

ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอำานาจเจริญ

SERVANT LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER AMNAT CHAROEN PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA

ปรัชญ์ทวีพร พันธุ์วงศ์^{*1}

Pruttawiporn Panwong^{*1}

¹หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

¹Master of Education program, Department of Educational Administration, Ubon Ratchathani Rajabhat University

^{*}Corresponding author's e-mail: pruttawipornpanwong@gmail.com^{*1}

Received: November 22, 2023

Revised: December 7, 2023

Accepted: January 4, 2024

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำานาจเจริญ ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำานาจเจริญ จำนวน 421 คน ได้มาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย จากการกำหนดขนาดของตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 15 จากจำนวนประชากร กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย เชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 6 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์ มีค่าความเชื่อมั่น .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน 1) ด้านการมีใจใ้บริการ ควรมีจิตสาธารณะและพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้รอบด้านเพื่อตอบสนองความต้องการของเพื่อนร่วมงานได้ 2) ด้านการเสริมพลังอำานาจ ควรมอบหมายงานให้ตรงตามความถนัดและความสามารถของเพื่อนร่วมงานแต่ละบุคคล และสร้างขวัญกำลังใจให้เพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ควรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มองภาพในอนาคต

ของสถานศึกษาที่เป็นไปได้ และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามีส่วนร่วมในการวางแผนงาน และ 4) ด้านการเคารพให้เกียรติ ควรเคารพให้เกียรติและให้โอกาสเพื่อนร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำไฟบริการ; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to 1) study the level of servant leadership among school administrators. and 2) compare the level of servant leadership of school administrators as classified by position, level of education, and working experience, and 3) study guidelines for developing servant leadership among school administrators under the Amnat Charoen Primary Education Service Area. The samples used in the research were school administrators and 421 teachers in the Amnat Charoen primary education service area, selected by simple random sampling to determine the sample size by using the 15 percent criteria of the population. The research instruments consisted of a five-rating scale questionnaire with a confidence value of .96 and an interview form. Statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and content analysis. The research findings were as follows: 1) School administrators overall had a high overall level of servant leadership among school administrators was at a high level. 2) A comparison of the level of servant leadership of school administrators as classified by position, level of education, and working experience had the overall aspect significantly different at the .01 level. 3) Guidelines for developing servant leadership among school administrators consist. of four aspects: 1) Servant; school administrators should have a public mind and develop themselves to have all-round knowledge to meet the needs of their colleagues. 2) Empowerment: school administrators should assign tasks according to the aptitudes and abilities of each colleague and always encourage colleagues. 3) Vision: School administrators should have a broad vision, imagine the future of possible educational institutions, and involve all sectors in planning. 4) Honor: School administrators should respect and provide opportunities for colleagues to express their opinions about their work independently.

Keywords: servant leadership; school administrator

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่นำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและวิทยาการที่หลากหลาย ส่งผลให้ประเทศไทยต้องเร่งพัฒนา ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงระบบการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภายในประเทศให้มีความรู้และทักษะที่แข็งแกร่งในการดำรงชีวิต บุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำและ

ผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่มีความสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษา รวมทั้งประสานสัมพันธ์ ระดม และจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) จัดทำขึ้นบนพื้นฐานของกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) ซึ่งเป็นแผนหลักของการพัฒนาประเทศ มีเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) โดยมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” พัฒนาคนทุกวัยให้เป็นคนดี คนเก่ง มีศักยภาพ และความคิดสร้างสรรค์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อส่วนรวม นำไปสู่การสร้างสังคมที่พึงปรารถนา รวมถึงมีจิตอนุรักษ์ รักษา ฟื้นฟู และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้องและเหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560, หน้า 1-4) ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี และการแข่งขันสภาพแวดล้อมทางธุรกิจและเศรษฐกิจทั้งภายในและภายนอกองค์กร การสร้างภูมิคุ้มกันของประเทศเพื่อให้สามารถรองรับผลกระทบการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกและภายในได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องพัฒนาประเทศให้อยู่บนฐานความรู้เทคโนโลยีและความรู้ในวิทยาการต่าง ๆ ซึ่งเป็นปัจจัยหลักของการพัฒนาประเทศ เป็นเหตุให้องค์กรต้องตระหนักถึงความสำคัญในการบริหารจัดการ “คน” ในองค์กรมากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างคุณค่า (Value create) และความได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน (Competitive advantage) ให้กับองค์กร (ภิญโญ ไตรสุริยธรรมา, 2553, หน้า 1) ซึ่งการบริหารจัดการองค์กรท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี ข้อมูล ข่าวสาร สังคมแห่งการเรียนรู้ และการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาการศึกษาภายใต้การปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง การคิดแนวใหม่ และพัฒนาให้ได้ผลงานแนวใหม่อย่างหลากหลายที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวม (ไพฑูริย์ สินลารัตน์, 2561, หน้า 6) โดยเฉพาะหน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษานั้น ปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานภายในองค์กร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมในองค์กร รวมทั้งควบคุม บังคับบัญชา และริเริ่มกิจกรรมต่าง ๆ อีกทั้งยังเป็นตัวชี้วัดความสำคัญต่อทิศทางการดำเนินนโยบายทางการศึกษา หากผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถสูง มีวิสัยทัศน์กว้างไกลก็สามารถทำให้การดำเนินงานทางการศึกษาเป็นไปในทิศทางที่มุ่งหวังได้สำเร็จ (Greenleaf, 2008, p. 59) สอดคล้องกับ Sallis (2002, pp. 67-69) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่เข้มแข็งเป็นอนาคตที่สำคัญของสถานศึกษา ผู้นำที่ดีจะสามารถโน้มน้าวบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถนำการเปลี่ยนแปลงที่ดีมาสู่สถานศึกษา สามารถร่วมงานกับบุคลากรในการกำหนดเป้าหมายการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนและเหมาะสม รวมทั้งคอยช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรเพื่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ผู้นำในปัจจุบันเน้นไปที่การมีคุณธรรมซึ่งสนับสนุนให้ผู้ตามสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เป็นผู้นำได้มากกว่าการที่จะใช้ตำแหน่งเพื่อการควบคุมหรือจำกัดความสามารถของผู้ตาม สอดคล้องกับทัศนะของ Certo (2006, p. 83) ที่กล่าวว่า ผู้นำยุคใหม่ควรมีการผสมผสานคุณลักษณะผู้นำใน 5 รูปแบบ คือ ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบสอนงาน ภาวะผู้นำแบบพิเศษ ภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการ และภาวะผู้นำใฝ่บริการ ในขณะที่นักวิชาการหลายท่านได้ให้ทัศนะตรงกันว่าภาวะผู้นำในปัจจุบันต้องมีคุณลักษณะของ “ภาวะผู้นำใฝ่บริการ” (Servant leadership) ซึ่งเป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลขององค์กรสมัยใหม่ มุ่งเน้นมุมมองกว้างไกลระดับสากล มีความยืดหยุ่นเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เป็นวิถีชีวิตของผู้ที่มีจิตใจแห่งการบริการ มีวิสัยทัศน์ และเป้าหมายที่ชัดเจน พร้อมที่จะรับใช้ผู้อื่นมากกว่าการแสวงหาการเลื่อนตำแหน่งในฐานะเป็นผู้นำ

