ชื่อเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัย สิริพรรณ จึงสุทธิวงษ์

กรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร
ดร.ละม้ายกิตติพร
ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน

ปริญญา ค.ด. (การบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ)

สถาบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปีที่พิมพ์ 2560

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำใฝ่บริการของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) สร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 3) ตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้นการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R & D) ดำเนินการ 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการ ประกอบด้วย การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ และการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2559 จำนวน 82,320 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 382 คนในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan ใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 การร่างและสร้างรูปแบบ ประกอบด้วย การร่างรูปแบบ การสร้างและยืนยันรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน ระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบในสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขอน อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 20 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผลการวิจัย พบว่า

1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำใฝ่บริการของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมี 8 องค์ประกอบ คือ การโน้มน้าวใจ การให้กำลังใจผู้อื่น การมองการณ์ไกล การฟัง การรับผิดชอบดูแล การมุ่งมั่นพัฒนา การสร้างชุมชน และการตระหนักรู้ สำหรับความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การตระหนักรู้ การโน้มน้าวใจ การให้กำลังใจผู้อื่น การฟัง การรับผิดชอบดูแล การมุ่งมั่นพัฒนา การสร้างชุมชน และการมองการณ์ไกล

2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการ และ 5) การวัดและประเมินผล

3. ผลของการตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า

3.1 ความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.2 ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจากการตอบแบบประเมินค่าเฉลี่ยของคะแนนประเมินภาวะผู้นำใฝ่บริการของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล หลังการทดลองใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการทดลองและผู้รับบริการจากสำนักงานมีความพึงพอใจในการให้บริการหลังการทดลองใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการทดลอง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำใฝ่บริการ องค์การบริหารส่วนตำบล

TITLE	A Model of Servant Leadership for Personnel under the Subdistruct Administrative Organization in the Northeast
AUTHOR	Siripan Jungsuttiwong
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Chaiya Pawabutra
	Dr. Lamai Kittiporn
	Dr. Worakanyapilai Kaerahan
DEGREE	Ed.D. (Educational Administration and Leadership)
INSTITUTION	Sakon Nakhon RajabhatUniversity
YEAR	2017

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ABSTRACT

The purposes of this research were to: 1) examine components of servant leadership of personnel working at the Subdistrict Administrative Organization (SAO) in the Northeast, 2) construct and develop a servant leadership model for personnel, 3) examine the effectiveness of the developed model. This Research and Development (R & D) was divided into three phases: Phase I– Examining the components of servant leadership of personnel through document inquiries, experts' interviews and a survey. The samples of 382 were selected through the Krejcie and Morgan formula and drawn from the population of 82,320 personnel working at the SAO in the Northeast in the 2016 academic year. The research tool was a set of 5–point rating scale questionnaires. The data were analyzed using frequency, percentage, mean and standard deviation; Phase II– Drafting and constructing a model through a model drafting and construction. In addition, the model confirmation was considered by the ten experts. Phase III– Model implementation. The participants were 20 personnel working at the Office of Subdistrict Administrative Organization of NongKhon Subdistrict, Mueang, Ubonratchathani province. The collected data was analyzed using mean and standard deviation.

The findings were as follows:

1. The components of servant leadership of personnel working at the Subdistrict Administrative Organization in the Northeast involved eight aspects : 1) Persuasion, 2) Encouraging others, 3) Visionary, 4) Listening, 5) Caring Responsibilities, 6) Striving for Development, 7) Building Community, and 8) Awareness. In addition, the need for servant leadership development of personnel, as a whole was at a high level. When considering in each aspect, all aspects were at a high level ranging from the most to the least values, including 1) Awareness, 2) Persuasion, 3) Encouraging others, 4) Listening, 5) Caring responsibilities, 6) Striving for Development, 7) Building Community, and 8) Visionary.

2. The model of servant leadership development for personnel under the Subdistrict Administrative Organization in the Northeast comprised: 1) Principles, 2) Objectives, 3) Contents, 4) Process and 5) Measurement and Evaluation.

3. The results from examining the effectiveness of the developed model revealed that:

3.1 The appropriateness of the developed model, as a whole was at the highest level.

3.2 The effects after the model implementation were drawn from the assessment of personnel's servant leadership. The findings reported that the mean scores of the post – implementation in terms of servant leadership were higher than the pre – implementation. In addition, the service users satisfied toward servant leadership application at a higher level than the pre – implementation.

Keywords : Servant Leadership, Subdistrict Administrative Organization