

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนมหาไถ่ศึกษา

สังมณฑล อุดรธานี

ชัยรินทร์ เหลาพรม

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนมหาไถ่ศึกษา สังมณฑลอุดรธานี จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบัน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนและเจ้าหน้าที่ในโรงเรียนประกอบด้วย 12 โรงเรียน จำนวน 706 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 248 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามชนิดคำถามปลายปิด โดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถาม เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนมหาไถ่ศึกษา สังมณฑลอุดรธานี จำนวน 248 ฉบับได้ข้อมูลทั้งสิ้น 248 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบัน ใช้การวิเคราะห์โดยทดสอบค่าที (Independent t – test) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู จำแนกตาม อายุและประสบการณ์การปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ค่าแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of variance) ถ้าพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะนำค่าคะแนนเป็นรายคู่ไปทำการทดสอบโดยวิธีเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนมหาไถ่ศึกษา สังมณฑลอุดรธานี ปรากฏผล ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 248 คน พบว่า เป็นครูเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุน้อยกว่า 25 ปี
2. ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนมหาไถ่ศึกษา สังมณฑลอุดรธานี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. ครูที่เพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนมหาไถ่ศึกษา สังมณฑลอุดรธานี โดยภาพรวมและรายด้านพบว่าแต่ละด้านมีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

4. ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนมหาไถ่ศึกษา สังฆมณฑลอุดรธานี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการเห็นแก่ประโยชน์คนอื่นและด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 25 -35 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ สูงกว่าครูที่มีอายุมากกว่า 36 ปี

5. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนมหาไถ่ศึกษา สังฆมณฑลอุดรธานี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการเห็นแก่ประโยชน์คนอื่นและด้านการมีวิสัยทัศน์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ นอกนั้นไม่พบความแตกต่างโดยครูกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี

6. ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนมหาไถ่ศึกษา สังฆมณฑลอุดรธานี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความรักอย่างประเสริฐมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ด้านความรักอย่างประเสริฐ สูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท

7. ครูที่มีหน้าที่รับผิดชอบในปัจจุบันโดยแบ่งเป็นครูและเจ้าหน้าที่ในโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนมหาไถ่ศึกษา สังฆมณฑลอุดรธานี โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันในทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

บทนำ

โลกยุคใหม่ในปัจจุบัน ต้องการผู้นำที่มีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์และมีเจตจำนงที่แน่วแน่ในการพัฒนางานไปสู่ทิศทางใหม่ๆ มองกว้าง คิดไกลและใฝ่สูง เป็นคนเก่ง คนดี มีคุณธรรม จริยธรรม เคารพและให้เกียรติแก่ผู้ร่วมงาน ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีสำนึกรับผิดชอบต่อสังคมและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนคนอื่น (ประเวศ, 2543 : 47, 58-65; เกษม, 2546 หน้า 19) เมื่อผู้นำไม่สามารถทำงานให้สำเร็จได้โดยลำพังต้องอาศัยบุคลากรจากทุกฝ่ายโดยเฉพาะผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทุกคนร่วมมือประสานงานกัน ทำงานตั้งแต่ต้นจนจบ ผู้นำต้องระลึกไว้เสมอว่า งานสำเร็จมิใช่ความเก่งหรือ ความสามารถของใครคนใดคนหนึ่งแต่ต้องอาศัยทุกคนผู้นำจึงต้องเป็นศูนย์รวมความสามารถของคนในองค์กร ให้มีส่วนร่วมกันคิด เต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เต็มใจที่จะเสียสละความเป็นอิสระและความสุขบางประการของตนเพื่อผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร(ภาวิดา,2558: หน้า 58) โดยเฉพาะผู้นำทางการศึกษายังต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษในการนำพาพันธกิจ (Mission) ของการศึกษาให้บรรลุผล พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2545 เป็นกฎหมายแม่บทการศึกษา โดยตามมาตรา 52 ที่ว่าด้วยการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึง

ภาวะผู้นำของผู้นำทางการศึกษาที่จะต้องปรับปรุงบทบาทของตนเพื่อให้เป็นบุคคลที่มีลักษณะยืดหยุ่น มีคุณสมบัติเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความรอบรู้ รู้จักหลักการ รู้จุดหมาย รู้ประมาณ รู้กาล รู้ชุมชน มีวิสัยทัศน์ตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณ มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นนักปฏิบัติที่จะสร้างวัฒนธรรมใหม่ในองค์กร (พระธรรมปิฎก, 2543 :12-24) ดังนั้น จากกฎหมายแม่บทของการศึกษาดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำถือเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาและสร้างกลไกในการบริหารบุคลากรเพื่อการทำบทบาทหน้าที่ขององค์กรให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น และสามารถดำเนินกิจกรรมต่างๆ ไป ในทิศทางที่เหมาะสม

ขณะที่ผู้นำส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรมากกว่าคุณค่าของความเป็นมนุษย์ ซึ่งคุณสมบัติของผู้นำดังกล่าวนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Patterson, (2003: 226-227) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบ 7 ด้านของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant Leadership) คือ (1) ความรักอย่างประเสริฐ (Agape love) (2) ความถ่อมตน (Humility) (3) การเห็นแก่ประโยชน์คนอื่น (Altruism) (4) การมีวิสัยทัศน์ (Vision) (5) ความไว้วางใจ (Trust) (6) การรับใช้ (Service) (7) การให้อำนาจ (Empowerment)

