

โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ  
ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

---

*A Structural Equation Model of Servant Leadership for  
Basic School Administrators*

โดย

นางสาวจิรวรรณ เล่งพานิชย์

รหัส 517050030-6

นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา

---

# ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

## การบริหารการศึกษาไทยในปัจจุบัน

### สภาพการเปลี่ยนแปลง

- ความเป็น โลกาภิวัตน์
- ยุคสังคมฐานความรู้
- ภัยใต้สถานการณ์ที่เป็นพลวัตที่ยากต่อการพยากรณ์

### แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559)

ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลาง เป็นแผนบูรณาการแบบองค์รวม พัฒนาชีวิตให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และสังคมให้เข้มแข็ง

### จากรายงานสภาวะการศึกษา ไทย 2550/2551

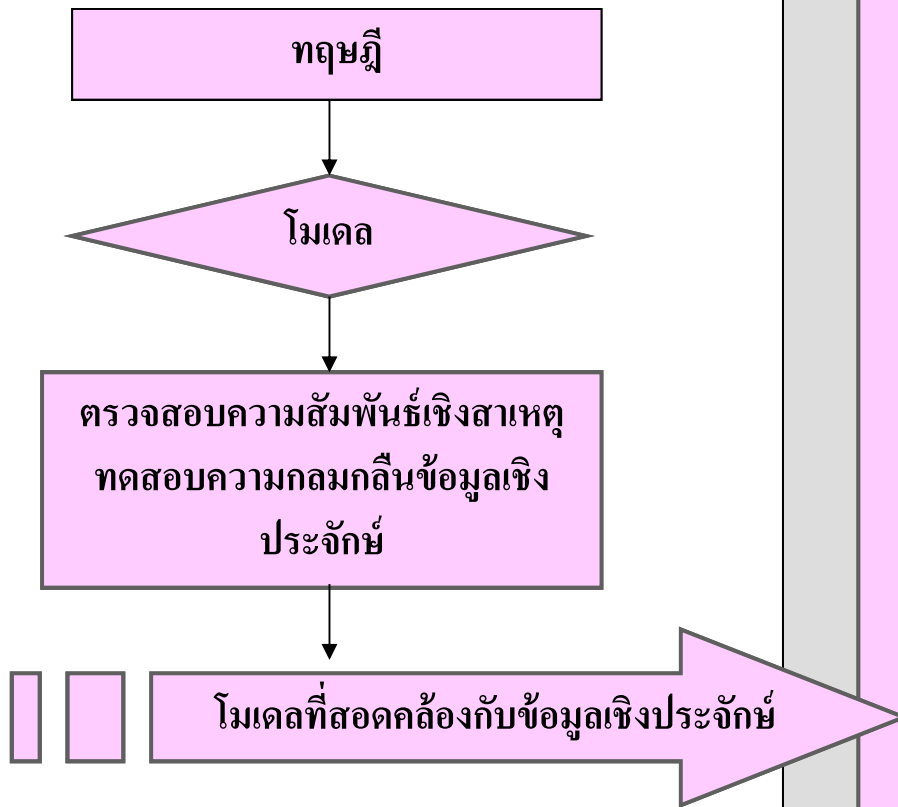
- ปัญหาการพัฒนาคุณภาพในการจัดการศึกษา ในช่วงชั้น ป.6 ม.3 และ ม.6
- ปัญหาการพัฒนาครูอาจารย์และบุคลากร

### ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ

เน้นการให้บริการ เพิ่มคุณค่าและพัฒนาผู้อื่น ส่งเสริมความสำคัญของชีวิตกลุ่ม กระจายอำนาจการตัดสินใจ มีแนวคิดในการทำงานแบบเป็นองค์รวม และจะต้องมีความรับผิดชอบพื้นฐานที่แสดงถึงความมีจริยธรรม

# ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบไฟบริการ  
ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน



โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบไฟบริการที่  
เหมาะสมกับบริบทและลักษณะของผู้บริหาร  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

- ใช้เป็นข้อมูลในการฝึกอบรมผู้บริหาร
- แนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนเพื่อดำเนินงานส่งเสริมประสิทธิผลของผู้บริหาร
- การสร้างหลักสูตรการศึกษาในระยะยาวแบบมุ่งเน้นประสบการณ์ในสถานศึกษา
- ใช้เป็นปรัชญาเพื่อเป็นหลักในการปฏิบัติในสถานศึกษา
- เป็นโมเดลตั้งต้นเพื่อขยายขอบเขตการศึกษาองค์ประกอบทั้งด้านปัจจัยที่มีอิทธิพล และด้านภาวะผู้นำแบบไฟบริการให้กว้างขวางและลึกซึ้งต่อไป

# คำถาม วัตถุประสงค์ และสมมติฐาน

## คำถาม

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีการแสดงออกถึงภาวะผู้นำแบบไฟบริการอยู่ในระดับใด เมื่อเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ วัย และขนาดของโรงเรียนมีความแตกต่างกันหรือไม่ ?

## วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาระดับการแสดงออกภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ วัย และขนาดของโรงเรียน

## สมมติฐาน

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีการแสดงออกภาวะผู้นำแบบไฟบริการอยู่ในระดับปานกลางขึ้นไป และผู้บริหารที่เพศต่างกัน วัยต่างกัน และทำงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีการแสดงออกภาวะผู้นำแบบไฟบริการต่างกัน

## คำถาม

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีการแสดงออกถึง  
ภาวะผู้นำแบบไฟบริการอยู่ในระดับใด เมื่อ  
เปรียบเทียบจำแนกตามเพศ วัย และขนาดของ  
โรงเรียนมีความแตกต่างกันหรือไม่ ?

## วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาระดับการแสดงออกภาวะผู้นำแบบไฟบริการ  
ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเปรียบเทียบ  
จำแนกตามเพศ วัย และขนาดของโรงเรียน

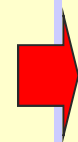
## สมมติฐาน

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีการแสดงออกภาวะ  
ผู้นำแบบไฟบริการอยู่ในระดับปานกลางขึ้นไป และ  
ผู้บริหารที่เพศต่างกัน วัยต่างกัน และทำงานในโรงเรียน  
ที่มีขนาดต่างกันมีการแสดงออกภาวะผู้นำแบบไฟ  
บริการต่างกัน

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมี  
การแสดงออกในปัจจัยที่มี  
อิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบไฟ  
บริการอยู่ในระดับใด เมื่อ  
เปรียบเทียบจำแนกตามเพศ วัย  
และขนาดของโรงเรียนมีความ  
แตกต่างกันหรือไม่ ?



เพื่อศึกษาระดับการแสดงออกใน  
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำ  
แบบไฟบริการของผู้บริหาร  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ  
เปรียบเทียบจำแนกตามเพศ วัย  
และขนาดของโรงเรียน



ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมี  
การแสดงออกในปัจจัยที่มีอิทธิพล  
ต่อภาวะผู้นำแบบไฟบริการอยู่ใน  
ระดับปานกลางขึ้นไป และ  
ผู้บริหารที่เพศต่างกัน วัยต่างกัน  
และทำงานในโรงเรียนที่มีขนาด  
ต่างกันมีการแสดงออกในปัจจัยที่มี  
อิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบไฟ  
บริการต่างกัน

## คำถาม

## วัตถุประสงค์

## สมมติฐาน

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีการแสดงออกถึงภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการอยู่ในระดับใด เมื่อเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ วัย และขนาดของโรงเรียนมีความแตกต่างกันหรือไม่ ?

เพื่อศึกษาระดับการแสดงออกภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ วัย และขนาดของโรงเรียน

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีการแสดงออกภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการอยู่ในระดับปานกลางขึ้นไป และผู้บริหารที่เพศต่างกัน วัยต่างกัน และทำงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีการแสดงออกภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการต่างกัน

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีการแสดงออกในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการอยู่ในระดับใด เมื่อเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ วัย และขนาดของโรงเรียนมีความแตกต่างกันหรือไม่ ?

เพื่อศึกษาระดับการแสดงออกในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ วัย และขนาดของโรงเรียน

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีการแสดงออกในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการอยู่ในระดับปานกลางขึ้นไป และผู้บริหารที่เพศต่างกัน วัยต่างกัน และทำงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีการแสดงออกในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการต่างกัน

โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ ?

เพื่อตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์



## คำถาม

## วัตถุประสงค์

## สมมติฐาน

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีการแสดงออกถึงภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการอยู่ในระดับใด เมื่อเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ วัย และขนาดของโรงเรียนมีความแตกต่างกันหรือไม่ ?

เพื่อศึกษาระดับการแสดงออกภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ วัย และขนาดของโรงเรียน

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีการแสดงออกภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการอยู่ในระดับปานกลางขึ้นไป และผู้บริหารที่เพศต่างกัน วัยต่างกัน และทำงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีการแสดงออกภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการต่างกัน

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีการแสดงออกในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการอยู่ในระดับใด เมื่อเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ วัย และขนาดของโรงเรียนมีความแตกต่างกันหรือไม่ ?

เพื่อศึกษาระดับการแสดงออกในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ วัย และขนาดของโรงเรียน

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีการแสดงออกในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการอยู่ในระดับปานกลางขึ้นไป และผู้บริหารที่เพศต่างกัน วัยต่างกัน และทำงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีการแสดงออกในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการต่างกัน

โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ ?

เพื่อตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

**ปัจจัยที่นำมาศึกษามีน้ำหนักของอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพียงใด ?**

**เพื่อศึกษาขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่นำมาศึกษาต่อภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**

**ปัจจัยที่นำมาศึกษามีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับสูง**



# ขอบเขตการวิจัย

ประชากร



ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 31,770 คน และ  
ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 340 คน

ตัวแปร



ตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์  
ความซื่อสัตย์สุจริต  
ตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ  
การมีวิสัยทัศน์  
ความเชื่อถือ



# นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบไฟบริการ  
ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตัวแปรแฝง

ตัวแปรแฝงภายใน

ตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปรแฝงภายนอก

ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ

การบริการ

การมอบอำนาจ

การไม่เห็นแก่ตัว

ความนอบน้อม

ความเชื่อถือ

ความชำนาญ

ความไว้วางใจ

ความมีพลวัต

ความคิดสร้างสรรค์

การคิดสิ่งใหม่

ความคิดคล่องตัว

ความคิดละเอียดลออ

ความคิดยืดหยุ่น

การมีวิสัยทัศน์

การสร้างวิสัยทัศน์

การเผยแพร่วิสัยทัศน์

การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

ความซื่อสัตย์สุจริต

การเคารพผู้อื่น

การบอกความจริง

การรักษาสัญญา

## บทที่ 2

### วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1

นิยาม แนวคิด องค์ประกอบ  
นิยามเชิงปฏิบัติการและตัว  
บ่งชี้ของภาวะผู้นำแบบไฟ  
บริการ