และได้รับการยอมรับว่า เปรียบเสมือนปรัชญาและเครื่องมือในการสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรและสังคม เป็นศูนย์รวมจิตใจของคนในองค์กรเพื่อสร้างความมุ่งมั่นที่ดีโดยไม่ใช้วิธีการบังคับ เน้นความสำคัญด้านคุณธรรม จริยธรรมในการเป็นแบบอย่างที่ดี และมีความสัมพันธ์ที่ดีอย่างแท้จริงระหว่างผู้นำและผู้ตาม รวมทั้งให้การส่งเสริม และสนับสนุนบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร การทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบนพื้นฐานของคุณธรรม มีพฤติกรรมให้ความสนใจผู้อื่น และส่งเสริมผู้อื่นให้มีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ (Wong & Davey, 2007, p. 3) ผู้บริหาร สถานศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาภาวะผู้นำไปบริการด้วยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของการบริหารงานให้ทันสมัย เสริมสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากร ผลักดันการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุวิสัยทัศน์ และการใช้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อที่จะก่อให้เกิดการร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ ความเชื่อถือและความไว้วางใจในผู้บริหาร และเกิดทีมงานที่มีประสิทธิภาพอันจะนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพ (อมรวิทย์ สิมเจริญ, 2556, หน้า 3) อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามา มีส่วนร่วมมากขึ้น โดยการลดขั้นตอนและระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เพิ่มความยืดหยุ่นและเน้นการมีส่วนร่วม เพื่อให้ชุมชนสนับสนุนทรัพยากรในการจัดการศึกษาอย่างเพียงพอ (ทิวากานต์ ศรีสวัสดิ์, 2558, หน้า 62) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำที่คอยชี้แนะ ช่วยเหลือ รับฟังความคิดเห็น อำนวยความสะดวก และมอบอำนาจแก่ บุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานและร่วมปฏิบัติงานไปพร้อมกัน ซึ่งเป็นวิธีการที่จะทำให้เกิดพลัง ในสถานศึกษาและเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความเข้มแข็งในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง และร่วมพัฒนาระบบ การศึกษาให้บรรลุผลตามเป้าหมายต่อไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ เป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 252 โรงเรียน กระจายตัวอยู่ใน 7 อำเภอ ที่เป็นพื้นที่ความรับผิดชอบ ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพ โดยมีนโยบายในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาเพื่อให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง ในการบริหารงานและการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐานเท่าเทียมกัน ซึ่งการดำเนินงาน ขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาเป็นความรับผิดชอบโดยตรงของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้อง ดำเนินการร่วมกับบุคลากรในการวางแผนวิเคราะห์และกำหนดแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับมาตรฐาน การเรียนรู้และความต้องการของท้องถิ่น จึงกระตุ้นและผลักดันให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดตระหนักถึงการพัฒนา ตนเองเพื่อเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ปัญหาการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ผ่านมา พบว่า วิสัยทัศน์และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอำนาจเจริญมีความแตกต่างกัน การมอบหมายงานภายในไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน การประสานงาน ระหว่างกลุ่มยังขาดความเข้มแข็ง ส่งผลให้ศักยภาพในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาและผลสำเร็จที่เกิดขึ้นของ แต่ละสถานศึกษาแตกต่างกัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ, 2565 หน้า 52-56) จาก ความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ เพื่อเป็นองค์ความรู้ที่จะนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ ไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษา และนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งจะส่งผลต่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

