

ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2*

SERVANT LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS THAT AFFECT
THE EFFECTIVENESS OF SCHOOLS UNDER NAKHON SI THAMMARAT
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

จารุณี จารุภูมิ*, รัฐพร กลิ่นมาลี, วีระยุทธ ชาทะกาญจน์

Jarunee Jarupoom, Rattaporn Klinmalee, Werayut Chatakan

คณะครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช

Master of Education, Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, Nakhon Si Thammarat, Thailand

*Corresponding author E-mail: dearzatot@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา 3) ศึกษาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 4) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เป็นวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำนวน 335 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 2 แบบ ประกอบด้วยแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับสูง ($r=.858$) 4) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในแต่ละด้านปรากฏผลดังนี้ ด้านการตระหนักรู้ ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ด้านการมองการณ์ไกล ผู้บริหารสามารถมองการณ์ไกล เพื่อคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคตได้ ด้านการเห็นอกเห็นใจ ควรเอาใจเขามาใส่ใจเรา ยอมรับและเคารพในความคิดของครู ด้านการเอื้อยวรักษ์ ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการเอื้อยวรักษ์จิตใจตนเองและผู้อื่น ด้านความรับผิดชอบร่วมกัน ผู้บริหารสร้างการประชุมและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ยอมรับความคิดที่แตกต่าง ด้านการโน้มน้าวใจ ผู้บริหารควรมีการแสดงออกเพื่อให้นักลากรมีความเชื่อถือและเชื่อใจ ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน ผู้บริหารจะต้องอุทิศตนเพื่อพัฒนาครู พัฒนาองค์กร ด้านการสร้างกลุ่มชน ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการสร้างบรรยากาศในการทำงาน

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพ, ผู้บริหารการศึกษา, ภาวะผู้นำใ้บริการ



Abstract

The objectives of this research were to 1) study the level of service-oriented leadership of school administrators, 2) study school effectiveness, 3) study the service-oriented leadership of administrators that affects school effectiveness, and 4) study Guidelines for the development of service-oriented leadership of school administrators Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2 was a quantitative and qualitative research. The samples used were 335 teachers of Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2. The research tools were 2 types of questionnaires and interviews. Data were analyzed by stepwise multiple regression analysis. The results of the research were as follows: 1) service-oriented leadership of school administrators; Overall, it was at a high level. 2) Overall educational institution effectiveness at a high level 3) The service leadership of administrators that affects the effectiveness of educational institutions. Overall, there was a high level of the same direction relationship ($r=.858$). 4) Guidelines for the development of service-oriented leadership of school administrators In each aspect, the results were as follows. Awareness Executives should develop themselves regularly. foresight Executives can be farsighted. in order to predict future events empathetic side Should take care of him to pay attention to us. Recognize and respect the teacher's opinions. treatment Executives must have the ability to heal themselves and others. shared responsibility Management creates meetings and exchanges of ideas. accept different ideas Persuasion Executives should express themselves so that personnel have credibility and trust. dedication to human development Administrators must devote themselves to developing teachers, developing organizations, building a community. Executives must have the ability to create a working atmosphere.

Keywords: Effectiveness, Educational Administrators, Servant Leadership

บทนำ

จากนโยบายการจัดการศึกษาทั้งในระดับประเทศ กระทรวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ การบริหารองค์การโดยทั่วไปจะมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายองค์การเหมือน ๆ กัน นั่นคือ เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จและให้องค์การนั้นเกิดประสิทธิผลสูงสุด สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ อย่าง เช่น เกิดจากปัจจัยที่มีการบริหารที่ดี ความสามารถในการจัดการองค์การ การใช้ทรัพยากรที่หามาได้ อย่างคุ้มค่า องค์ประกอบที่กล่าวมา ทั้งหมดจะเป็นไปได้หากหน่วยงานทางการศึกษาขาดภาวะผู้นำของผู้บริหาร จึงถือได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารในหน่วยงานมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่นเดียวกับการบริหารสถานศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพและจะต้องสร้างลักษณะความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นในตัวเองเพื่อเสริมสร้างอำนาจการบริหารงาน นอกเหนือไปจากอำนาจที่เป็นทางการอันเกิดจากกระบวนการบริหารงาน (วินัย ฉิมวงษ์, 2542)

