่วยผู้บริหาร/อนุศาสนิก จำนวน 10 คน และหัวหน้างานระดับหัวหน้าแผนก/หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้าโครงการ จำนวน 15 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน ในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ตามเกณฑ์ที่กำหนด การหาคุณภาพเครื่องมือ โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมในเบื้องต้น นำมาปรับปรุงแก้ไข หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามความคิดเห็น โดยนำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหาร ตำแหน่งผู้จัดการ/ผู้อำนวยการ จำนวน 5 คน รอง/ผู้ช่วยผู้บริหาร/อนุศาสนิก จำนวน 10 คน และหัวหน้างานระดับหัวหน้าแผนก/หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้าโครงการ จำนวน 15 คน รวมจำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha)

ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปโดยใช้เกณฑ์ยอมรับที่มากกว่า 0.70

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างและเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยสร้างแบบสอบถามออนไลน์ และตรวจสอบว่ากลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบประเมินในระบบแล้ว และเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบประเมินเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและเป็นไปได้ของรูปแบบฯ การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสมและเป็นไปได้ของรูปแบบภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการของผู้บริหารเพื่อพัฒนาโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยอย่างยั่งยืน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการของผู้บริหารเพื่อพัฒนาโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยอย่างยั่งยืน เป็นการวิจัยโดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบผสมผสาน ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับองค์ประกอบรายด้านโดยภาพรวมของภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการฯ สภาพในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 อยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.76 อยู่ในระดับมากที่สุด และร้อยละของค่าดัชนีความต้องการจำเป็น คิดเป็นร้อยละ 75.15 หรือ 0.75 แสดงผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการของผู้บริหารเพื่อพัฒนาโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยอย่างยั่งยืน

ข้อ	องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบ ใจใฝ่บริการของผู้บริหารโรงเรียน	สภาพในปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		ร้อยละ ของ PNI modified
		ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	
1	องค์ประกอบที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ (Visionary)	4.09	มาก	4.74	มากที่สุด	74.72
2	องค์ประกอบที่ 2 การคุ้มครองดูแลรักษา (Guardianship)	4.07	มาก	4.77	มากที่สุด	75.42
3	องค์ประกอบที่ 3 การสร้างความร่วมมือ ร่วมใจ (Engagement Building)	4.07	มาก	4.77	มากที่สุด	75.30
โดยรวม 3 องค์ประกอบ		4.08	มาก	4.76	มากที่สุด	75.15

การวิเคราะห์ข้อมูลวิธีการ/เทคนิคในการบริหาร พบว่า สภาพในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.11 อยู่ใน
ให้เกิดความยั่งยืน ระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.73

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่ อยู่ในระดับมากที่สุด และร้อยละของดัชนีความต้องการ
พึงประสงค์เกี่ยวกับวิธีการ/เทคนิคในการบริหารให้เกิด จำเป็น คิดเป็นร้อยละ 74.60 หรือ 0.74 แสดงผลตาราง
ความยั่งยืน โดยภาพรวมของภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการ ที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการ/เทคนิคในการบริหารให้เกิดความยั่งยืนของภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการของผู้บริหารเพื่อพัฒนาโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยอย่างยั่งยืน

ที่	วิธีการ/เทคนิค ในการบริหาร ให้เกิดความยั่งยืน	สภาพในปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		ร้อยละ ของ PNI modified
		ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	
1	การฝึกอบรมเชิงรุก (Breakthrough Training)	4.08	มาก	4.70	มากที่สุด	73.95
2	การศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Change Education)	4.16	มาก	4.78	มากที่สุด	75.66
3	การสร้างกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง (Building Change Strategy)	3.98	มาก	4.73	มากที่สุด	74.62
4	การออกแบบกระบวนการสร้างจิตสำนึก (Conscious Process Design)	4.08	มาก	4.69	มากที่สุด	73.79
5	การสนับสนุนกระบวนการสร้างจิตสำนึก (Conscious Process Facilitation)	4.08	มาก	4.75	มากที่สุด	74.99
เฉลี่ยรายด้าน		4.11	มาก	4.73	มากที่สุด	74.60

นอกจากนี้ผลการศึกษากวาระผู้นำแบบใจไฟบริการด้านองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบใจไฟบริการจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์พบว่า สภาพปัจจุบันองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบใจไฟบริการทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ องค์ประกอบที่ 2 การคุ้มครองดูแลรักษา และองค์ประกอบที่ 3 การสร้างความร่วมมือร่วมใจ อยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งสามองค์ประกอบ ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเรียงตามองค์ประกอบ คิดเป็นร้อยละ 74.72, 75.42 และ 75.30 โดยภาพรวมทั้งองค์ประกอบคิดเป็นร้อยละ 75.15 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใจไฟบริการในองค์ประกอบที่ 2 การคุ้มครองดูแลรักษา ร้อยละ 75.42 มากที่สุด ประกอบด้วย การรับฟังอย่างตั้งใจ การกระตุ้นและให้กำลังใจผู้อื่น การรับผิดชอบดูแลและการเห็นอกเห็นใจมากที่สุด