2

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะ  
ผู้นำแบบไฟบริการและ  
เส้นทางอิทธิพล

3

นิยาม แนวคิด องค์ประกอบ  
นิยามเชิงปฏิบัติการและตัว  
บ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบที่  
มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบไฟ  
บริการ

4

โมเดลสมมติฐานภาวะผู้นำแบบไฟบริการ

## บทที่ 2

### วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1

นิยาม แนวคิด  
องค์ประกอบ นิยามเชิง  
ปฏิบัติการและตัวบ่งชี้  
ของภาวะผู้นำแบบไฟ  
บริการ

2

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะ  
ผู้นำแบบไฟบริการและ  
เส้นทางอิทธิพล

3

นิยาม แนวคิด องค์ประกอบ  
นิยามเชิงปฏิบัติการและตัว  
บ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบที่  
มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบไฟ  
บริการ

4

โมเดลสมมติฐานภาวะผู้นำแบบไฟบริการ

# นิยามภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ

กลุ่มแรก ให้นิยามคำว่า ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการในลักษณะการปฏิบัติตนเป็นฝ่ายให้บริการผู้อื่น เป็นอันดับแรก

กลุ่มสอง ให้นิยามคำว่า ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ คือ การมองข้ามผ่านผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อให้ได้ในสิ่งที่ผู้อื่นต้องการ คอยช่วยเหลือผู้อื่นได้ พัฒนาและเกิดความเจริญงอกงาม

กลุ่มสาม ให้นิยามคำว่า ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ คือ ทำตนให้เป็นประโยชน์ (being useful) และ การทำตนให้เป็นทรัพยากร (being a resource)

Greenleaf(1970);  
Nwogu(2004);Dubrin(2006)

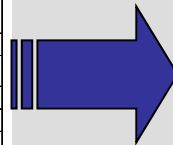
Humphreys(2002); Laub(2004)

Spears(2004)

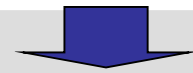
# สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบไฟบริการ

องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำแบบไฟบริการ	Rige and Wong (2000)	Russell (2001)	Russell and Stone (2002)	Sendjaya and James (2002)	Patterson (2003)	Winston (2003)	Winston (2004)	Dennis and Bocarnea (2005)	Joseph and Winston (2005)	Barbuto and Wheeler (2006)	Carolyn (2006)	Waddell (2006)	Washington, Sutton, and Field (2006)	Poon (2006)	Irving and Longbottom (2007)	Sendjaya, Sance and Sance (2008)	Moosbrugger and Patterson (2008)	Waddell (2009)
การมอบอำนาจ (empowerment)			✓	✓	✓		✓	✓				✓		✓			✓	
ความเสมอภาค (equality)				✓														
การให้คำปรึกษา (mentoring)				✓														
การเป็นต้นแบบ (role modeling)			✓	✓						✓								
ความซื่อตรง (honesty)			✓												✓			
ความซื่อสัตย์สุจริต (integrity)	✓	✓																
ความไว้วางใจ (trust)			✓					✓										
การบริการ (service)			✓		✓									✓				✓
การบุกเบิก (pioneering)			✓															
ความรักและศรัทธาต่อพระเจ้า (agapao love)					✓	✓	✓	✓				✓						✓
ความอ่อนน้อม (humility)					✓	✓	✓	✓				✓		✓				✓
การไม่เห็นแก่ตัว (altruism)					✓	✓	✓	✓		✓		✓		✓				✓

( หน้า 22-25 )



- theoretical framework
- ปี 2000-2009
- มีจำนวน 54 องค์ประกอบ
- ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป



## conceptual framework



## บทที่ 2

### วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1

นิยาม แนวคิด องค์ประกอบ  
นิยามเชิงปฏิบัติการและตัว  
บ่งชี้ของภาวะผู้นำแบบไฟ  
บริการ

2

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ  
ภาวะผู้นำแบบไฟ  
บริการและเส้นทาง  
อิทธิพล

3

นิยาม แนวคิด องค์ประกอบ  
นิยามเชิงปฏิบัติการและตัว  
บ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบที่  
มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบไฟ  
บริการ

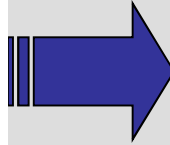
4

โมเดลสมมติฐานภาวะผู้นำแบบไฟบริการ

# สังเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลภาวะผู้นำแบบไฟบริการ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบไฟบริการ	Laub (1999)	Russell (2001)	Russell and Stone (2002)	Freeman, Isaksen and Dorval (2002)	Joseph and Winston (2005)	Matteson and Irving (2006)	Washington et al. (2006)	Carolyn (2006)	Perry-Smith (2006)	Waddell (2009)
1. การมีวิสัยทัศน์ (vision)	✓	✓								
2. ลักษณะที่เชื่อถือ (authenticity)										
3. ความซื่อสัตย์สุจริต (integrity)					✓		✓			
4. ความเชื่อถือ (credibility)		✓	✓		✓					
5. ความคิดสร้างสรรค์ (creativity)		✓		✓					✓	
6. นวัตกรรม (innovation)									✓	
7. ความไว้วางใจผู้นำ (leader trust)					✓					
8. ความน่าเชื่อถือขององค์กร (organizational trust)					✓					
9. ความเป็นมิตร (agreeable)							✓			
10. ความรู้ความสามารถ (competence)							✓			
11. เพศ (gender)								✓		
12. อายุ (age)									✓	