ภาวะผู้นำสมัยใหม่ (Modern Leadership) สมชาย เทพแสง ได้กล่าวว่า เป็นรูปแบบของการบริหารที่พัฒนามาจากรูปแบบเดิมในสมัยก่อนได้ถูกนำมาพัฒนาและปรับปรุง เพื่อให้ทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน อีกทั้งยังสร้างความสอดคล้องต่อองค์การโดยมีการนำไปปฏิบัติอย่างชัดเจน (สมชาย เทพแสง, 2556)

ภาวะผู้นำใฝ่บริการ (Servant Leadership) จึงเป็นรูปแบบหนึ่งของภาวะผู้นำสมัยใหม่ที่มีแนวคิดมาจากหลักการทางศาสนา มีเจตคติที่เน้นในการให้ความช่วยเหลือ ความรัก ความเมตตาต่อบุคคลทุกระดับ (อมรรัตน์ ศรีทอง, 2558) เป็นผู้นำที่มีคุณลักษณะในการอำนวยความสะดวก การสร้างภาวะผู้นำให้แก่ผู้อื่น หรือเปรียบเทียบได้ว่า เป็นผู้นำที่ทำตัวเหมือนผู้ให้บริการในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับลูกน้อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กรีนลีฟ ที่ได้เสนอคุณลักษณะของภาวะผู้นำใฝ่บริการ ไว้ 10 ประการ ได้แก่ เป็นผู้ฟังที่ดี (Listening) ยอมรับและเห็นอกเห็นใจ (Acceptance and empathy) เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ (Healing) มีความตระหนักรู้ (Awareness) โนมน้าวใจ (Persuasion) สร้างมโนทัศน์ขององค์กร (Conceptualizing) มองการณ์ไกล (Foresight) มีจิตบริการ (Stewardship) มุ่งมั่นการพัฒนาบุคลากร (Commitment to the growth of people) และสร้างสรรค์ชุมชน (Building community) (Greenleaf, R. K., 2003)