พระสงฆ์คาทอลิกหรือบาทหลวงที่คริสตชนทั่วไปเรียกว่า “คุณพ่อ” สังกัดสังฆมณฑล (Diocesan priest) ทุกคน จำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมตนเองในสามเณรลัย (Seminary) เพื่อเตรียมตัวให้พร้อมที่จะเป็นผู้นำที่อุทิศตนและรับใช้เพื่อนพี่น้องตามแบบอย่างพระเยซูคริสตเจ้า

ในกระบวนการฝึกอบรมดังกล่าวนี้ประกอบด้วย สถานที่ฝึกอบรม เนื้อหาในการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม และพระสงฆ์ผู้ให้การฝึกอบรม ซึ่งทุกกระบวนการนั้นจะต้องมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับสถานการณ์แห่งยุคสมัย (เกรียงศักดิ์, 2535 : 33) ในพันธกิจ ที่สำคัญยิ่งนี้ สามเณรลัยแสงธรรม (Lux Mundi Seminary) เป็นสถาบันชั้นสูงเพียงแห่งเดียวในประเทศไทยที่เปิดหลักสูตรการฝึกอบรมแก่ผู้ที่บวชเป็นพระสงฆ์หรือสามเณร (Seminarian) อย่างเข้มข้น ซึ่งใช้เวลาอย่างน้อย 8 ปี เพื่อดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่กำหนดเอาไว้ โดยมีองค์ประกอบของการฝึกอบรมที่สำคัญ 8 ประการ ได้แก่ (1) หลักการ (2) สภาพความเป็นจริง (3) เป้าหมายหลัก (4) วิธีการฝึกอบรม (5) มิติด้านการฝึกอบรม (6) แนวปฏิบัติ (7) กิจกรรม (8) การประเมินผล กระบวนการทั้งหมดนี้เป็นไปเพื่อนำไปสู่เป้าหมายสูงสุดคือการเป็นผู้อภิบาลที่ดี (Good Pastor) นั่นคือ มีความเรียบง่าย มีเมตตา รักสันติ มีความสุภาพ และอุทิศตนรับใช้ผู้อื่น (สมพร, 2545 : 33-70)

สภาพปัญหา (Problem Statement)

อย่างไรก็ตาม แม้มิเป้าหมาย วิธีการ และแนวทางการในการฝึกอบรมผู้เตรียมตัวบวชเป็นพระสงฆ์หรือสามเณรอย่างชัดเจนเพื่อให้เป็นผู้อภิบาลที่ดีเมื่อจบหลักสูตรไปแล้ว แต่ในทางปฏิบัติจริงเมื่อพระสงฆ์เหล่านี้ปฏิบัติงานในฐานะผู้นำทางการศึกษาทั้งในสถานศึกษาหลายแห่ง สถาบันหน่วยงานองค์กรหรือชุมชนคริสตชนแล้ว กลับพบข้อจำกัดต่างๆ หลายประการ ซึ่งจากการศึกษาไต่ตรองโดยประสบการณ์ของผู้ให้การอบรมผู้เตรียมตัวบวชเป็นพระสงฆ์มานานกว่าสิบปี ให้ทัศนะว่า พระสงฆ์บางคนมีความลำบากในการทำงานร่วมกับคนอื่น มักมองข้ามความสำคัญของผู้ร่วมงาน ไม่ชอบปรึกษาหารือ

หรือประชุมกัน ไม่ระมัดระวังในการวางตัวเมื่อออกสู่สังคม ให้ความสำคัญกับชีวิตภายนอกมากกว่าชีวิตภายใน (Spiritual Life) ทำให้ขาดความ สุขุม ถือตัวเองเป็นใหญ่ ไม่ไว้ใจคนอื่นรวมทั้งขาดการอุทิศตนอย่างจริงจัง (จำเนียร, 2540 : 61-62) ซึ่งสอดคล้องกับผลสรุปของสำนักวิจัยเอแบค-เคเอสซี อินเตอร์เน็ต โพลล์ (2542 : 52-53) ที่สำรวจความคิดเห็นของคริสตชนคาทอลิก จำนวน 4,206 ตัวอย่าง พบว่า สิ่งที่พระสงฆ์ควรปรับปรุงเป็นอันดับแรก คือ การอุทิศตัวเสียสละและการรับใช้ผู้อื่น การวางตัวเป็นแบบอย่างที่ดี

นอกจากนั้น จากการสำรวจความเห็นของพระสงฆ์และนักบวชจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 808 ตัวอย่าง ในงานสำรวจชิ้นเดียวกันนี้ พบว่า กลุ่มพระสงฆ์หลายคนมีปัญหาในด้านความจริงใจ ความไว้วางใจ การยอมรับในบุคลิกภาพ ในด้านความถ่อมตนนั้นยังถือน้ำใจของตนเองเป็นใหญ่ ต่อต้านคำสั่งของผู้ใหญ่เป็นบางครั้ง เห็นแก่ประโยชน์ของตนเอง มีปัญหาในความร่วมมือเพื่อความคิดของส่วนรวม ด้านการอุทิศตนและการรับใช้บางคนมีปัญหาโดยมุ่งสู่การรักตัวเอง เอาใจตัวเอง เห็นความสบายเป็นเป้าหมาย มีการแบ่งชั้นวรรณะเลือกที่รักมักที่ชัง นอกจากนี้ในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการมีวิสัยทัศน์ก็ค่อนข้างมีความจำกัดเนื่องจากปฏิบัติตามกิจวัตรจนเคยชิน ทำให้มองได้ไม่ไกลและครอบคลุม และในด้านการให้อำนาจแก่บุคคลอื่นให้เข้ามาร่วมมือมีบทบาทในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรค่อนข้างน้อย ซึ่งปัญหาและข้อจำกัดต่างๆ ที่กล่าวมานั้น สะท้อนให้เห็นถึงการขาดภาวะผู้นำของพระสงฆ์บางคนโดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ที่มุ่งสู่การอุทิศตนต่อผู้อื่นและสังคม ซึ่งเป็นคุณสมบัติและความคาดหวังที่สำคัญของคริสตชนหรือพระสงฆ์เอง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการขาดแรงบันดาลใจที่ถูกต้องต่อเป้าหมายของผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมเอง ขาดการไตร่ตรองที่ลึกซึ้งถึงชีวิตประจำวันที่เพียงพอ รวมทั้งแบบอย่างที่ไม่ดีของพระสงฆ์รุ่นพี่และผู้ที่มีบทบาทในการฝึกอบรมสามเณร (สมพร, 2545 : 13-14)