ผลการศึกษาวิธีการ/เทคนิคในการบริหารให้เกิดความยั่งยืนของภาวะผู้นำแบบใจไฟบริการ จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์พบว่า สภาพปัจจุบันทั้ง 5 วิธีการ/เทคนิค ได้แก่ การฝึกอบรมเชิงรุก การศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลง การสร้างกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง การออกแบบกระบวนการสร้างจิตสำนึก และการสนับสนุนกระบวนการสร้างจิตสำนึก ซึ่งได้ผลในระดับมาก โดยมีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ใน

ระดับมากที่สุดทั้งห้าวิธีการ/เทคนิค ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเรียงตามวิธีการ/เทคนิค 73.95, 75.66, 74.62, 73.79 และ 74.99 โดยภาพรวมทั้งห้าวิธีการ/เทคนิคคิดเป็นร้อยละ 74.60 ความต้องการจำเป็น ต้องการวิธีการ/เทคนิค การศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Change Education) ร้อยละ 75.66 มากที่สุด

ส่วนที่ 2 การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแบบใจไฟบริการ

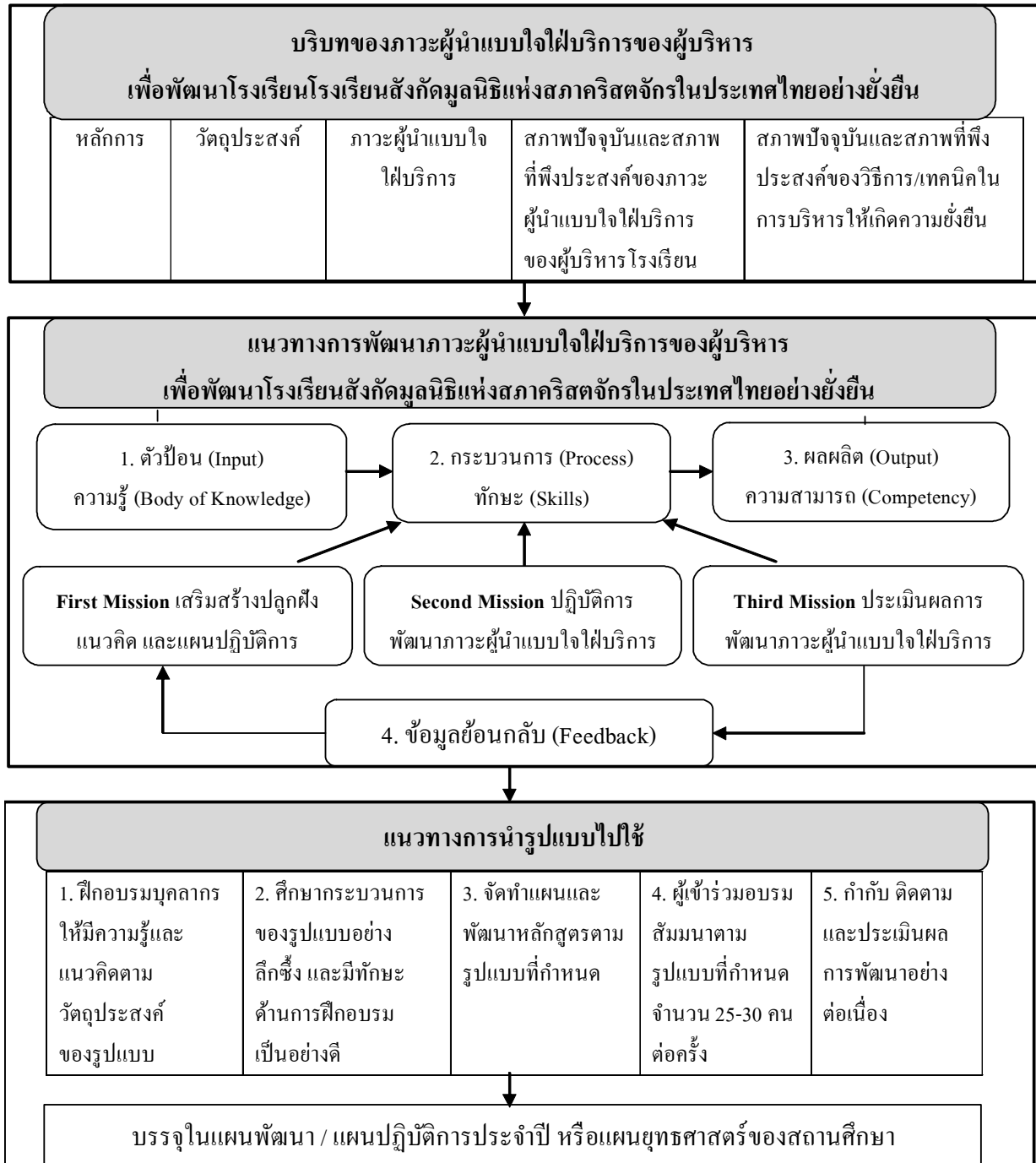
ผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์วิธีการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ตลอดจนสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ การแสดงความคิดเห็นและพิจารณาความถูกต้องและความเหมาะสมของรูปแบบจากผู้เชี่ยวชาญ และได้รับการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56 ได้รูปแบบภาวะผู้นำแบบใจไฟบริการของผู้บริหารเพื่อพัฒนาโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยอย่างยั่งยืนดังภาพที่ 1

รูปแบบภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการของผู้บริหารเพื่อพัฒนา

โรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยอย่างยั่งยืน

รูปแบบการศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการเพื่อพัฒนาผู้บริหาร

(Servant Leadership Changing Education for Administrators Development)



ภาพที่ 1 รูปแบบภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการ

จากภาพที่ 1 รูปแบบภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการของผู้บริหารเพื่อพัฒนาโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยอย่างยั่งยืน เป็นรูปแบบการศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการเพื่อพัฒนาผู้บริหาร (Servant Leadership Changing Education for Administrators Development) ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

1. บริบทของภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการของผู้บริหารเพื่อพัฒนาโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยอย่างยั่งยืน มี 5 องค์ประกอบย่อย คือ หลักการ วัตถุประสงค์ ภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการ สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการ และวิธีการ/เทคนิคในการบริหารให้เกิดความยั่งยืน

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการของผู้บริหารเพื่อพัฒนาโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ ตัวป้อน (Input) กระบวนการ (Process) คือ การศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Change Education) มี 3 Missions ได้แก่ 1) เสริมสร้างแนวคิดและแผนปฏิบัติการ 2) ปฏิบัติการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการ 3) ประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการ ผลผลิต และข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)

3. แนวทางการนำรูปแบบการศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการเพื่อพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยไปใช้ มี 5 องค์ประกอบย่อย คือ ผู้นำไปใช้ ต้องฝึกอบรมให้มีความรู้และแนวคิดตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ต้องศึกษากระบวนการของรูปแบบอย่างลึกซึ้ง และมีทักษะด้านการฝึกอบรมเป็นอย่างดี ต้องจัดทำแผนและพัฒนาหลักสูตรตามรูปแบบที่กำหนด จำนวนผู้เข้าร่วมสัมมนา ฝึกทักษะตามรูปแบบที่กำหนดครั้งละ 25-30 คน และจะต้องมีการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ส่วนที่ 3 การตรวจสอบรูปแบบภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการ

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบรูปแบบโดยผู้บริหารและผู้มีส่วนในการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนสังกัดมูลนิธิ

แห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย พบว่า ระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมของรูปแบบ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57 อยู่ในระดับมากที่สุด

การอภิปรายผล

ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. การศึกษาภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการของผู้บริหารเพื่อพัฒนาโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยอย่างยั่งยืน

ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการสามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบได้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย การตระหนักรู้ การมองการณ์ไกลและการสร้างมโนทัศน์ 2) การคุ้มครองดูแลรักษา ประกอบด้วย การรับฟังอย่างตั้งใจ การกระตุ้นและให้กำลังใจผู้อื่น การพิทักษ์รักษา และการเห็นอกเห็นใจ 3) การสร้างความร่วมมือร่วมใจ ประกอบด้วย การโน้มน้าวใจ การมุ่งมั่นพัฒนาคน และการสร้างชุมชน

วิธีการ/เทคนิคในการบริหารให้เกิดความยั่งยืน พบว่า วิธีการ/เทคนิคในการบริหารให้เกิดความยั่งยืนประกอบด้วย 5 วิธีการ ดังนี้ 1) การฝึกอบรมเชิงรุก 2) การศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลง 3) การสร้างกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง 4) การออกแบบกระบวนการสร้างจิตสำนึก และ 5) การสนับสนุนกระบวนการสร้างจิตสำนึก เป็นวิธีการที่มีเทคนิควิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่ชัดเจน มีงานวิจัยสนับสนุน สามารถนำมาพัฒนาเป็นรูปแบบหลักสูตรต่างๆ โดยพิจารณาการพัฒนาควบคู่กับบริบทของหน่วยงานนั้นๆ

ในงานวิจัยเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการของผู้บริหารเพื่อพัฒนาโรงเรียนสังกัดมูลนิธิ แห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยอย่างยั่งยืน 5 วิธีการ/เทคนิคดังกล่าว นำมาพัฒนาควบคู่กับภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการ สอดคล้องกับนโยบายของสภาคริสตจักรในประเทศไทย ปี ค.ศ. 2015-2018 นโยบายข้อที่ 3 ด้านการบริหารจัดการ ยุทธศาสตร์ข้อ 13 พัฒนาศักยภาพบุคลากร ประเด็นยุทธศาสตร์ ข้อที่ 27 เพื่อให้มีการเตรียมผู้นำรุ่นต่อไป อย่างมีคุณภาพ และข้อที่ 28 เร่งพัฒนาภาวะผู้นำ สถาบัน/