จากสภาพการณ์ปัจจุบันการศึกษาในสังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงและปฏิรูปทางการศึกษาอย่างรวดเร็ว และมีการแข่งขันกันมากขึ้น จึงเกิดความจำเป็นที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ด้านภาวะผู้นำ จากภาวะผู้นำตามแนวคิดเดิมที่เคยมีประสิทธิผลในอดีต มาสู่แนวคิดภาวะผู้นำใหม่ ซึ่งมุ่งเน้นผู้นำที่มีมุมมองกว้างไกลระดับสากล มีความสามารถยืดหยุ่นเพื่อรองรับ ต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และมุ่งเน้นการมีคุณธรรมสามารถพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำแก่ผู้ร่วมงานให้หันตนเองและร่วมกันทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำที่เหมาะสมจึงควรมีลักษณะการอำนวยความสะดวก คือ การมุ่งสร้างภาวะผู้นำแก่ผู้อื่น ผู้นำจะทำตัวเหมือนผู้ให้บริการเพื่อให้ทุกคนสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้วยเหตุนี้หลักการของภาวะผู้นำใฝ่บริการ (Servant leadership) จึงเป็นคำตอบที่เหมาะสมสำหรับสภาพการณ์ที่เกิดขึ้น (จิรวรรณ เล่งพานิชย์, 2554)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการว่าจะส่งผลอย่างไรต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาและเพื่อหาคำตอบว่าแท้จริงแล้วอะไรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา การที่โรงเรียนจะมีประสิทธิผลได้นั้นไม่ได้เกิดขึ้นเองโดยโรงเรียนไม่ต้องดำเนินการใด ๆ และไม่ได้เกิดขึ้นจากความสามารถของผู้บริหาร ครู หรือชุมชนอย่างเดียวอย่างหนึ่งตามลำพัง แต่เกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องที่พยายามทำให้เกิดขึ้นโดยต้องมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย กำหนดกิจกรรม และการประเมินความมีประสิทธิภาพร่วมกัน ตลอดจนการสร้างจิตสำนึกของความเป็นเจ้าของที่จะต้องร่วมภาคภูมิใจในความสำเร็จร่วมกัน (Hanson, E.M., 1996) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ตลอดจนข้อค้นพบจากผลงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการเพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำใฝ่บริการในสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2
4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้รูปแบบการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed methods research) ซึ่งประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้การวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 335 คน โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครทซ์และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น จำนวน 335 คน จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ 1) แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งแบบสอบถามในส่วนนี้เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งระดับการปฏิบัติออกเป็น 5 ระดับ และ 2) แบบสัมภาษณ์ ใช้แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยคำถามจะถูกถามในรูปแบบของการปฏิสัมพันธ์แบบต่าง ๆ โดยเปิดโอกาสให้ผู้สัมภาษณ์ได้แสดงความเห็นได้อย่างอิสระ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณดำเนินการเก็บข้อมูลโดยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปใช้กับครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 แล้วนำแบบสอบถามที่ตอบเรียบร้อยแล้ว ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม มาจัดระบบเพื่อนำไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป และการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์จำนวน 5 คน เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 พร้อมบันทึกเสียงและภาพ เพื่อความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป (SPSS) หาค่าสถิติ ดังนี้ 1) คำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 4) ศึกษาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment coefficient of Correlation) วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) 5) แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูที่มีต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ
1. ด้านการตระหนักรู้	4.04	0.65	มาก
2. ด้านการมองการณ์ไกล	4.23	0.61	มาก
3. ด้านการเห็นอกเห็นใจ	4.31	0.61	มาก
4. ด้านการเอื้อยวรักษ์	4.27	0.73	มาก
5. ด้านความรับผิดชอบร่วมกัน	4.17	0.66	มาก
6. ด้านการโน้มน้าวใจ	4.38	0.65	มาก
7. ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน	4.28	0.73	มาก
8. ด้านการสร้างกลุ่มชน	4.30	0.72	มาก
โดยรวม	4.25	0.67	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 8 ด้าน โดยด้านการโน้มน้าวใจมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.65) รองลงมา คือ ด้านการเห็นอกเห็นใจ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.61) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการตระหนักรู้ ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.65)

2. ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	4.43	0.64	มาก
2.ด้านคุณลักษณะผู้เรียน	4.36	0.69	มาก
3.ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู	4.22	0.81	มาก
4.ความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาสถานศึกษา	4.41	0.62	มาก
5.ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้	4.48	0.61	มาก
โดยรวม	4.46	0.63	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน โดยด้านที่ 5 ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.61) รองลงมา คือ ด้านที่ 1 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.64) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านที่ 3 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.81)



ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเฝ้าบริการของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ภาวะผู้นำเฝ้าบริการของ ผู้บริหาร(X)	ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y)						ระดับ ความสัมพันธ์
	ด้านผล สัม ฤทธิ์ ทางการ เรียน (Y ₁)	ด้าน คุณลักษณะ ของผู้เรียน (Y ₂)	ด้านความ พึงพอใจ ในการ ทำงาน ของครู (Y ₃)	ด้าน ความสามารถ ในการ ปรับตัวและ พัฒนา สถานศึกษา (Y ₄)	ด้าน การเป็น องค์กร แห่ง การ เรียนรู้ (Y ₅)	ประสิทธิผล ของ สถานศึกษา (Y _{tot})	
1. ด้านการตระหนักรู้ (X ₁)	.596**	.685**	.646**	.810**	.347**	.802**	สูง
2. ด้านการมองการณ์ไกล (X ₂)	.410**	.677**	.686**	.700**	.080**	.700**	สูง
3. ด้านการเห็นอกเห็นใจ (X ₃)	.375**	.033**	-.014**	.095**	.503**	.194**	ต่ำ
4. ด้านการเอื้อยวรักษ์ (X ₄)	.431**	.195**	.196**	.227**	.636**	.372**	ปานกลาง
5. ด้านความรับผิดชอบ ร่วมกัน (X ₅)	.500**	.726**	.706**	.693**	.112**	.743**	สูง
6. ด้านการโน้มน้าวใจ (X ₆)	.397**	.687**	.743**	.745**	.017**	.721**	สูง
7. ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนา คน (X ₇)	.449**	.701**	.688**	.829**	.239**	.774**	สูง
8. ด้านการสร้างกลุ่มชน (X ₈)	.329**	.700**	.734**	.750**	.094**	.716**	สูง
ภาวะผู้นำเฝ้าบริการของ ผู้บริหาร (X _{tot})	.572**	.763**	.768**	.837**	.310**	.858**	สูง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเฝ้าบริการของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r=.858$) และมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .194 ถึง .802