โรงเรียนมหาไถ่ศึกษาสังฆมณฑลอุดรธานี มีพระสงฆ์หรือเรียกว่า บาทหลวงเป็นผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีครูเป็นผู้ร่วมงาน แม้ว่าพระสงฆ์เหล่านี้เป็นผู้ที่ผ่านการศึกษาอบรมมาเป็นอย่างดี เพื่อจะทำงานรับใช้และบริการผู้อื่นเช่นเดียวกับองค์พระศาสดาเยซู แต่ในความเป็นจริงขณะปฏิบัติงานบรรดาพระสงฆ์เหล่านี้ก็ยังไม่สามารถบริหารงานโดยใช้ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ทั้งหมดทุกด้าน เป็นต้นด้านการเห็นแก่ประโยชน์คนอื่นและด้านการมีวิสัยทัศน์ อย่างไรก็ตามแม้ว่าเป็นพระสงฆ์ ก็ยังคงเป็นมนุษย์ที่จำเป็นต้องพัฒนาและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้นอยู่เสมอ

ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจ ที่จะศึกษาค้นคว้า นวัตกรรมผู้นำทั้ง 7 ด้าน ของผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหาร โรงเรียนมหาไถ่ศึกษา สังฆมณฑลอุดรธานี ซึ่งเป็นองค์กรที่ผู้วิจัยสังกัดอยู่ มาวิจัยเพื่อให้รู้สาเหตุว่าครูมีความคิดเห็นแต่ละด้านอย่างไร เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการพัฒนา และนำผลวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการฝึกอบรมพระสงฆ์ที่จะมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหาร โรงเรียนมหาไถ่ศึกษา สังฆมณฑลอุดรธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนมหาไถ่ศึกษา สังฆมณฑลอุดรธานี โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย บุคลากรครูและเจ้าหน้าที่ ของโรงเรียนมหาไถ่ศึกษาในเครือสังฆมณฑลอุดรธานี จำนวน 12 โรงเรียน ประชากรจำนวน 706 คน เมื่อกำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่างตามตาราง เครซี่และมอร์แกน (Krejcie และ Morgan 1975) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 248 คน

2. ตัวแปร

ตัวแปรอิสระประกอบด้วย

1. เพศ

- ชาย
- หญิง

2. อายุ

- น้อยกว่า 25 ปี
- 26- 35 ปี
- 36 ปีขึ้นไป

3. ประสบการณ์การทำงาน

- น้อยกว่า 5 ปี
- 6-10 ปี
- 11 ปีขึ้นไป

4. ระดับการศึกษา

- ปริญญาตรี
- ปริญญาโท

5. ตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบัน

- บุคลากรครู
- เจ้าหน้าที่

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหาร โรงเรียน
มหาไถ่ศึกษาสังฆมณฑลอุดรธานี
ครอบคลุมพฤติกรรม จำนวน 7 ด้านดังนี้

1. ด้านความรักอย่างประเสริฐ
2. ด้านความถ่อมตน
3. ด้านการเห็นแก่ประโยชน์คนอื่น
4. ด้านการมีวิสัยทัศน์
5. ด้านความไว้วางใจ
6. ด้านการรับใช้
7. ด้านการให้อำนาจ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมหาไถ่ศึกษาสังฆมณฑลอุดรธานี แบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระมหาไถ่ศึกษาสังฆมณฑลอุดรธานี ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert Scale) ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าสถิติร้อยละ (Percentage) และตอนที่ 2 การวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามการวิจัย ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ โดยหาค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยดำเนินการจัดเก็บข้อมูลดังนี้

วิเคราะห์ตอนที่ 1 ใช้ความถี่และร้อยละ

วิเคราะห์ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมหาไถ่ศึกษาสังฆมณฑลอุดรธานี แบบมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) โดยกำหนดความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ จากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบค่าที (t – test) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.50 – 5.00	ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
2.50 – 3.49	ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.29	ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.49	ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนมหาไถ่ศึกษา สังฆมณฑลอุดรธานี ปรากฏผล ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 248 คน พบว่า เป็นครูเพศหญิงมากว่าเพศชาย มีอายุน้อยกว่า 25 ปีมากที่สุด รองลงมาคือมีอายุ 26 -35 ปี และมีอายุ 36 ปีขึ้นไปน้อยที่สุด มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มากที่สุด รองลงมาคือประสบการณ์การทำงานระหว่าง 6 – 10 ปี และประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไปน้อยที่สุด มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด และระดับการศึกษาปริญญาโทน้อยที่สุด มีตำแหน่งหน้าที่เป็นบุคลากรครูมากที่สุด และตำแหน่งหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่อื่นน้อยที่สุด
2. ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนด้านความรักอย่างประเสริฐ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
4. ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนด้านความความถ่อมตน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
5. ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนด้านความการเห็นแก่

ประโยชน์คนอื่นโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

6. ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

7. ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนด้านความไว้วางใจโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

8. ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนด้านการรับใช้โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

9. ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนด้านการให้อำนาจโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