หน่วยงานของสภาคริสตจักรในประเทศไทย และสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานพันธกิจการศึกษา ปี 2015-2018 ข้อที่ 6 ส่งเสริมให้มีการเตรียมและพัฒนาผู้นำทุกระดับในสถานศึกษา (สุรพงษ์ มิตรกุล, 2560)

การศึกษาวิเคราะห์นี้แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาภาวะผู้นำแบบใจไฟบริการมีความสำคัญและความต้องการจำเป็นต่อการพัฒนาพันธกิจการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยจนประสบผลสำเร็จที่พบว่า การพัฒนารูปแบบการบริหารจะต้องให้ผู้นำมีความเข้าใจในบริบทของโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ดำเนินการให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร ให้เกิดผลสูงสุดต่อการพัฒนาบุคลากรในระดับต่างๆ ซึ่งบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญมากที่สุดขององค์กร วางแผนการดำเนินการในกระบวนการต่างๆ อย่างชัดเจน กำหนดวัตถุประสงค์ สำคัญของการดำเนินการ ระบุระยะเวลา ใช้วิธีการ เทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม ดำเนินการตามแผนงานและประเมินผลการดำเนินการต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ดังที่ Yukl (2010) ได้นำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้และวิธีการที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโปรแกรมและมีขั้นตอนที่สำคัญในการกำหนดองค์ประกอบที่ชัดเจน ดังนี้ 1) กำหนดเนื้อหาวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ให้ชัดเจน 2) กำหนดเนื้อหาที่ชัดเจน 3) การจัดลำดับของเนื้อหาที่เหมาะสม 4) การผสมผสานวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสม 5) โอกาสสำหรับการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ 6) การประเมินผลการฝึกอบรมที่ถูกต้อง 7) การเพิ่มความมั่นใจในตัวเองให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม 8) การให้มีกิจกรรมในการติดตามผลอย่างเหมาะสม

รูปแบบภาวะผู้นำแบบใจไฟบริการจึงมีความเหมาะสมกับโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยมากที่สุดรูปแบบหนึ่ง เพราะเป็นภาวะผู้นำที่เป็นรากฐานของการจัดตั้งโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย และควรดำเนินการควบคู่กับวิธีการ/เทคนิคต่างๆ ในการบริหารจัดการโรงเรียนให้

ประสบผลสำเร็จ พัฒนาอย่างต่อเนื่องสู่ระดับสากล ซึ่งแนวโน้มโลกปัจจุบันซับซ้อนมากขึ้น เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ผู้นำจึงต้องปรับเปลี่ยนแนวทางการทำงานเพื่อพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้เพื่อนำพาโรงเรียนให้พัฒนาเจริญก้าวหน้าในทุกมิติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเจมส์ ก्लीก (James, Gleick, 1987) ซึ่งกล่าวว่า ยิ่งสังคมมีความซับซ้อนมากขึ้นๆ เราก็ยิ่งประสบกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วขึ้น ซึ่งไม่สามารถทำนายหรือคาดเดาแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในองค์กรหรือการเปลี่ยนแปลงในโลกของเราได้ และองค์กรก็ยิ่งต้องอาศัยผู้นำที่มีความรอบรู้ มากขึ้นเช่นเดียวกัน

นอกจากนี้ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบใจไฟบริการ ด้านองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบใจไฟบริการ จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์พบว่า สภาพปัจจุบันองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบใจไฟบริการทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ องค์ประกอบที่ 2 การคุ้มครองดูแลรักษา และองค์ประกอบที่ 3 การสร้างความร่วมมือ ร่วมใจ อยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งสามองค์ประกอบ ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเรียงตามองค์ประกอบ คิดเป็นร้อยละ 74.72, 75.42 และ 75.30 โดยภาพรวมทั้งองค์ประกอบคิดเป็นร้อยละ 75.15 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใจไฟบริการในองค์ประกอบที่ 2 การคุ้มครองดูแลรักษา ร้อยละ 75.42 มากที่สุด ประกอบด้วย การรับฟังอย่างตั้งใจ การกระตุ้นและให้กำลังใจผู้อื่น การรับผิดชอบดูแลและการเห็นอกเห็นใจ มากที่สุด

กอบปรักกับโลกยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เกิดความถดถอยด้านคุณธรรมจริยธรรม ผู้คนสนใจการสื่อสารออนไลน์มากกว่าการพบปะสนทนา การรับฟังซึ่งกันและกัน การแสดงความเห็นใจ ให้กำลังใจ และการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556) ที่กล่าวว่า จากสภาพการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน เกิดวิกฤติในด้านจริยธรรมของผู้นำเพิ่มมากขึ้น รวมถึงคนในสังคมละทิ้งจริยธรรม ไม่สนใจคุณค่าความหมายของการเป็นมนุษย์ ไม่รู้จักหรือไม่สนใจเรื่องจิตวิญญาณ แต่สนใจความต้องการหรือผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่าผลประโยชน์ส่วนรวม จึงมีนักวิชาการ

นักการศึกษาเริ่มสนใจศึกษา วิจัยและนำเสนอแนวคิด ภาวะผู้นำแนวใหม่หรือภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) เช่น ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant Leadership) ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (Spiritual Leadership) ภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership) และภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดี (Heroic Leadership)

ผลการศึกษาวិธีการ/เทคนิคในการบริหารให้เกิดความยั่งยืนของภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการ จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า สภาพปัจจุบันทั้ง 5 วิธีการ/เทคนิค ได้แก่ การฝึกอบรมเชิงรุก การศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลง การสร้างกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง การออกแบบกระบวนการสร้างจิตสำนึก และการสนับสนุนกระบวนการสร้างจิตสำนึก ซึ่งได้ผลในระดับมาก โดยมีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งห้าวิธีการ/เทคนิค ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเรียงตามวิธีการ/เทคนิค 73.95, 75.66, 74.62, 73.79 และ 74.99

โดยภาพรวมทั้งห้าวิธีการ/เทคนิคคิดเป็นร้อยละ 74.60 ความต้องการจำเป็นต้องการวิธีการ/เทคนิค การศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลงร้อยละ 75.66 มากที่สุด ทั้งนี้ เพราะผู้บริหาร รอง/ผู้ช่วยผู้บริหาร/อนุศาสนาจารย์หัวหน้างานระดับต่างๆ มีความต้องการในการศึกษาเรียนรู้แนวคิด ข้อมูลสารสนเทศและวิธีการ เทคนิคต่างๆ ที่จำเป็นในการบริหารจัดการองค์กรให้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง และต้องการได้รับการฝึกฝนจนเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) ได้พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารทางการศึกษาและผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย กระบวนการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5 ขั้นตอน คือ 1) การเตรียมความพร้อมเพื่อพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้นำ การประเมินความต้องการพัฒนา การจัดกลุ่มผู้นำสู่การพัฒนาตามเป้าหมาย 2) การฝึกอบรมศึกษาเรียนรู้เชิงปฏิบัติแบบเข้ม 3) การเรียนรู้ระหว่างปฏิบัติงาน 4) การสัมมนาหลังการพัฒนา และ 5) การประเมินผลการพัฒนา ประเมินรายบุคคล ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ

2. การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการของผู้บริหารเพื่อพัฒนาโรงเรียนสังกัดมูลนิธิต่างศาสนาคริสต์จักรในประเทศไทยอย่างยั่งยืน

รูปแบบภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการของผู้บริหารเพื่อพัฒนาโรงเรียนสังกัดมูลนิธิต่างศาสนาคริสต์จักรในประเทศไทยอย่างยั่งยืน คือ รูปแบบการศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการเพื่อพัฒนาผู้บริหาร (Servant Leadership Changing Education for Administrators Development) เป็นรูปแบบเชิงความคิดสำหรับผู้บริหาร (Conceptual Model for the Administrators) นำเสนอรูปแบบผสมผสานระหว่างรูปแบบเชิงแผนผังและรูปแบบเชิงพรรณนา มีองค์ประกอบ 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 บริบทของภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการของผู้บริหารเพื่อพัฒนาโรงเรียนสังกัดมูลนิธิต่างศาสนาคริสต์จักรในประเทศไทยอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย 1) หลักการสำคัญของรูปแบบภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการ ในพระธรรม มัทธิว บทที่ 22 ข้อ 35-40 "ธรรมบัญญัติข้อสำคัญที่สุด" และแบบอย่างการปฏิบัติจริง พระธรรมยอห์น บทที่ 13 ข้อที่ 1-20 "การทรงล้างเท้าของพวกสาวก" 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการ 3) แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการ 4) สภาพในปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการ และ 5) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ วิธีการ/เทคนิคการบริหารจัดการโรงเรียนสังกัดมูลนิธิต่างศาสนาคริสต์จักรในประเทศไทยให้เกิดความยั่งยืน

ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการของผู้บริหารเพื่อพัฒนาโรงเรียนสังกัดมูลนิธิต่างศาสนาคริสต์จักรในประเทศไทยอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย 1) ตัวป้อน (Input: Body of Knowledge) 2) กระบวนการ (Process: Skills) คือ การศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Change Education) ที่เน้นการปรับเปลี่ยนความตั้งใจหรือวิธีคิด (Mindset) ของผู้บริหารจากโลกทัศน์แบบเดิม วิธีการแบบเดิม มาเป็นโลกทัศน์ใหม่ วิธีการใหม่ โดยการศึกษาเรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติ (Practicing) จากประสบการณ์ (Experiential) และวัฒนธรรมองค์กร (Organization Cultural) เพื่อการเปลี่ยนแปลงส่วนบุคคล (Personal Transformational)