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ด้านการตระหนักรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพึงคำนึงถึงสิ่งที่สำคัญและสิ่งที่เป็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนาตนเอง การทำให้เข้าใจในตนเอง ศีลธรรม ค่านิยม โดยการยอมรับ รับรู้ เข้าใจความรู้สึก อารมณ์และความต้องการของตนเอง ตลอดจนผลที่จะเกิดกับบุคคลอื่น การเข้าใจตนเองในด้านจุดแข็ง จุดที่ควรพัฒนา

ด้านการมองการณ์ไกล ผู้บริหารนอกจากจะมีความรู้ความสามารถแล้ว การรับฟังประสบการณ์จากคนอื่น พูดคุยหลาย ๆ รูปแบบ ทำให้มุมมองเปิดกว้าง สามารถมองการณ์ไกล เพื่อคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคตได้ ฝึกฝนความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ ส่งเสริมการทบทวนประสิทธิภาพ การใช้ข้อมูลที่เหมาะสมจากกิจกรรมต่าง ๆ มาเพิ่มความเข้าใจในการวิเคราะห์การทำงาน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมทั้งตัวผู้บริหาร บุคลากรต่าง ๆ การคาดการณ์ล่วงหน้าถึงสถานการณ์ต่าง ๆ รวมไปถึงอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นและวางแผนรับมือป้องกันล่วงหน้าได้อย่างเหมาะสม สร้างแผนการพัฒนาโรงเรียนในอนาคตเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาในอนาคต

ด้านการเห็นอกเห็นใจ การเอาใจเขามาใส่ใจเรา เป็นทักษะอย่างหนึ่งในการเข้าสังคม ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจครู ยอมรับและเคารพในความคิดของครู รับฟังและมีสติ เพื่อให้บุคลากรหรือครูในสถานศึกษาเข้าใจว่า ตัวเองสามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีส่วนในการพัฒนาแผนขององค์กร เข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นตามความจำเป็นของบุคลากรหรือครูในสถานศึกษาสร้างกำลังใจรวมถึงการแก้ปัญหาเบื้องต้น เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดของสถานศึกษา

ด้านการเฝ้าระวังรักษา ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการเฝ้าระวังจิตตนเองและผู้อื่น โดยการสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะเกี่ยวกับการเฝ้าระวังรักษาให้กับบุคลากรภายในองค์กร ให้มีการเข้าร่วมการอบรมและเรียนรู้ การสร้างวัฒนธรรมการเห็นคุณค่าของการเฝ้าระวังรักษาในตัวบุคลากร ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและสามารถตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรได้ โดยการเฝ้าระวังรักษาทั้งในผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรจะสามารถช่วยให้สถานศึกษาพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ด้วยการสร้างองค์กรให้มีระบบที่เอื้อต่อสวัสดิการ ส่งผลให้ประสิทธิผลขององค์กรมีเพิ่มขึ้นด้วย

ด้านความรับผิดชอบร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายและวางแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนให้แก่ครูในสถานศึกษา สร้างการประชุมและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น อนุญาตให้มีสิทธิ์เสนอไอเดียและความคิดที่แตกต่าง สร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานและการรับผิดชอบงานร่วมกัน ถึงจะมีการแบ่งงานที่ชัดเจนแล้วก็สามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รับฟังความเห็น ทำให้เกิดความรักสามัคคีกันในทีมครู อีกทั้งการสร้างเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในโรงเรียน การใส่ใจรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อการมีความรับผิดชอบร่วมกันเพื่อประสิทธิผลสูงสุดของสถานศึกษาและนักเรียน