10. ครูที่เพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนมหาไถ่ศึกษา สังฆมณฑลอุดรธานี โดยภาพรวมแตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ในแต่ละ 7 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ในแต่ละด้านสูงกว่าครูเพศชาย

11. ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนมหาไถ่ศึกษา สังฆมณฑลอุดรธานี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการเห็นแก่ประโยชน์คนอื่นและด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 25-35 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ สูงกว่าครูที่มีอายุ 36 ปี

12. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนมหาไถ่ศึกษา สังฆมณฑลอุดรธานี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการเห็นแก่ประโยชน์คนอื่นและด้านการมีวิสัยทัศน์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง โดยครูกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี

13. ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนมหาไถ่ศึกษา สังฆมณฑลอุดรธานี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความรักอย่างประเสริฐมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ด้านความรักอย่างประเสริฐ สูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท

14. ครูที่มีหน้าที่รับผิดชอบในปัจจุบันโดยแบ่งเป็นครูและเจ้าหน้าที่ในโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนมหาไถ่ศึกษา สังฆมณฑลอุดรธานี โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันในทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนมหาไถ่ศึกษา สังฆมณฑลอุดรธานี ประเด็นสำคัญจะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. สถานภาพโดยทั่วไปของครูในโรงเรียนมหาไถ่ศึกษา สังฆมณฑลอุดรธานี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ทั้งนี้เนื่องจากครูที่สามารถผ่านการสอบเข้าทำงานในโรงเรียนในเครือคาทอลิกส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิง อีกประการหนึ่งก็คือเพศหญิงเป็นผู้ที่มีความอดทนสูง สามารถปรับตัวได้กับกฎระเบียบวินัยที่เคร่งครัด เนื่องจากโรงเรียนเอกชนคาทอลิก ได้ชื่อว่าเป็นโรงเรียนที่เน้นการทำงานอยู่บนพื้นฐานของระเบียบวินัยเคร่งครัด เป็นที่น่าสังเกตว่าครูส่วนใหญ่มีอายุ 25-35 ปี ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนเอกชนสามารถรับครูเข้าทำงานใหม่ตลอดเวลา ประสพการณ์การทำงานส่วนใหญ่ อายุต่ำกว่า 5 ปี เพราะครูมีเข้าและออกตลอดเวลา

2. จากผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนมหาไถ่ศึกษา สังฆมณฑลอุดรธานี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการให้อำนาจมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านการเห็นแก่ประโยชน์คนอื่น ด้านความไว้วางใจ ด้านการรับใช้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความรักอย่างประเสริฐ และด้านความถ่อมตนตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Anderson (2005) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำ แบบผู้รับใช้และความพึงพอใจในงานในสถาบันการศึกษาของศาสนจักร ผลจากการศึกษาพบว่า คำสอนและข้อความเชื่อของศาสนจักร (Teachings and Doctrines of the Church) ในสถานศึกษาได้ส่งเสริมความกลมกลืนของชีวิตสอดคล้องกับหลักของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ และสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานในระดับที่น่าพอใจ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถาบันฝึกหัดผู้ที่จะมาเป็นพระสงฆ์ ซึ่งจะมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในที่สุด ได้ตระหนักถึงความสำคัญของด้านภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้เป็นอันดับแรก บรรดาพระสังฆราช และพระสงฆ์ชั้นผู้ใหญ่อาจได้มีการปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการฝึกอบรมผู้เตรียมตัวบวชเป็นพระสงฆ์ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยมีเป้าหมายเพื่อที่จะผลิตพระสงฆ์ที่มีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ให้เพิ่มมากขึ้น จึงอาจส่งผลให้ครูประเมินระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาคาทอลิกอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วจะพบว่าด้านความถ่อมตน อยู่ในระดับต่ำสุดเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่นๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพระสงฆ์บางคนอาจถือว่าตนเองเป็นอภิสิทธิ์ชนในหมู่คริสตชน ทำให้มองข้ามการให้เกียรติผู้อื่นและยอมรับการช่วยเหลือจากผู้อื่น ยึดตนเป็นใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เขาวฤทธิ์ สาสาย (2550 : 142) ที่พบว่าพระสงฆ์บางคนมักยึด ถือตัวเองเป็นใหญ่ ไม่ ประเมินตนเองอย่างเที่ยงตรงด้วยใจเป็นกลาง ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง

ผลการวิจัยพบว่าด้านความรักอย่างประเสริฐและด้านการมีวิสัยทัศน์มีค่าต่ำเป็นอันดับรองลงมาตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพระสงฆ์บางคนอาจไม่สนใจห่วงใยในชีวิตของผู้อื่น ขาดความเมตตากรุณาต่อผู้ร่วมงาน ไม่สามารถควบคุมตนเองได้เมื่อเวลาโกรธ อย่างไรก็ตามแม้จะเป็นพระสงฆ์แต่ก็ยังเป็นมนุษย์ธรรมดาที่ยังมีบาป หรือกิเลส ที่จะต้องขัดเกลา ต้องปรับปรุงและพัฒนาอยู่เสมอ นอกจากนั้นพฤติกรรมด้าน