3) ผลผลิต (Output: Competency) และ 4) ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เป็นวิธีการ/เทคนิคตามแนวคิดของแอนเดอร์สันแอนด์แอนเดอร์สัน (Anderson and Anderson, 2001) กระบวนการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งจำเป็นโดยผู้นำเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม วิธีคิด เกิดความเข้าใจ นำสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มั่นคง ยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปทุมพร เปียถนอม (2554) ผู้นำจะต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

ส่วนที่ 3 แนวทางการนำรูปแบบภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการของผู้บริหารเพื่อพัฒนาโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยอย่างยั่งยืนไปใช้ สอดคล้องกับ ดำรง ศรีอรัณ (2554) ได้พัฒนาทักษะการออกแบบกระบวนการจัดสำนึกสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นรูปแบบเชิงความคิด (Conceptual Model)

รูปแบบภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการของผู้บริหารเพื่อพัฒนาโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยอย่างยั่งยืนที่พัฒนาได้ พิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 คน พิจารณาความเหมาะสม เหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผลการพัฒนารูปแบบโดยภาพรวมในครั้งนี้มีความสอดคล้องกับการศึกษาของ Bennis (1999, Cited by Giber, Carter and Goldsmith, 2000) ได้ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ สรุปองค์ประกอบของรูปแบบไว้ดังต่อไปนี้ 1) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนา 2) กำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนา 3) ออกแบบรูปแบบการพัฒนา 4) ดำเนินการปฏิบัติตามรูปแบบ 5) สนับสนุนการปฏิบัติตามรูปแบบ และ 6) ประเมินผลการพัฒนารูปแบบ

Giber, Carter and Goldsmith (2000) นำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้ 1) การประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำที่ต้องการพัฒนา 2) กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และวางแผนการพัฒนา 3) กำหนดกิจกรรมการพัฒนาให้สอดคล้องกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์และแผนการพัฒนา 4) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับหลักสูตรตามแผนการพัฒนา 5) ดำเนินการตามหลักสูตรแผนการพัฒนา

6) การประเมินผลหลักสูตรตามแผนการพัฒนา ทั้งนี้ ทิศนา ชามมณี และคณะ (2548) ได้ระบุรูปแบบขององค์ประกอบไว้กว้างๆ ดังนี้ 1) ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบ 2) ความหมายและวัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) แนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ 4) ยุทธศาสตร์ของรูปแบบ 5) บริบทและตัวบ่งชี้ของรูปแบบ 6) กระบวนการของรูปแบบ 7) ผลที่ควรจะได้รับ 8) ประสิทธิภาพและคุณภาพของรูปแบบ และ 9) การนำรูปแบบไปใช้

3. การตรวจสอบรูปแบบภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการของผู้บริหารเพื่อพัฒนาโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยอย่างยั่งยืน

รูปแบบภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการของผู้บริหารเพื่อพัฒนาโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยอย่างยั่งยืน ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้จากผู้มีส่วนในการบริหารจัดการโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย จำนวน 30 คน โดยการเลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ 1) ผู้บริหาร ตำแหน่งผู้จัดการ/ผู้อำนวยการ จำนวน 5 คน 2) รอง/ผู้ช่วยผู้บริหาร/อนุศาสนิก จำนวน 10 คน และ 3) หัวหน้างานระดับหัวหน้าแผนก/หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้าโครงการจำนวน 15 คน ร่วมกันประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการนำรูปแบบไปใช้อยู่ระดับมากที่สุด ซึ่งรูปแบบภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการของผู้บริหารเพื่อพัฒนาโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยอย่างยั่งยืน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเป็นรูปแบบเชิงความคิดสำหรับผู้บริหาร (Conceptual Model for the Administrators) สอดคล้องกับการศึกษาของปทุมพร เปียถนอม (2554) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการสำหรับผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

นอกจากนี้แม้รูปแบบภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการของผู้บริหารเพื่อพัฒนาโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยอย่างยั่งยืน จะพัฒนามาจากการศึกษาแนวคิด องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกันมาอย่างเป็นระบบ ซึ่งนับว่ารูปแบบภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการในครั้งนี้ เป็นนวัตกรรมที่เกิดจากการศึกษา ค้นคว้า สังเคราะห์แนวคิดและองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ เป็นจุดเริ่มต้นที่จะช่วยขยายแนวคิด