( หน้า 42 )



- theoretical framework
- ปี 1999-2009
- มีจำนวน 17 ปัจจัย
- ความถี่ตั้งแต่ 2 ขึ้นไป



conceptual framework

Russell (2001) ; Russell & Stone (2002);  
Joseph & Winston (2005)

ความเชื่อถือ

Russell (2001); Freeman, Isaksen & Dorval (2002)  
) ; Perry-Smith (2006)

ความคิดสร้างสรรค์

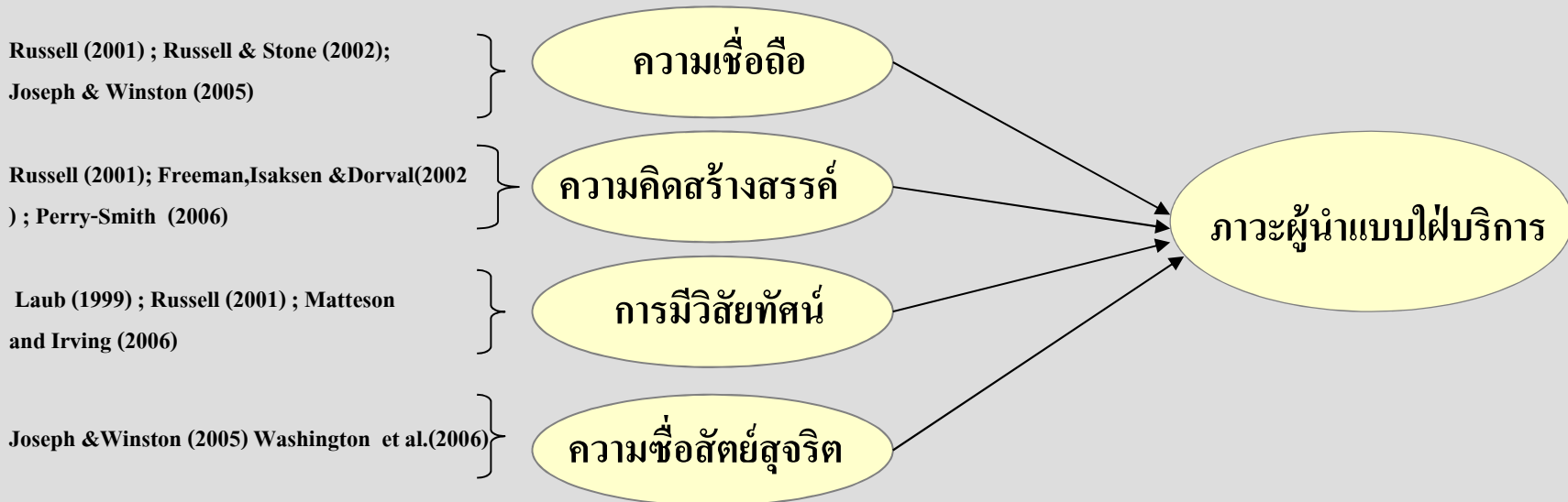
Laub (1999) ; Russell (2001) ; Matteson  
and Irving (2006)

การมีวิสัยทัศน์

Joseph & Winston (2005) Washington et al. (2006)