ความรักอย่างประเสริฐยังถือเป็นคุณธรรมขั้นสูงที่ต้องอาศัยเวลาฝึกฝนกันยาวนาน ในด้านการมีวิสัยทัศน์ที่อยู่ในระดับตำรองลงมาเช่นกัน ทั้งนี้จะเป็นเพราะพระสงฆ์บางคนไม่สนใจและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับ จำเริญ กิจเจริญ (2540: 61-62) ที่ระบุว่าพระสงฆ์บางคนมองข้ามความสำคัญของเพื่อนร่วมงาน ไม่ชอบปรึกษาหารือหรือประชุมกัน ไม่ค่อยมีความคิดริเริ่มหรือพัฒนางาน และสำนักวิจัยเอแบค-เคเอสซีอินเตอร์เนตโพลล์ (2542: 52-53) พบว่าด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของพระสงฆ์ซึ่งถือเป็นวิสัยทัศน์ที่จะต้องพัฒนานั้นมีความจำกัดเพราะปฏิบัติตามกิจวัตรจนเคยชิน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระบบการอบรมและแบบอย่างแห่งความคาดหวังที่พวกเขาได้รับมาตั้งแต่เตรียมตัวบวชเป็นพระสงฆ์ สอดคล้องกับ สมพร อุปพงศ์ (2545 :13-14) ที่ว่าสาเหตุของพระสงฆ์ขาดภาวะผู้นำค่อนข้างมาก อาจเป็นเพราะการขาดแรงบันดาลใจที่ถูกต้องต่อเป้าหมายของผู้เข้ารับการอบรมเอง ขาดการไตร่ตรองที่ลึกซึ้งถึงชีวิตประจำวัน แบบอย่างที่ไม่ดีของพระสงฆ์รุ่นพี่และผู้ที่มีบทบาทในการอบรมสามเณร จะต้องให้ความสำคัญในการสร้างเสริมและผลักดันวิสัยทัศน์ของพระสงฆ์ให้มากขึ้นให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอภิปรายแต่ละด้านดังนี้

ด้านความรักอย่างประเสริฐ ซึ่งหมายถึง พฤติกรรมของพระสงฆ์ที่แสดงออกถึงความปรารถนาดีต่อผู้อื่น มีความกรุณา สนใจ ซื่อสัตย์และห่วงใยในชีวิตของผู้อื่นและสังคมที่ตนอยู่ด้วยความรับผิดชอบจริงใจ ยุติธรรม ทำงานแบบช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สร้างแรงบันดาลใจเพื่อให้ผู้อื่นบรรลุถึงความสมบูรณ์ที่ควรจะเป็น เป็นความรักที่มีเพื่อส่วนรวม และเป็นความรักในแง่ของศีลธรรม มีความสงบและสันติ สามารถควบคุมตัวเองได้อย่างเหมาะสม ท่ามกลางความโกลาหล และเมื่อมีอารมณ์โกรธ โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากบรรดาพระสงฆ์คาทอลิกเหล่านี้ได้กระบวนฝึกอบรมกล่อมเกลามาให้เขาเลียนแบบการดำเนินชีวิตตามแบบอย่างพระเยซู คริสต์เจ้าองค์พระศาสดา ที่ตลอดชีวิตของพระองค์ทรงมีแต่ความรักและความปรารถนาดีต่อผู้อื่นอย่างไม่มีเงื่อนไข จากคำจำกัดความข้างบนนี้ ผู้วิจัยเชื่อว่าผู้นำที่มีคุณสมบัติเช่นนี้คงเป็นที่พึงปรารถนาของผู้ได้บังคับบัญชาทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับ Ferch และ Mitchell (2001 : 80) ที่กล่าวว่าความรักอย่างประเสริฐเป็นเป้าหมายของผู้นำทุกคน นั่นหมายความว่าผู้นำเปรียบเสมือนของขวัญทางอารมณ์ ทางร่างกายและทางจิตใจสำหรับผู้ตามหรือผู้ร่วมงาน

ด้านความถ่อมตน หมายถึง พฤติกรรมของพระสงฆ์ที่แสดงออกถึงการให้เกียรติผู้อื่นและยอมรับการช่วยเหลือจากผู้อื่น ยอมรับศักยภาพและความสามารถของตนเองตามความเป็นจริง ไม่ยึดตนเป็นศูนย์กลาง ประเมินตนเองอย่างเที่ยงตรงด้วยใจเป็นกลาง รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง สามารถยอมรับความผิดพลาดของผู้อื่น คำนึงถึงผู้อื่นโดยไม่แสวงหาความชื่นชมสำหรับตัวเอง สามารถเก็บรักษาความรู้ความสามารถและความสำเร็จของตนไว้เป็นความลับได้ โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก พระสงฆ์คาทอลิกทุกคนต้องเรียนรู้ชีวิตประวัติพระเยซูคริสตเจ้าจากคัมภีร์ไบเบิล และเลียนแบบการดำเนินชีวิตของพระองค์ และทุกคนจะทราบว่าความถ่อมตนจะเป็นหนึ่งในคุณสมบัติของพระองค์ท่านที่สานุศิษย์ทุกคนต้องเลียนแบบ การแสดงความถ่อมตนคริสตชนเชื่อว่าเป็นการแสดงความเชื่อ ความวางใจที่มนุษย์มีต่อพระเจ้า ความถ่อมตนจึงเป็นพฤติกรรมที่จะเป็นที่พอพระทัยพระเจ้า ซึ่งตรงกับแนวคิดของ Swindoll (1981 : 24-

25) ที่ว่าการแสดงความถ่อมตนของผู้นำแบบผู้รับใช้ไม่ใช่ว่าเป็นการดูถูกตัวเอง แต่ความถ่อมตนเป็นการแสดงถึงความสมบูรณ์ครบครันของชีวิต ความถ่อมตนนั้นคือ การที่ผู้นำไม่เชิดชูตัวเอง แต่สรรเสริญพระสิริมงคลของพระเจ้า (Glory to God)