และองค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการและพัฒนาในบริบทการศึกษาในสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย การศึกษาในบริบทสังคมไทยและพัฒนาสู่ระดับสากล ซึ่งเป็นไปตามนโยบายของสำนักงานพันธกิจการศึกษา สภาคริสตจักรในประเทศไทย (สุรพงษ์ มิตรกุล, 2560)

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอข้อเสนอแนะในการวิจัยออกเป็น 2 ส่วน ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย การปฏิบัติและเงื่อนไขความสำเร็จของการนำรูปแบบภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการ ดังนี้

1.1 สภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยสำนักงานพันธกิจการศึกษา ควรนำรูปแบบภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการไปใช้ในการกำหนดนโยบายการสร้างและพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

จากผลการวิจัยและข้อค้นพบข้างต้น ถือว่าเป็นข้อมูลที่เชื่อถือได้ตามกระบวนการวิจัย ดังนั้นสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยสำนักงานพันธกิจการศึกษา สามารถนำรูปแบบภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการ ไปกำหนดเป็นนโยบายในการสร้างและพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยตั้งเกณฑ์การผ่านการศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบดังกล่าว เป็นเงื่อนไขหนึ่งในการเลื่อนตำแหน่งผู้บริหารในแต่ละระดับ เพื่อให้ผู้นำ/ผู้บริหารรุ่นใหม่มีแนวคิด ภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการ มีวิธีการ/เทคนิคต่างๆ ในการบริหารโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ในการพัฒนาโรงเรียนอย่างยั่งยืนได้

1.2 ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดแผน หลักสูตร/รูปแบบในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการไว้ในแผนกลยุทธ์หรือแผนปฏิบัติการของโรงเรียน

เมื่อสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยสำนักงานพันธกิจการศึกษานำรูปแบบภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการไปใช้ในการกำหนดนโยบายในการสร้างและพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยแล้ว โรงเรียนแต่ละแห่งต้องกำหนดพัฒนา

ผู้นำรุ่นใหม่ โดยเข้าร่วมโครงการในหลักสูตร/รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการ ตามที่สำนักงานพันธกิจการศึกษา สภาคริสตจักรในประเทศไทยกำหนดและบรรจุแผนดังกล่าวไว้ในแผนกลยุทธ์หรือแผนปฏิบัติการของโรงเรียน เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติในเชิงรูปธรรม นำไปสู่การปฏิบัติจริงสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานพันธกิจการศึกษา และนโยบายสภาคริสตจักรในประเทศไทย เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษใหม่

1.3 ทีมผู้ทรงคุณวุฒิในการให้คำปรึกษา แนวคิด แนะนำกับผู้นำรุ่นใหม่

รูปแบบภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการของผู้บริหารเพื่อพัฒนาโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยอย่างยั่งยืน ที่พัฒนาขึ้น ผู้วิจัยใช้วิธีการศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Change Education) ที่เน้นการปรับเปลี่ยนความตั้งใจหรือวิธีคิด (Mindset) ของผู้บริหาร โดยการศึกษาเรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติ (Practicing) จากประสบการณ์ (Experiential) และวัฒนธรรมองค์กร (Organization Cultural) เพื่อการปฏิรูปส่วนบุคคล (Personal Transformational) และการปฏิรูปในระดับองค์กร (Organizational Transformation) ทั้งนี้ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยที่เข้ารับการฝึกอบรม ควรมีเงื่อนไขดังนี้

- 1) ต้องเป็นผู้บริหาร/ผู้ช่วยผู้บริหาร/หัวหน้างานของโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย และ
- 2) ต้องมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กรให้พัฒนาอย่างยั่งยืน

ทีมผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งหมายถึง ผู้มีประสบการณ์ในการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยจนประสบผลสำเร็จ จึงเป็นทีมที่มีความสำคัญยิ่งต่อการให้คำปรึกษา แนวคิด แนะนำผู้นำรุ่นใหม่ ทั้งนี้ สำนักงานพันธกิจการศึกษาคควรคัดเลือกทีมผู้ทรงคุณวุฒิอย่างจริงจัง เพื่อทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงในการฝึกผู้นำรุ่นใหม่ของโรงเรียนสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย

1.4 ทีมวิทยากรในพัฒนาและฝึกผู้นำจากรูปแบบการศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการเพื่อพัฒนาผู้บริหาร

การพัฒนาภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการ โดยรูปแบบ

การศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการ เพื่อพัฒนาผู้บริหารในครั้งนี้ ทีมวิทยากรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากในกระบวนการนี้ จึงควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