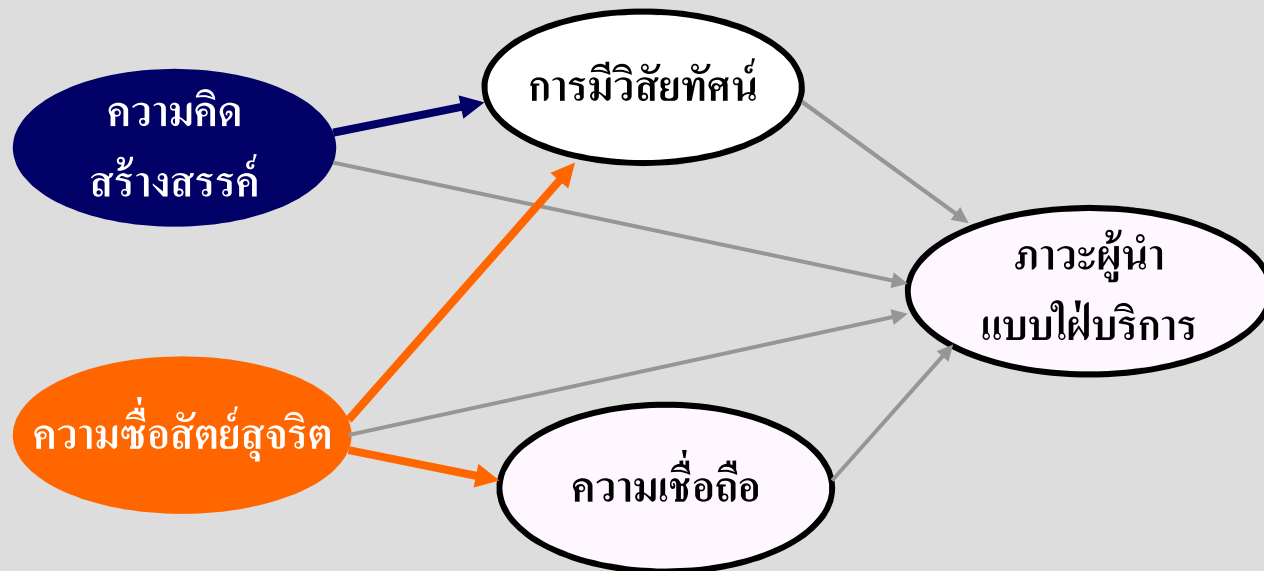
ความซื่อสัตย์สุจริต

ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ



# เส้นทางอิทธิพล

ปัจจัยภายนอก	ปัจจัยภายใน	ผู้ศึกษา / ผู้วิจัย
ความคิดสร้างสรรค์	การมีวิสัยทัศน์	วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544), สุพจน์ นาสสมบัติ (2547), จิตติมา วรรณศรี (2550), Covey (1989)
ความซื่อสัตย์สุจริต	การมีวิสัยทัศน์	Hattie and Juanita, (2003)
	ความซื่อสัตย์	Mayer (1995), Shaw (1997), Mark et al. (2005)





## บทที่ 2

### วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1

นิยาม แนวคิด องค์ประกอบ  
นิยามเชิงปฏิบัติการและตัว  
บ่งชี้ของภาวะผู้นำแบบใฝ่  
บริการ

2

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะ  
ผู้นำแบบใฝ่บริการและ  
เส้นทางอิทธิพล

3

นิยาม แนวคิด องค์ประกอบ  
นิยามเชิงปฏิบัติการและตัว  
บ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ  
ที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำ  
แบบใฝ่บริการ

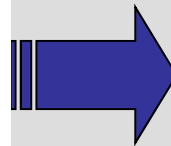
4

โมเดลสมมติฐานภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ

# สังเคราะห์องค์ประกอบของความเชื่อถือ

องค์ประกอบของความเชื่อถือ	Hovland, Janis & Kelly (1953)	Berlo and Metz (1970)	Andersen (1973)	Kouzes and Posner (1990)	Ohanian (1991)	Johanson (1994)	Russell and Stone (2002)	Lumsden and Lumsden (2003)	สายัณห์ แก้วคำมุล (2546)	โชค กิตติพงษ์ถาวร (2549)	สุชนา หนูวิจิตรพงษ์ (2550)
1. ความเป็นผู้เชี่ยวชาญ (expertise)	✓		✓	✓	✓		✓	✓			✓
2. ความไว้วางใจ (trust)	✓		✓	✓	✓		✓	✓			✓
3. ความตั้งใจ (intention)	✓										
4. ความรู้สึกปลอดภัย (safety)		✓							✓		
5. คุณวุฒิ (qualification)											
6. ความมีพลวัต (dynamism)		✓	✓					✓		✓	✓
7. ฉลาด (intelligence)						✓					
8. ความประพฤติหรือนิสัย						✓					✓
9. ใจดี (goodwill)						✓					✓
10. ความเชื่อ (believability)				✓							
11. ความน่าดึงดูด (attractiveness)					✓						
12. ความเป็นกลาง (objectivity)								✓			
13. ความสอดคล้อง (coorientation)								✓			
14. ความรู้จักมักคุ้น (socialcility)									✓		
15. ความสละสลวย (composure)											✓

หน้า 55-56



- theoretical framework
- ปี 1953-2007
- มีจำนวน 15 องค์ประกอบ
- ความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป



conceptual framework

Hovland, Janis & Kelly (1953) Andersen (1973) Kouzes & Posner (1990)  
 Ohanian (1991) Russell & Stone (2002) Lumsden & Lumsden (2003)  
 สายัณห์ แก้วคำมุล (2546) โชค กิตติพงษ์ถาวร (2549) สุชนา หนูวิจิตรพงษ์ (2550)

ความชำนาญ

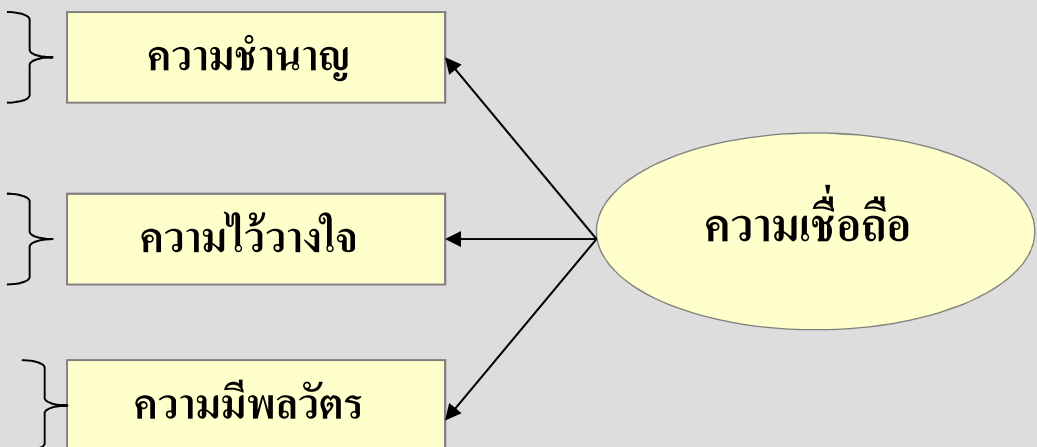
Hovland, Janis & Kelly (1953) Andersen (1973) Kouzes & Posner (1990)  
 Ohanian (1991) Russell & Stone (2002) Lumsden & Lumsden (2003)  
 สุชนา หนูวิจิตรพงษ์ (2550)