ด้านการเห็นแก่ประโยชน์ผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมของพระสงฆ์หรือพระสงฆ์ที่แสดงออกถึงการเสียสละโดยไม่คำนึงถึงความสุขส่วนตัว แม้จะไม่ได้รับผลประโยชน์อะไรก็ตาม เป็นความตั้งใจที่ปรารถนาทำคุณประโยชน์ให้แก่ผู้อื่น อุทิศตนเองส่งเสริมกิจกรรมต่างๆ เพื่อประโยชน์ของผู้อื่น โดยเฉพาะเรื่องสวัสดิภาพและความปลอดภัยของผู้ร่วมงาน แม้จะเป็นกิจกรรมที่เสี่ยงต่อชีวิตของตัวเองก็ตามแต่ก็ยังกระทำโดยลดความสำคัญของตนเองลงโดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะบรรดาพระสงฆ์เหล่านี้เป็นโสด ถือศีลบนความบริสุทธิ์ไม่มีครอบครัว ทำให้ไม่มีภาระผูกพัน ไม่ต้องรับผิดชอบครอบครัว จึงทำให้สามารถที่ทำงานอุทิศตนเพื่อผู้อื่นได้อย่างเต็มที่ เหตุผลที่น่าจะเป็นไปได้อีกประการหนึ่งก็คือ บรรดาพระสงฆ์เหล่านี้ต้องดำเนินชีวิตกลุ่ม หรือเรียกว่า (Community life) คือการใช้ชีวิตร่วมกันเป็นครอบครัวใหม่ ทรัพย์สินสมบัติทุกอย่างก็เป็นของส่วนกลาง มิได้อยู่ในครอบครองของคนใดคนหนึ่ง จำเป็นต้องคำนึงถึงประโยชน์ของผู้อื่นเป็นหลัก บรรดาพระสงฆ์เหล่านี้จึงถูกกล่อมเกลากฎแบบผู้รับใช้ด้านการเห็นแก่ประโยชน์ผู้อื่นเรื่อยมา

ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของพระสงฆ์ที่มองไปในอนาคตด้วยอำนาจแห่งการจินตนาการ บนพื้นฐานของความเป็นจริง และคาดการณ์อย่างเป็นรูปธรรม สามารถจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด พร้อมทั้งจัดการองค์การให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และจัดกิจกรรมที่เหมาะสมให้กับผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ให้ความสำคัญไปยังผู้ร่วมงานและรวบรวมความมุ่งมั่นตั้งใจของพวกเขามาเป็นหนึ่งเดียวเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้

โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก แม้ว่าจะเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและคือนักบวช ก็จำเป็นต้องมองไปในอนาคต เพราะการบริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับเรื่องอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับ Buchen (1998 : 25-34) ที่กล่าวถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์กับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ว่าผู้นำแบบผู้รับใช้ ได้แสดงให้เห็นว่าการมองออกไปในอนาคตถือเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องให้ความสำคัญ ทั้งนี้ผู้นำต้องมีความรู้อย่างดี มีข้อมูลของสิ่งที่อยู่เบื้องหน้าอย่างเหมาะสม ทำทนายผู้ร่วมงานด้วยคำถามที่ยาก หากว่ามีบางสิ่งบางอย่างที่ทำให้เกิดความท้อแท้ จงเป่าลมหายใจแห่งชีวิตและความหวังสู่วิสัยทัศน์ของผู้ตามเพื่อเป็นการกระตุ้นให้พวกเขามีความหวังและความสดใสกับอนาคตด้วย

ด้านความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของพระสงฆ์ที่แสดงออกถึงความเชื่อมั่นที่มีต่อผู้ร่วมงานในแง่ของคุณธรรมและความสามารถในตัวพวกเขา ขณะเดียวกันผู้ร่วมงานก็มีความไว้วางใจต่อพระสงฆ์ ซึ่งต้องมีบทบาทที่จะพัฒนาทักษะและส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของผู้ร่วมงานเพื่อเอื้อบรรยากาศแห่งการเรียนรู้แบบลองผิดลองถูกและต้องพร้อมที่จะยอมรับกับความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นตามมา โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก จากกระบวนการฝึกฝนอบรมจากสถาบันฝึกอบรมพระสงฆ์ซึ่งต้องไปร่วมงานกับผู้อื่น จำเป็นต้องเชื่อมั่นและวางใจผู้ร่วมงาน เพราะหลายกรณี บรรดาครูที่เป็นฆราวาสก็มี

ความถนัดและชำนาญมากกว่าพระสงฆ์ สาเหตุอีกประการหนึ่งก็อาจเนื่องมาจาก บรรดาพระสงฆ์มีการโยกย้ายบ่อย จำเป็นต้องมอบงานส่งต่อให้ผู้อื่นอยู่เสมอ

ด้านการรับใช้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้เตรียมตัววชเป็นพระสงฆ์หรือพระสงฆ์ที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบที่มีต่อผู้อื่นเป็นอันดับแรกด้วยความยินดี เป็นหัวใจของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ใช้พรสวรรค์ที่มีอยู่ทั้งหมดของตนเพื่อส่งเสริมศักยภาพให้ผู้อื่นโดดเด่นขึ้น ทั้งนี้เพื่อจะแสดงตนเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับผู้ร่วมงาน เพื่อพวกเขาจะรับใช้ซึ่งกันและกันอย่างเสียสละด้วย โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะบรรดาพระสงฆ์ถูกฝึกฝนอบรมมาเพื่อบริการรับใช้ผู้อื่นตามแบบอย่างขององค์พระเยซูเจ้า คำสอนของพระองค์ที่ตรัสว่า “เรามาแต่เรามาเพื่อรับใช้ผู้อื่น”