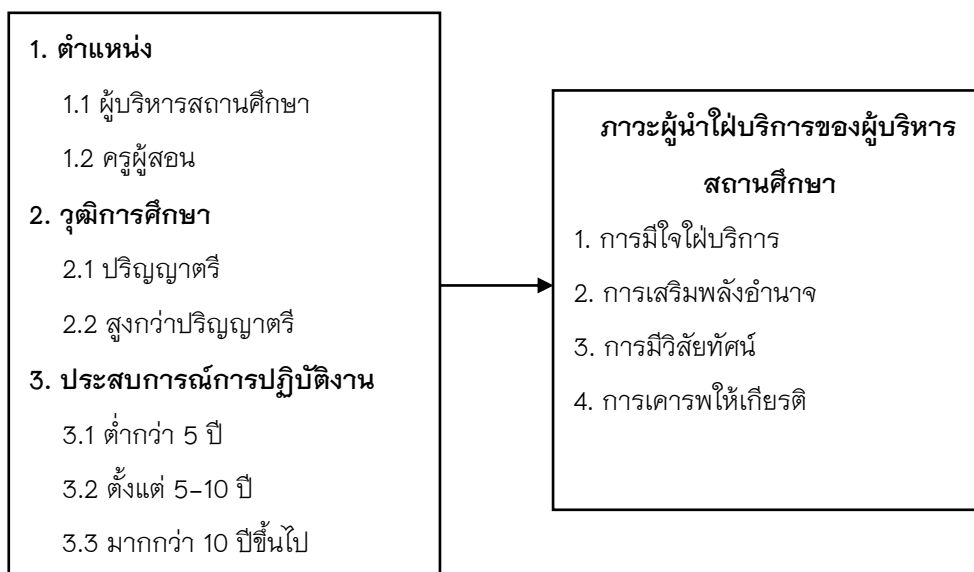
1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอำนาจเจริญ
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การมีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ประเทศไทยได้มีการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการเพิ่มมากขึ้น ซึ่งแนวคิดดังกล่าวเป็นเรื่องของหลักการทำงานเป็นทีม หลักพฤติกรรมที่เอาใจใส่ผู้อื่น หลักการปฏิบัติตามหลักจริยธรรม หลักการสนใจต่อความก้าวหน้าและการเติบโต ของผู้ตาม หรือเป็นความต้องการที่จะให้บริการผู้อื่นก่อนจนแน่ใจว่าความต้องการสูงสุดของผู้อื่นได้รับการตอบสนอง แล้วอย่างแท้จริง (Greenleaf, 2008, p. 37) อีกทั้งผู้นำใ้บริการจะบริการผู้อื่นก่อนคิดถึงผลประโยชน์ของตนเอง บรรารณาที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่นมากกว่าความต้องการจะได้รับตำแหน่งเพื่อแสวงหาอำนาจและควบคุมผู้อื่น ผู้วิจัยได้สำรวจปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผ่านมา พบว่าการมีวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละสถานศึกษามีความแตกต่างกัน การมอบหมายงานภายในไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และการประสานงานระหว่างกลุ่มยังขาดความเข้มแข็ง ส่งผลให้ศักยภาพในการบริหารจัดการและผลสำเร็จที่เกิดขึ้น ของแต่ละสถานศึกษาแตกต่างกัน จึงได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำใ้บริการจากแนวคิด ทฤษฎี และทัศนะของ นักวิชาการหลายท่าน และนำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยครั้งนี้ และเพื่อ เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเหมาะสม ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปได้ 4 ด้าน คือ ด้านการมีใจใ้บริการ ด้านการเสริมพลังอำนาจ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการเคารพให้เกียรติ

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอำนาจเจริญ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดจากนักวิชาการและนักการศึกษาที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการ ของผู้บริหารสถานศึกษาของ Greenleaf (2008) Wong & Davey (2007) ธนบดี ศรีโคตร (2562) และนลินี จันทร์เปล่ง (2563) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้วิจัยนำมา บูรณาการกำหนดเป็นกรอบแนวคิดสำหรับวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 4 ด้าน ซึ่งมีรายละเอียดปรากฏดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ปีการศึกษา 2565 จำนวน 252 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 2,804 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 253 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,551 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ จำนวน 421 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 38 คน และครูผู้สอน จำนวน 383 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่ายจากการกำหนดขนาดของตัวอย่าง โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 15 จากจำนวนประชากร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับระดับภาวะผู้นำในการให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำในการให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยมีข้อคำถามครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับของภาวะผู้นำในการให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการมีใจให้บริการ ด้านการเสริมพลังอำนาจ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการเคารพให้เกียรติ ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (Likert' rating scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 120-