ความไว้วางใจ

Berlo & Mertz (1970) Andersen (1973) Lumsden & Lumsden (2003)  
 สายัณห์ แก้วคำมุล (2546) โชค กิตติพงษ์ถาวร (2549) สุชนา หนูวิจิตรพงษ์ (2550)

ความมีพลวัต

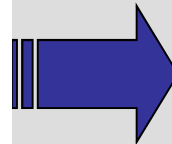
ความเชื่อถือ



# สังเคราะห์องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์

องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์	ทัญญู AUTA	Guiford (1967)	Guiford and Hoepfner (1971)	Billar (1990)	Freeman, Isaksen and Dorval	Quinn (2004)	Cerco (2006)	อารี พันธุ์มณี (2546)	เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2549)	จิตติมา วรธรรมศรี (2550)	ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2551)
ความต่อเนื่องโดยธรรมชาติ (spontaneous)				✓							
การคิดสิ่งใหม่ (originality)		✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓
ใช้งานได้ (workable)									✓		
ความเหมาะสม (appropriate)						✓			✓		
การตระหนักรู้ (awareness)	✓										
ความเข้าใจ (understanding)	✓										
ความเชี่ยวชาญ (expertise)							✓				
การสังเคราะห์ (synthesis)											✓
แรงจูงใจ (motivation)							✓				
เทคนิควิธี (techniques)	✓										
ความคิดคล่องตัว (fluency)		✓	✓					✓		✓	✓
ความคิดละเอียดลออ (elaboration)		✓	✓					✓		✓	✓
ความคิดยืดหยุ่น (flexibility)		✓	✓					✓		✓	✓

หน้า 79 - 80



- theoretical framework
- ปี 1967-2008
- มีจำนวน 29 องค์ประกอบ
- ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป

conceptual framework



Guiford (1967) Guiford & Hoepfner (1971) Freeman, Isaksen & Dorval (2002) Quinn (2004) อารี พันธุ์มณี (2546) เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2549) จิตติมา วรธรรมศรี (2550) ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2550)

การคิดสิ่งใหม่

Guiford (1967) Guiford & Hoepfner (1971) อารี พันธุ์มณี (2546) จิตติมา วรธรรมศรี (2550) ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2550)

ความคิดคล่องตัว

Guiford (1967) Guiford & Hoepfner (1971) อารี พันธุ์มณี (2546) จิตติมา วรธรรมศรี (2550) ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2550)

ความคิดละเอียดลออ

Guiford (1967) Guiford & Hoepfner (1971) อารี พันธุ์มณี (2546) จิตติมา วรธรรมศรี (2550) ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2550)

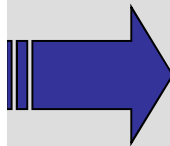
ความคิดยืดหยุ่น



# สังเคราะห์องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์

องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์	Braun (1991)	Fisher (1993)	Laub (1999)	Russell (2001)	Wilmore (2001)	Zaccaro and Banks (2004)	Dubrin (2006)	มนตรี แย้มกสิกร (2544)	วีระวัฒน์ ปิ่นิตามัย (2544)	บุรชัย ศิริมหาสาร (2548)	จิตมา วรรณศรี (2550)
1. การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing)	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4. การรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์ (accountability)	✓	✓		✓	✓						
5. การเป็นต้นแบบที่ดี (role model)									✓		
6. การทำงานเป็นทีม (team work)									✓		
7. การมีความคิดเชิงกลยุทธ์ (strategic thinking)									✓		

หน้า 96



- theoretical framework
- ปี 1991-2007
- มีจำนวน 7 องค์ประกอบ
- ความถี่ตั้งแต่ 10 ขึ้นไป



conceptual framework

Braun (1991) Fisher (1993) Laub (1999) Russell (2001) Wilmore (2001)  
Zaccaro and Banks (2004) Dubrin (2006) มนตรี แย้มกสิกร (2544) วีระวัฒน์ ปิ่นิตามัย (2544) บุรชัย ศิริมหาสาร (2548) จิตมา วรรณศรี (2550)

การสร้างวิสัยทัศน์

Braun (1991) Fisher (1993) Laub (1999) Russell (2001) Wilmore (2001)  
Zaccaro and Banks (2004) Dubrin (2006) มนตรี แย้มกสิกร (2544) วีระวัฒน์ ปิ่นิตามัย (2544) บุรชัย ศิริมหาสาร (2548) จิตมา วรรณศรี (2550)

การเผยแพร่วิสัยทัศน์

Braun (1991) Fisher (1993) Russell (2001) Wilmore (2001) Zaccaro and Banks (2004) Dubrin (2006) มนตรี แย้มกสิกร (2544) วีระวัฒน์ ปิ่นิตามัย (2544) บุรชัย ศิริมหาสาร (2548) จิตมา วรรณศรี (2550)

การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์



# สังเคราะห์องค์ประกอบของความซื่อสัตย์สุจริต

องค์ประกอบของความซื่อสัตย์สุจริต	บุรุษสัมพันธ์ศาสตร์ (2546)	ริเรื่องรอง รัตนวิไลสกุล(2547)	Clawson (1999)	Russell (2001)	Peiser (2001)	Peterson & Seligman (2004)	Paine (2005)	Washington et al.(2006)	De Bakker (2007)
ทำความดี (doing good)	✓								
การรู้จักข่มใจตนเอง (self restraint)	✓								
การรู้จักหน้าที่ของตนเอง (responsibility)		✓							
การยอมรับผลการกระทำ (acceptance of action)		✓							
การเคารพผู้อื่น (respect for the individual)		✓	✓	✓					
การบอกความจริง (truth telling)		✓	✓	✓				✓	
การรักษาสัญญา (promise keeping)		✓	✓	✓				✓	
ความยุติธรรม (Fairness)				✓					
ลักษณะที่เชื่อถือได้ (authenticity)					✓	✓			
ความซื่อตรง (honest)					✓	✓			
ความจริงใจ (trustworthiness)							✓		
การเปิดเผย (openness)							✓		
ความเห็นอกเห็นใจ (empathy)									✓

หน้า 114-115

• theoretical framework

• ปี 1999-2007

• มีจำนวน 22 องค์ประกอบ

• ความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป

conceptual framework

ริเรื่องรอง รัตนวิไลสกุล(2547) Clawson (1999) Russell (2001)

การเคารพผู้อื่น

ริเรื่องรอง รัตนวิไลสกุล(2547) Clawson (1999) Russell (2001)

การบอกความจริง

Washington et al.(2006)

ริเรื่องรอง รัตนวิไลสกุล(2547) Clawson (1999) Russell (2001)

การรักษาสัญญา

Washington et al.(2006)

ความซื่อสัตย์สุจริต

## บทที่ 2

### วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1

นิยาม แนวคิด องค์ประกอบ  
นิยามเชิงปฏิบัติการและตัว  
บ่งชี้ของภาวะผู้นำแบบไฟ  
บริการ

2

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะ  
ผู้นำแบบไฟบริการและ  
เส้นทางอิทธิพล

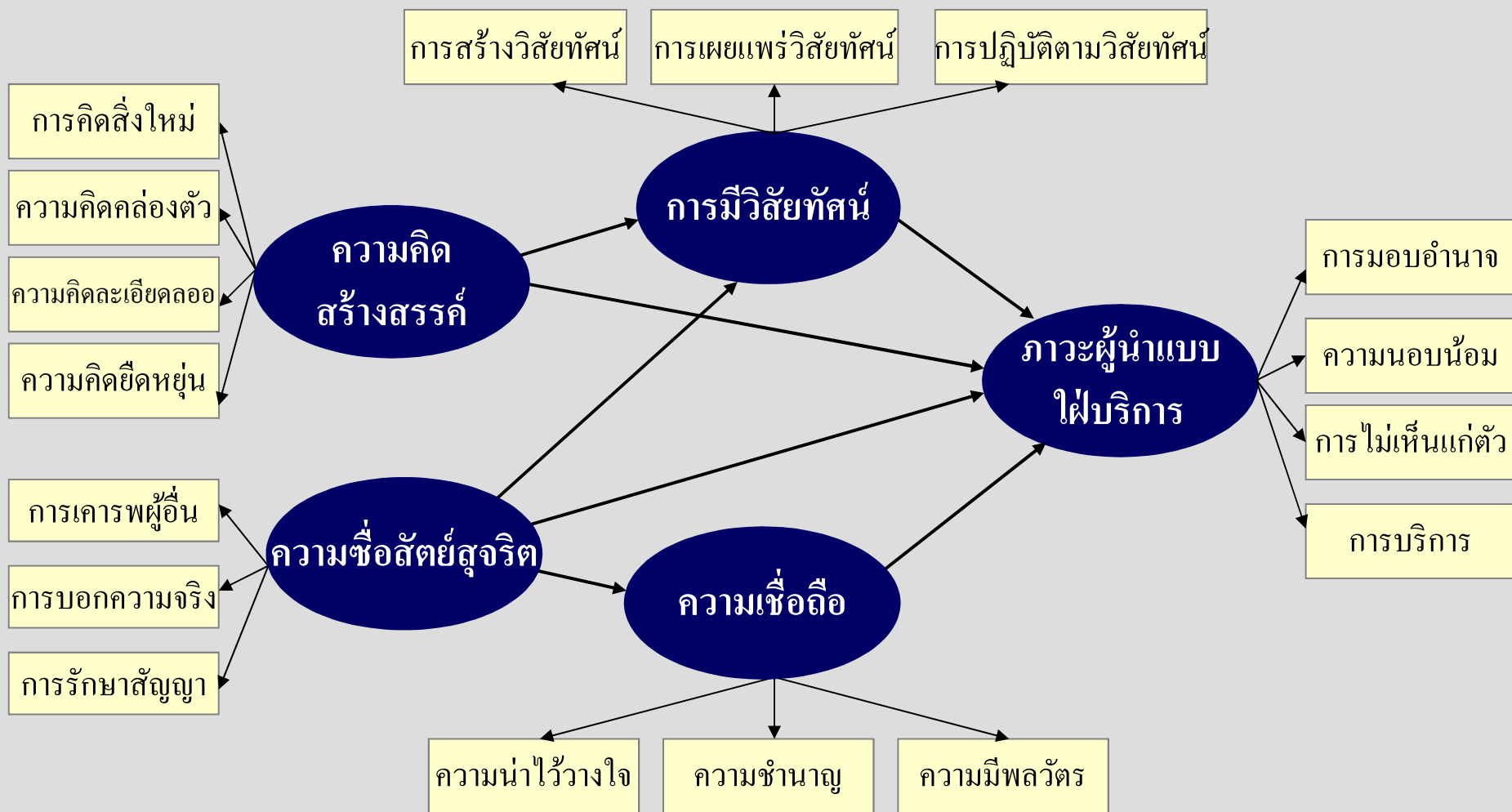
3

นิยาม แนวคิด องค์ประกอบ  
นิยามเชิงปฏิบัติการและตัว  
บ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบที่  
มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบไฟ  
บริการ