- 1) มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างเป็นระบบดีเยี่ยม
- 2) มีทักษะในการบริหารจัดการ การประสานงาน การฝึกอบรมเป็นอย่างดี
- 3) ต้องมีความเข้าใจเจตนารมณ์พื้นฐานของการจัดตั้งโรงเรียนสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย มีความรู้ ความสามารถในการถ่ายทอดกระบวนการในองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการและตัวอย่างคำสอนจากพระคริสต์ธรรมคัมภีร์อย่างชัดเจน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรนำรูปแบบภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการของผู้บริหารเพื่อพัฒนาโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยอย่างยั่งยืนไปปฏิบัติจริง ทั้งนี้เพื่อเป็นการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารจัดการองค์กร นำสู่การปรับปรุง แก้ไข พัฒนา ให้ได้รูปแบบภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการที่มีความสมบูรณ์แบบยิ่งขึ้น

รูปแบบภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการของผู้บริหาร เพื่อพัฒนาโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยอย่างยั่งยืน เป็นรูปแบบที่มีความเหมาะสม

และมีความเป็นไปได้ในเชิงแนวคิดและหลักการ ซึ่งยังไม่ได้ผ่านการปฏิบัติจริง ดังนั้น การวิจัยครั้งต่อไปควรนำรูปแบบภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการของผู้บริหาร เพื่อพัฒนาโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยอย่างยั่งยืนที่สร้างขึ้นไปปฏิบัติจริงกับกลุ่มตัวอย่าง และประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลจากทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามรูปแบบดังกล่าว เพื่อนำผลที่ได้รับมาปรับปรุง แก้ไข พัฒนา ให้ได้ รูปแบบภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น อีกทั้งเหมาะสมกับโรงเรียนสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย และหน่วยงานอื่นๆ ต่อไป

2.2 ควรศึกษาและพัฒนาในรูปแบบภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการกับกลุ่มผู้บริหารหน่วยงานอื่นๆ ในสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทยหรือหน่วยงานสังกัดอื่น

ควรศึกษาและพัฒนาในรูปแบบภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการกับกลุ่มผู้บริหารหน่วยงานอื่นๆ ในสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย เช่น พันธกิจการศึกษาระดับอุดมศึกษา พันธกิจการแพทย์ หรือหน่วยงานภาครัฐบาล และเอกชนอื่นๆ เพื่อขยายแนวคิด องค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบใจใฝ่บริการ ซึ่งเป็นภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรม ให้แพร่หลายกับผู้บริหารในทุกระดับ

เอกสารอ้างอิง

- ดำรง ศรีอร่าม. (2554). การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิศนา แคมมณี และคณะ. (2548). การวิจัยและพัฒนารูปแบบการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปทุมพร เปี้ยถนอม (2554). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน. คุุชฉินิพนธ์ ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เปรมจิตต์ เหมินทร์. (2545). วัฒนธรรมและค่านิยมใหม่ในการทำงานเพื่อประชาชน. กรุงเทพฯ: โพรดักส์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัยและแนวทางสู่การพัฒนา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วรรณ แกมเกตุ. 2551. วิทยุวิทยการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2553). ผู้บริหารโรงเรียน: สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล. พิมพ์ครั้งที่ 6. ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.

- สุรพงศ์ มิตรกุล. (2560). *สรุปรายงานพันธกิจของสภาคริสตจักรในประเทศไทย ระหว่างพฤษภาคม ค.ศ. 2016-เมษายน ค.ศ. 2017. ในการประชุมคณะกรรมการอำนวยการสภาคริสตจักรในประเทศไทย สมัยสามัญ ครั้งที่ 2/2017. วันที่ 14-15 กันยายน พ.ศ. 2560. กรุงเทพฯ: สภาคริสตจักรในประเทศไทย.*
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2548). *การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2549). *ข้าราชการพลเรือนกับสมรรถนะ. กรุงเทพฯ.*
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2555). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555-2559. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.*
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.*
- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *ผู้นำการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน.*
- อานันท์ ปันยารชุน. (2541). ใน *สงวน นิตยารัมภ์พงศ์ และสุทธิลักษณ์ สมิตะสิริ (บรรณาธิการ), ผู้นำพิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มติชน.*
- Anderson & Anderson. (2001). *Beyond Change Management. Practicing Organization*
- Bennis, W. (1999). *On Becoming A Leader. Reading, Massachusetts: Perseus Books.*
- Denhardt and Denhardt. (2007) *The New Public Service. Library of Congress Cataloging-in Publication Data.*
- Giber, Carter and Goldsmith. (2000). *RNA Granule Assembly and Disassembly Modulated by Nuclear Factor Associated with Double-stranded RNA 2 and Nuclear Factor 45. Journal of Biological Chemistry. 289(30), 21163-21180*
- Greenleaf, R.K. (2008). *Servant Leadership. IN L.C. Spears (Ed.) Insights on Leadership: Service, stewardship, spirit, and Servant-Leadership. New York : John Wiley & Sons Inc.*
- James, Gleick. (1987). *Chaos: The making of a New Science. Viking Adult.*
- Krejcie and Morgan. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement. 30(3), 607-610.*
- Yukl. (2010). *Leadership in Organizations. 7thed. New Jersey : Prentice Hall.*