121) มีจำนวน 46 ข้อ ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

2.2 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้ 1) ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ เพื่อนำมาวิเคราะห์และใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม 2) สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบและแนะนำปรับปรุงแก้ไข 3) สร้างแบบสอบถามฉบับร่างเพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ และคำถามเชิงลึกสำหรับทบทวนของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา 4) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ 5) นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้อง การใช้ถ้อยคำและความเหมาะสมของภาษา โดยคณะผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่านพิจารณา 6) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขและจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามและนำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน เพื่อวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (α) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .96 และ 7) จัดพิมพ์เอกสารฉบับจริงเพื่อนำไปเก็บข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้ 1) ผู้วิจัยขอหนังสือส่งจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ 2) ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและนัดหมายเพื่อขอรับแบบสอบถามคืนภายในเวลาที่กำหนด 3) การสัมภาษณ์ ผู้วิจัยเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยการนัดหมายกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย และดำเนินการสัมภาษณ์ ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล คำนวณค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้ 1) ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ จากนั้นนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง 2) ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามรายชื่อในแต่ละด้านและรวมทุกด้าน แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์เพื่อใช้ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำใ้บริการอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำใ้บริการอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำใ้บริการอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำใ้บริการอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำใ้บริการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอำนาจเจริญ จำแนกตามตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน และจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-test)

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบสัมภาษณ์ โดยการวิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ รายละเอียดการนำเสนอตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อำนาจเจริญ โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีผลการวิเคราะห์และสรุปได้ดังตาราง 1

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวมทุกด้าน

ที่	ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านการมีใจใ้บริการ	4.49	.46	มาก
2	ด้านการเสริมพลังอำนาจ	4.48	.37	มาก
3	ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.42	.47	มาก
4	ด้านการเคารพให้เกียรติ	4.45	.43	มาก
ภาพรวม		4.46	.42	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ทั้ง 4 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) เมื่อพิจารณา รายด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีใจใ้บริการ ($\bar{X} = 4.49$) รองลงมา คือ ด้านการเสริมพลังอำนาจ ($\bar{X} = 4.48$) และด้านการเคารพให้เกียรติ ($\bar{X} = 4.45$) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.42$)

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำ ใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอำนาจเจริญ สรุปได้ดังนี้

3.1 ด้านการมีใจใฝ่บริการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีจิตสาธารณะและพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ในทุก ๆ ด้าน เพื่อตอบสนองความต้องการของเพื่อนร่วมงานได้ มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน เปิดใจยอมรับกับสิ่งแปลกใหม่เพื่อนำมาพัฒนาศักยภาพของเพื่อนร่วมงานและองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ สร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในการบริหารงานให้แก่เพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ

3.2 ด้านการเสริมพลังอำนาจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงานให้ตรงตามความถนัดและความสามารถของเพื่อนร่วมงานแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น เปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานได้แสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถและพัฒนาองค์กรร่วมกันอย่างยั่งยืน สร้างขวัญและกำลังใจให้เพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ และมีความกล้าในการเปลี่ยนแปลงโดยแสวงหาสิ่งแปลกใหม่มาพัฒนาสถานศึกษาและรับฟังข้อเสนอที่แปลกใหม่จากเพื่อนร่วมงาน

3.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถมองภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่ควรเป็นไปได้ชัดเจนและมีความเหมาะสมกับบริบทพื้นที่ เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการปฏิบัติงานของสถานศึกษา และวางแผนงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และความพร้อมของเพื่อนร่วมงานอย่างรอบคอบ

3.4 ด้านการเคารพให้เกียรติ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเคารพให้เกียรติและให้โอกาสให้เพื่อนร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ ให้อำนาจในการทำความรู้จักและเรียนรู้ในศักยภาพของเพื่อนร่วมงานแต่ละบุคคลอย่างทั่วถึง แสดงความยินดีและยกย่องเชิดชูเกียรติเพื่อนร่วมงานที่ประสบความสำเร็จอยู่เสมอ

การอภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัยภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีใจใฝ่บริการ รองลงมา คือ ด้านการเสริมพลังอำนาจ และด้านการเคารพให้เกียรติ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยเน้นการบริหารงานแบบการมีใจใฝ่บริการ ช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกเพื่อนร่วมงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เรียนรู้ที่จะปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน มีการวางแผนการปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามความถนัดและความสามารถของเพื่อนร่วมงาน มีเครือข่ายความร่วมมือเพื่อช่วยเหลือทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และเคารพรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายเพื่อกำหนดทิศทางการบริหารงานของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน สอดคล้องกับเกรียงไกร ยิ่งยง (2559, หน้า 148) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ Shane (2013, pp. 28-37) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง

การศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำใฝ่บริการกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน โดยวิธีการเชิงปริมาณ (Quantitative exploration) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการมีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำใฝ่บริการทำให้เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 33 ในการศึกษาครั้งนี้ได้นำเสนอข้อมูลที่หลากหลายทั้งในเรื่องของการศึกษา อายุ การดำรงตำแหน่ง และระดับตำแหน่งงาน สอดคล้องกับ Mitterer (2017, pp. 168-171) ได้ศึกษาเรื่อง Servant Leadership and Its Effect on Employee Job Satisfaction and Turnover Intent ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจที่จะทำงาน รวมไปถึงอัตราการลาออกที่ลดน้อยลง ภาวะผู้นำใฝ่บริการทำให้ชีวิตของผู้ใต้บังคับบัญชามีความหมาย ส่งผลต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพของการทำงาน

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ จำแนกตามตำแหน่งวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน

2.1 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการปฏิบัติหน้าที่หลักที่แตกต่างกันจึงอาจมีความคิดเห็นที่ต่างกัน แต่การปฏิบัติงานทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์เป้าหมาย และเจตนารมณ์ของการศึกษาแห่งชาติ สอดคล้องกับวิศรุต ศรีประเสริฐ (2560, หน้า 84-89) ได้ศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระงมศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับธนบดี ศรีโคตร (2562, หน้า 126-128) ได้ศึกษาสภาพแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในรูปแบบที่หลากหลาย หรือเข้ารับการพัฒนาดตนเองเฉพาะด้านซึ่งเกี่ยวข้องกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น จึงมีความเข้าใจและรับรู้ถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับอภิชาติ อนันตศักดิ์ (2558, หน้า 124-130) ได้ศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ จำแนกตามประสบการณ์

การปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความแตกต่างของประสบการณ์การปฏิบัติงาน จะส่งผลให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่าจะมีความรู้ความเข้าใจและมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติงานกับผู้บริหารสถานศึกษาที่หลากหลายรูปแบบ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเชื่อมั่นต่อ เพื่อนร่วมงาน ให้ความไว้วางใจ ความเคารพ เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ให้ความสำคัญและให้เกียรติแก่เพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงาน ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถของตนเอง และ ยินดีรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานเพื่อตัดสินใจในการแก้ปัญหาและการพัฒนางานด้านต่าง ๆ จะช่วยให้ การพัฒนาองค์กรบรรลุตามเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับพิสุทธิ เหมสกุล (2560, หน้า 67-68) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศรียานุสรณ์ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนศรียานุสรณ์ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ สรุปได้ 4 แนวทางที่สำคัญ คือ ด้านการมีใจไฟบริการ ผู้บริหาร สถานศึกษาควรมีจิตสาธารณะและพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ทุกด้านเพื่อตอบสนองความต้องการของเพื่อน ร่วมงานได้ เปิดใจยอมรับกับสิ่งแปลกใหม่เพื่อนำมาพัฒนาศักยภาพของเพื่อนร่วมงานและองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ สร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่นให้แก่เพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ด้านการเสริมพลังอำนาจ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมอบหมายงานให้ตรงตามความถนัดและความสามารถของเพื่อนร่วมงานแต่ละบุคคล สร้างขวัญและกำลังใจให้ เพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ และมีความกล้าในการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหาร สถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถมองภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่ควรเป็นไปได้ชัดเจน เปิดโอกาสให้ ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนงานอย่างเหมาะสมและรอบคอบ และด้านการเคารพให้เกียรติ ผู้บริหาร สถานศึกษาควรเคารพให้เกียรติและให้โอกาสให้เพื่อนร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ เรียนรู้ในศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่างทั่วถึง และแสดงความยินดีและยกย่องเชิดชูเกียรติเมื่อประสบความสำเร็จ อยู่เสมอ สอดคล้องกับบลินี่ จันท์เปล่ง (2563, หน้า 124-130) ได้ศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสุรินทร์ พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการรับผิดชอบดูแล ควรปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง สร้างขวัญกำลังใจต่อบุคลากร และ ร่วมชื่นชมความสำเร็จ ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ด้านความตระหนักรู้ ควรสังเกตพฤติกรรมการแสดงออกระหว่าง การปฏิบัติงานของบุคลากรเมื่อต้องประสบกับสถานการณ์ใหม่ ๆ ด้านการมองการณ์ไกล ควรเปิดโอกาส ในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนในการจัดกิจกรรม ด้านการให้อำนาจ ควรสร้างบรรยากาศในการทำงานและเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการเวลา และ ด้านความอ่อนน้อมถ่อมตน ควรปรับวิธีการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและยอมรับผิดเมื่อเกิด ความผิดพลาดในระบบการทำงาน สอดคล้องกับ Merceditas (2018, pp. 36-40) ได้ศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำ ไฟบริการของผู้บริหารการศึกษาตามทฤษฎีของ Greenleaf และ Spear ประกอบด้วยคุณลักษณะ 10 ด้าน