พระสงฆ์คาทอลิกนอกจากงานด้านบริหารสถานศึกษา ยังมีหน้าที่หลักอีกประการหนึ่งก็คือการอภิบาล ส่งสอนอบรม และรับผิดชอบต่อกลุ่มคริสตชน หมายความว่าผู้นำไม่เพียงแต่จะเป็นผู้ออกคำสั่งเท่านั้น หากแต่ต้องรับใช้ทุกอย่างและต้องรับผิดชอบด้วย ซึ่งก็ตรงกับแนวคิดของ Greenleaf (1996 : 148) ที่ว่า “สำหรับผู้นำแล้วการรับใช้คือชีวิตซึ่งจะต้องเป็นไปพร้อมกับจิตสำนึกความรับผิดชอบด้วย ความรับผิดชอบเรียกร้องให้บุคคลเมื่อจะคิด พูด และกระทำ เสมือนว่าเป็นความรับผิดชอบต่อคนทั้งหลาย ผู้ซึ่งได้รับผลจากความคิด คำพูด และการกระทำของตนเอง”

ด้านการให้อำนาจ หมายถึง พฤติกรรมของพระสงฆ์ที่แสดงออกถึงการมอบหมายความรับผิดชอบหรืออำนาจให้แก่ผู้อื่นอย่างจริงจัง เพราะมองเห็นความสำคัญและคุณค่าของผู้ร่วมงาน ซึ่งส่งผลให้ทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานเกิดกระบวนการคิดวิเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ร่วมกันนำสู่กระบวนการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมบนพื้นฐานของการเห็นความสำคัญและความเสมอภาคระหว่างกันและกันพร้อมที่จะเปิดใจรับสิ่งใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้นด้วยความรับผิดชอบ โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก อาจมีสาเหตุจาก การบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน เน้นและให้ความสำคัญการบริหารแบบมีส่วนร่วมมากขึ้น พระสงฆ์ในยุคโลกาภิวัตน์จำเป็นต้องปรับพฤติกรรมให้สอดคล้องกับวิธีการบริหารงานแบบใหม่ หากมีการให้อำนาจกับผู้ร่วมงาน ก็จะทำให้เขาเกิดความภาคภูมิใจ รักและเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานให้กับองค์กร เมื่อผู้บริหารสามารถครองใจคนได้แล้ว ก็เท่ากับว่าได้ความรู้ความสามารถเขามาด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Bass (1990 : 213) ที่ชี้ให้เห็นว่า การมอบหมายความรับผิดชอบเป็นการกระจายอำนาจสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา ในการวางแผนและร่วมตัดสินใจ โดยกล่าวว่า “ความคาดหวังของผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับหน้าที่ที่เขาต้องทำให้สำเร็จไปนั้นสามารถที่จะเพิ่มขึ้นได้หากว่าผู้นำชี้แนะถึงวิธีการและแหล่ง ข้อมูล ก็จะทำให้พวกเขามุ่งมั่นไปถึงเป้าหมายที่สูงกว่าที่เคยเป็น”

3. จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหาร โรงเรียนมหาไถ่ศึกษา สังฆมณฑลอุดรธานี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน

3.1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหาร โรงเรียนมหาไถ่ศึกษา สังฆมณฑลอุดรธานี จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมแตกต่างกัน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ การมอง

ที่ต่างกันคือคนที่เป้นบาทหลวงนั้นโดยส่วนมากจะมีความเป็นผู้นำลักษณะคล้ายกันหรือต่างกันและคำว่า บาทหลวงก็ทำให้ครูทั้งเพศชายและหญิงนั้นเข้าใจต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ในแต่ละด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก เพศชายและเพศหญิงมี ธรรมชาติในการทำงานแตกต่างกัน เพศหญิงเป็นเพศที่มีความละเอียดอ่อนมีความรอบคอบ มีความสนใจ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจึงทำให้ผู้บริหารให้ความสนใจและให้อาจแตกต่างกัน

3.2 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนมหาไถ่ศึกษา สังฆมณฑลอุดรธานี จำแนกตามอายุ ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบ ผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน มหาไถ่ศึกษา สังฆมณฑลอุดรธานี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้ แสดงว่าพระสงฆ์ได้ประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้บริหารที่บริหารงานโดยใช้ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้อย่าง สม่าเสมอ และปฏิบัติต่อทุกคนเท่าเสมอกัน จนเป็นที่ยอมรับของครูทุกวัย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งหมด 2 ด้าน คือด้านการเห็นแก่ประโยชน์คนอื่น และด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยครูกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 25-35 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับ ใช้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ สูงกว่าครูที่มีอายุ 36 ปี สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะว่ามีครูมากกว่า 25-35 ปี ขึ้นไป เป็นผู้ที่ มีจำนวนมาก เป็นคนรุ่นใหม่ที่มีการไกลและร่วมมือกันทำงาน มีวิสัยทัศน์กว้างมองถึงอนาคต การมอง ออกไปในอนาคตถือเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องให้ความสำคัญ จึงมองเห็นด้านบวกของผู้บริหารมากกว่าผู้ที่มี อายุมากกว่า คือผู้ที่มีอายุ 36 ปี

3.3 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน มหาไถ่ศึกษา สังฆมณฑลอุดรธานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน โดย ภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งหมด 2 ด้าน คือด้านการเห็นแก่ประโยชน์คนอื่นและด้านการมีวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ นอกนั้นไม่พบความแตกต่างโดยครูกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะ ผู้นำแบบผู้รับใช้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี ที่เป็นเช่นนี้แสดงว่า พระสงฆ์ที่ผ่านกระบวนการฝึกอบรม ผ่านกระบวนการคัดกรองอย่างดีจากสถาบันฝึกหัดพระสงฆ์ คาทอลิก ทำให้เป็นผู้ที่ประพฤติตนตามแบบอย่างพระอาจารย์เยซูคริสต องค์ศาสดาของศาสนาคริสต์ ใน ด้านความรักและการรับใช้ โดยมีการประยุกต์แนวทางการเป็นผู้นำให้สอดคล้องกับยุคปัจจุบัน ด้านการมี วิสัยทัศน์จึงมีความสำคัญต่อการทำงานปัจจุบันสู่อนาคตด้วย ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปีซึ่ง กำลังอยู่ในช่วงที่เข้าใจการเปลี่ยนแปลงกับยุคสมัยสู่อนาคต จึงมองเห็นด้านบวกของผู้บริหารมากกว่าผู้ที่มี ประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี

3.4 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน มหาไถ่ศึกษา สังฆ มณฑลอุดรธานี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความ รักอย่างประเสริฐมีความแตกต่างการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ด้านความรักอย่างประเสริฐ สูงกว่าครูที่มีระดับ

การศึกษาปริญญาโท เนื่องจากครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีเป็นกลุ่มที่กำลังเริ่มเรียนรู้การปฏิบัติงานจึงต้องได้รับการดูแลเอาใจใส่ในการรู้งานทุกด้าน ทั้งเรื่องความกรุณา สนใจ ซื่อสัตย์และห่วงใย จึงมองเห็นด้านบวกของผู้บริหารมากกว่าครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท

3.5 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน มหาไถ่ศึกษา สังฆมณฑลอุดรธานี จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบในปัจจุบัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันในทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คนที่เป็นบาทหลวงนั้นโดยส่วนมากจะมีความเป็นผู้นำลักษณะคล้ายกันให้ความสำคัญเท่าเทียมกันในทุกๆฝ่าย บุคลากรทุกคนที่ทำหน้าที่ในโรงเรียนต่างมีความคิดเห็นไม่ต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับข้อค้นพบการวิจัย

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงเสนอแนะแนวทางสำหรับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องดังนี้

1. พระสงฆ์คาทอลิก ที่จะไปบริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องได้รับการเลือกสรรอย่างเหมาะสม อาศัยการประเมินที่มีตัวชี้วัดชัดเจน และดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการอบรมผู้เตรียมตัวบวชเป็นพระสงฆ์ทุกระดับควรให้ความสำคัญในการเสริมสร้างด้านความถ่อมตน และด้านความไว้วางใจผู้อื่น เพื่อรองรับ สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคมที่ให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำด้านความถ่อมตน และการไว้วางใจผู้อื่น โดยการอบรมควบคู่ไปกับ มิติการอบรมหลักของ สามเณรลัย และขอให้ดำเนินการอย่างเร่งด่วนและบูรณาการจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
3. พระสงฆ์คาทอลิกควรมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หรือมากกว่า 1 ครั้งก็ยิ่งดี ทั้งนี้เพื่อบรรดาพระสงฆ์เหล่านี้จะสามารถบริหารสถานศึกษาโดยใช้ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ได้ดีและเพิ่มมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ โกวิทวาณิช. (2535). ชีวิตจิตของพระสงฆ์. กรุงเทพมหานคร: เอกสารการสัมมนาพระสงฆ์คาทอลิกในประเทศไทย.
- เกษม วัฒนชัย. (2546). ผู้นำยุคใหม่. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี. กรุงเทพมหานคร: บริษัท 21 เซ็นจูรี่.
- จำเนียร กิจเจริญ. (2540). วิทยาลัยแสงธรรมกับการพัฒนาชีวิตเณร (เล่มที่ รวมเล่ม 25 ปี แสงธรรม). กรุงเทพมหานคร: บางประกอกการพิมพ์.

- เชาวฤทธิ์ สาสาข. (2550). การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมระยะสั้นสำหรับผู้เตรียมตัวบวชเป็นพระสงฆ์คาทอลิก สู่ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ในฐานะผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.
- ประเวศ วะสี. (2543). ผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มติชน.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2543). ผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ครั้งที่ 5 สำนักพิมพ์มติชน.
- ภาวิดา ธาราศิริสุทธิ. (2558). ภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: มิตรภาพการพิมพ์ และสตีวดีโอ จำกัด.
- สมพร อุปพงษ์. (2545). เอกสารประกอบการอบรมเนร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วิทยาลัยแสงธรรม.
- สำนักวิจัยเอแบค-เคเอสซีอินเทอร์เน็ตโพลล์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ. (2542). โครงการสำรวจความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพชีวิตของชาวไทยคาทอลิกและภารกิจต่างๆของพระศาสนจักร : ศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างประชาชนผู้นับถือศาสนาคริสต์นิกายคาทอลิกทั่วประเทศ. กรุงเทพมหานคร.
- Anderson,K.P. (2005). A correlational analysis of servant leadership and job satisfaction in a religious educational organization. Doctoral dissertation, Management in Organizational Leadership,Graduate School,University of Phoenix.
- Bass,B.M. (1990,). Bass and Stogdill's handbook of leadership : Theory,research,& managerial applications(3rd ed.). New York: The Free press.
- Buchen,I. (1998). Servant leadership :A model for future faculty and future institutions : Journal of Leadership studies.Winter.5(1),25-34.
- Ferch,S., และ Mitchell,M.W. (2001,). Intentional forgiveness in relational leadership : A technique for enhancing effective leadership. Jounal of Leadership Studies : 7(70).
- Greenleaf,R.K. (1977). Servant leadership : A journey into the nature of lagitimate power and greatness. New York: Paulist Press.
- Patterson. (2003). Servant leadership : A theoretical model (เล่ม 64/02,570.). Doctoral dissertation,Regent University: Dissertation Abstracts International.
- Swindoll,C.R. (1981,). Improving your serve. Dallas: World Publishing.