4

โมเดลสมมติฐานภาวะผู้นำแบบไฟบริการ

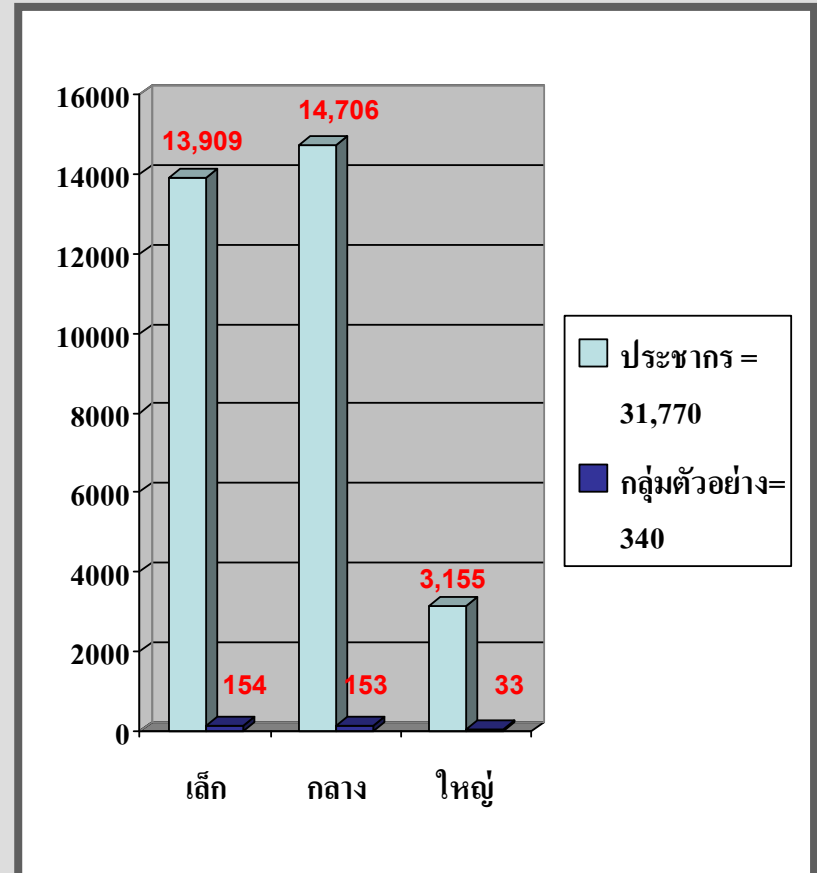
# โมเดลสมมติฐานภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน



# บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีวิทยาการวิจัย	<ul style="list-style-type: none"><li>• การวิจัยเชิงปริมาณ</li><li>• มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหตุและตัวแปรผล</li></ul>
ประชากร	ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 31,770 คน
กลุ่มตัวอย่าง	<ul style="list-style-type: none"><li>• กำหนด 20:1</li><li>• จำนวน 340 คน</li><li>• โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน</li></ul>





# เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

## ตอนที่ 1

- แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบ
- แบบตรวจสอบรายการ
- เนื้อหา คือ เพศ อายุ ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหาร

## ตอนที่ 2

- วัตถุประสงค์ผู้นำแบบไฟบริการ
- แบบประเมินค  1 5 ระดับ
- เนื้อหา คือ การบริการ การมอบอำนาจ การไม่เห็นแก่ตัว ความอ่อนน้อม

## ตอนที่ 3

- วัตถุประสงค์ที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบไฟบริการ
- แบบประเมินค  1 5 ระดับ
- เนื้อหา คือ ความเชื่อถือ ความคิดสร้างสรรค์ การมีวิสัยทัศน์ ความซื่อสัตย์สุจริต



## การสร้างและตรวจสอบคุณภาพ

ศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎี

กำหนดนิยามปฏิบัติการ

ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

## ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ความตรงเชิงเนื้อหา (content validity)

ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (item total correlation)

ความเชื่อถือ (reliability)

ความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity)



# การวิเคราะห์ข้อมูล

## วัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 1) และ 2)

วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
ค่าสูงสุด และค่าต่ำสุด

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างเพศใช้สถิติ t-test  
เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างวัย/ขนาดโรงเรียนใช้ F-test

## วัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 3) และ 4)

การวิเคราะห์องค์ประกอบ

การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล

ดัชนี	ระดับการยอมรับ
1. $\chi^2$	$\chi^2$ ที่ไม่มีนัยสำคัญ หรือ ค่า P-value > 0.05
2. ค่า $\chi^2 / df$	ไม่ <input type="checkbox"/> ควรเกิน 2.00
3. ค่า GFI, AGFI, CFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00
4. ค่า Standardized RMR, RNSEA	< 0.05
5. ค่า CN	$\geq 200$ ของกลุ่มตัวอย่าง
6. ค่า largest standardized residual	มีค่า -2 ถึง 2



ขอขอบพระคุณ