ได้แก่ การรับฟังความคิดเห็น การเอาใจใส่ การเยียวยา การตระหนักถึงคุณค่า การชักจูงใจ การสร้างแนวคิด การมองการณ์ไกล การปกป้อง การให้สัญญาต่อความก้าวหน้าของบุคลากร และการสร้างชุมชน ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะเด่นของผู้นำไฟบริการในโรงเรียนที่ควรยึดปฏิบัติ ได้แก่ ความอ่อนน้อมถ่อมตน การเป็นผู้นำเชิงประชาธิปไตย การสร้างความสัมพันธ์แบบการดูแลและให้ความรัก การมีทักษะในการรับฟังเป็นแบบอย่างต่อผู้อื่น การพัฒนาบุคลากร การสร้างทีม การประสานความร่วมมือมีความซื่อสัตย์ โปร่งใส ให้ความเคารพต่อผู้อื่น การสื่อสารแบบเปิด และการกระจายอำนาจไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับ Fischer (2017, pp. 58-66) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของครูที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา และความพึงพอใจในงานของครูในเซาท์ ดาโกตา (South Dakota) พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำไฟบริการที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในงานมากที่สุด ได้แก่ การมอบอำนาจ และการอ่อนน้อมถ่อมตน

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอำนาจเจริญ ได้้องค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. ด้านการมีใจไฟบริการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีจิตสาธารณะและพัฒนานตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ทุกด้านเพื่อตอบสนองความต้องการของเพื่อนร่วมงานได้ เปิดใจยอมรับกับสิ่งแปลกใหม่เพื่อนำมาพัฒนาศักยภาพของเพื่อนร่วมงานและองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ สร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่นให้แก่เพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ
2. ด้านการเสริมพลังอำนาจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงานให้ตรงตามความถนัดและความสามารถของเพื่อนร่วมงานแต่ละบุคคล สร้างขวัญและกำลังใจให้เพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ และมีความกล้าในการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถมองภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่ควรเป็นไปได้ชัดเจน เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนงานอย่างเหมาะสมและรอบคอบ
4. ด้านการเคารพให้เกียรติ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเคารพให้เกียรติและให้โอกาสให้เพื่อนร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ เรียนรู้ในศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่างทั่วถึง และแสดงความยินดีและยกย่องเชิดชูเกียรติเมื่อประสบความสำเร็จอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะ

จากการสรุปและอภิปรายผลการวิจัยภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษอำนาจเจริญ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาควรส่งเสริมการมีภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านการมีวิสัยทัศน์ ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์มีน้อยที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรกำหนดเป้าหมายและทิศทางในการพัฒนางานอย่างชัดเจน วางแผนงานให้มีความรอบคอบ และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์

ของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการศึกษาให้มีความยั่งยืน ซึ่งการมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกล กว้างขวาง จะส่งผลต่อการมีภาวะผู้นำไปบริการที่จะสามารถให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของเพื่อนร่วมงานในด้านต่าง ๆ ได้อย่างทันท่วงที รวดเร็ว ชัดเจน และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของทุกสถานการณ์

1.2 หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาควรส่งเสริมการมีภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเคารพให้เกียรติ ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเคารพให้เกียรติมีน้อย ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความเคารพให้เกียรติผู้อื่นมากขึ้น แสดงความสุภาพ อ่อนน้อม และจริงใจต่อเพื่อนร่วมงานบนพื้นฐานของความเป็นมนุษย์ เปิดใจยอมรับในศักยภาพของตนเอง ยอมรับในทุกปัญหาและทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น กล้าเผชิญความจริง กล้าเปลี่ยนแปลง และรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนเพื่อพัฒนาตนเอง เพื่อนร่วมงาน และองค์กรให้มีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น

1.3 หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาควรส่งเสริมและพัฒนการมีภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเสริมพลังอำนาจและด้านการมีใจไปบริการ ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญในการกระตุ้นและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดียิ่งขึ้น และสามารถให้ความรู้ คำแนะนำ และคำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานในการดำเนินงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

1.4 หน่วยงานต้นสังกัดควรส่งเสริมการมีภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่เข้มแข็งในการโน้มน้าวเพื่อนร่วมงานให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ นำการเปลี่ยนแปลงที่ดีมาสู่สถานศึกษา และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ตลอดจนเป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเองและสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ที่หลากหลายยิ่งขึ้น เพื่อเป็นนวัตกรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงไกร ยิ่งยง. (2559) ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 27(1), 143-155.
- ทิวากานต์ ศรีสวัสดิ์. (2558) ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19. (2562). *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 38(4), 59-64.
- ธนบดี ศรีโคตร. (2562). *สภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.*

- นลินี จันทร์เปล่ง. (2563). *สภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสุรินทร์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พิสุทธิ เหมสกุล. (2560). *ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนศรียานุสรณ์ จังหวัดจันทบุรี* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2561). *ความเป็นผู้นำทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภิญโญ ไตรสุริยธรรมา. (2553). *ปัญญาญ์ปุณ*. กรุงเทพฯ: โอเพ่นบุ๊กส์.
- วิศรุต ศรีประเสริฐ. (2560). *ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ. (2565). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2564-2566* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ. สืบค้น 22 มีนาคม 2565 จาก <https://web3.amnat-ed.go.th/data/3/duty-4.html#1>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12*. สืบค้น 25 ตุลาคม 2565 จาก https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422.
- อภิชาติ อนันตภักดิ์. (2558). *ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อมรวิทย์ สีนเจริญ. (2556). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- Certo, S. C. (2006). *Modern Management*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Fischer, P. E. (2017). *The Relationship between Teacher Perceptions of Principal Servant Leadership Behavior and Teacher Job Satisfaction in South Dakota*. Doctoral Dissertation. (Education). South Dakota: The Division of Educational Administration. University of South Dakota.
- Greenleaf, R. K. (2008). *What is Servant Leadership*. Retrieved 22 October 2022 from <https://www.greenleaf.org/index.html>.
- Merceditas, A. (2018). Servant-leadership Traits of Educational Administrators: Emerging Profiles and Predictors. *International Journal of Humanities and Social Science Research*, 4(1), 36-40.
- Mitterer, M. D. (2017). *Servant Leadership and Its Effect on Employee Job Satisfaction and Turnover Intent*. Doctoral Dissertation, Walden University, Minnesota.
- Sallis, E. (2002). *Total quality management in education* (3rd ed). London: Kogan Page.

- Shane, M. S. (2013). *Servant Leadership: A quantitative exploration of the relationship between servant Leadership and employee commitment to a supervisor*. Doctoral Dissertation Concordia University Texas.
- Wong, P. T. P. & Davey, M. A. (2007). *Best Practice in Servant Leadership*. Retrieved 22 March 2022 from http://www.regent.edu/ecad/global/publications/sl_proceeding/2007/pdf/wong-davey.pdf.