ด้านการโน้มน้าวใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแสดงออกเพื่อให้บุคลากรมีความเชื่อถือและเชื่อใจ กระตุ้นสมาชิกให้ปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจ ให้สมาชิกมีความมุ่งมั่น และต้องสามารถถ่ายทอดให้ผู้อื่นเข้าใจว่าสิ่งใดควรทำสิ่งใดไม่ควรทำ ชี้ให้เห็นถึงอุปสรรคปัญหาในการทำงาน พร้อมแนะนำวิธีรับมือที่ถูกต้องอย่างตรงไปตรงมา ไม่ใช่อารมณ์เป็นตัวนำ รวมไปถึงการให้รางวัลอย่างเหมาะสมให้แก่สมาชิกเพื่อให้สมาชิกมีความมุ่งมั่น มีความพยายาม ปฏิบัติตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้บรรลุสำเร็จ

ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องอุทิศตนเพื่อพัฒนาครูพัฒนาองค์กร มีการพัฒนาผู้นำใฝ่บริการ มีการเสียสละเวลา การช่วยเหลือคนอื่นก่อนตนเอง มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน เชี่ยวชาญในงานของตน และก็พร้อมเรียนรู้และฝึกฝนทักษะใหม่ ๆ อยู่สม่ำเสมอ เพื่อให้มีศักยภาพมากพอ เปิดใจกว้าง รับฟังคำวิจารณ์ ปรับใช้ให้เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง พยายามเข้าใจความต้องการของผู้อื่น ทราบข้อมูลความต้องการของทีมหรือครูในสถานศึกษา เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคนในองค์กร ผลักดันให้ผู้อื่นประสบความสำเร็จ และตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาครูอยู่เสมอ

ด้านการสร้างกลุ่มชน ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการสร้างบรรยากาศในการทำงาน การรวมกลุ่มของครูในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นที่พึ่งพิง มีพร้อมทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ การตัดสินใจ การเห็นอกเห็นใจ สามารถดูแลครูในสถานศึกษาได้อย่างครอบคลุม ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา มีการยกย่องความดีความชอบให้กับทีม ให้ทีมเชื่อถือในตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สร้างองค์กรให้มีเป้าหมายร่วมกันและสามารถบริหารจัดการให้มีความเท่าเทียมกัน



อภิปรายผล

1. ระดับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 8 ด้าน โดยด้านการโน้มน้าวใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการเห็นอกเห็นใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการตระหนักรู้ สอดคล้องกับการศึกษาของ นิพนธ์ ภูพลลับ กล่าวว่ รูปแบบภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความรู้สึกร่วมและเห็นคุณค่าผู้อื่น กล่าวคือ จะต้องเป็นผู้ฟังที่ดี และพร้อมที่จะรับฟังผู้อื่นอย่างจริงจัง โดยจะต้องเป็นผู้ที่สนใจและพร้อมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างจริงจัง สามารถทำให้ผู้อื่นรู้สึกอยากจะทำตามความคิดเห็น ผลการพัฒนาการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีความเหมาะสมทุกด้าน 3 ผลการประเมินความเป็นไปได้ของการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) การสร้างนวัตกรรม 2) การมองการณ์ไกลการสร้าง 3) การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน และลำดับสุดท้าย คือ การรับผิดชอบดูแล (นิพนธ์ ภูพลลับ, 2564)

2. ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โดยด้านที่ 5 ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านที่ 1 ด้านผลสัมฤทธิ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านที่ 3 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากนอกจากการบริหารสถานศึกษาแล้ว สิ่งที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งที่จะนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ก็คือ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่ส่งเสริมการเรียนรู้ให้บุคลากรในองค์กรมีการพัฒนาตนเอง มีการเรียนรู้ร่วมกัน ที่นำไปสู่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การร่วมกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ อรุมา ไมวงค์ กล่าวว่ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสิทธิผลของ โรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านทรัพยากรทางการศึกษา ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านภาวะผู้นำและด้านโครงสร้างองค์การ มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้ร้อยละ 71.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 15082 (อรุมา ไมวงค์, 2565)

3. ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง องค์การที่ส่งเสริมการเรียนรู้ให้บุคลากรในองค์กรมีการพัฒนาตนเอง มีการเรียนรู้ร่วมกัน ที่นำไปสู่การมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยเกรียงไกร ยิ่งยง และเสาวณี สิริสุขศิลป์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหาร

โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา เพื่อศึกษาความเป็นเลิศของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา และเพื่อศึกษาภาวะผู้นำผู้รับใช้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความเป็นเลิศของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ได้แก่ ด้านการสร้างชุมชน ด้านการไว้วางใจด้านความรัก และด้านการมีวิสัยทัศน์มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.651 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ร้อยละ 42.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเขียนเป็นสมการพยากรณ์จากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรที่อยู่ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน (เกรียงไกร ยิ่งยง และเสาวณี สิริสุขศิลป์, 2559)

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ด้านการตระหนักรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพึงคำนึงถึงสิ่งที่สำคัญและสิ่งที่เป็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนาตนเอง การทำให้เข้าใจในตนเอง ศีลธรรม ค่านิยม โดยการยอมรับ รับรู้ เข้าใจความรู้สึก อารมณ์และความต้องการของตนเอง ตลอดจนผลที่จะเกิดกับบุคคลอื่น การเข้าใจตนเองในด้านจุดแข็ง จุดที่ควรพัฒนา เช่น การฝึกสมาธิ การอ่านและศึกษาบทความและหนังสือที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ การเข้าร่วมอบรมสัมมนาในการพัฒนาภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารเอง การใช้เทคโนโลยีหรือแอปพลิเคชันต่าง ๆ ที่สะดวกและรวดเร็วต่อการพัฒนาภาวะผู้นำ สอดคล้องกับการศึกษาของ Thompson, C.H. กล่าวว่า การตระหนักรู้เกี่ยวกับตัวเอง ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามเข้มแข็งขึ้น ความตระหนักรู้หมายถึงความรู้และความเข้าใจความไม่ประมาท การรับรู้ การมองการณ์ไกลอย่างที่ Greenleaf ตั้งข้อสังเกตว่า ผู้นำที่มีความสามารถมักจะตื่นตัวตลอดเวลา ผู้นำแบบผู้รับใช้จะมีอารมณ์ห่วงใยเมื่อมีเหตุผลสมควรเสมอและจะไม่หวังสิ่งตอบแทนเมื่อเขาสามารถจัดการปัญหาต่าง ๆ ได้เพราะผู้นำแบบใฝ่บริการมีสันติในใจ (Thompson, C.H., 2005)

ด้านการมองการณ์ไกล ผู้บริหาร นอกจากจะมีความรู้ความสามารถแล้ว การรับฟังประสบการณ์จากคนอื่น พูดคุยหลาย ๆ รูปแบบ ทำให้มุมมองเปิดกว้าง สามารถมองการณ์ไกล เพื่อคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคตได้ ฝึกฝนความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ ส่งเสริมการทบทวนประสิทธิภาพ การใช้ข้อมูลที่เหมาะสมจากกิจกรรมต่าง ๆ มาเพิ่มความเข้าใจในการวิเคราะห์การทำงาน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมทั้งตัวผู้บริการ บุคลากรต่าง ๆ การคาดการณ์ล่วงหน้าถึงสถานการณ์ต่าง ๆ รวมไปถึงอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นและวางแผนรับมือ ป้องกันล่วงหน้าได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับการศึกษาของ Thompson, C.H. ให้ความหมายของการมองการณ์ไกลเป็นคุณสมบัติที่ทำให้ผู้นำเข้าใจถึงความเป็นจริงจากบทเรียนในอดีต และความเป็นจริงในปัจจุบัน และสามารถรับรู้ ถึงผลของการตัดสินใจที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การมองการณ์ไกลเป็นสิ่งที่เกิดขึ้น จากสัญญาญาณผู้นำ จำเป็นต้องตระหนักรู้ตลอดเวลาว่า ปัจจุบันเป็นเหตุการณ์ต่อเนื่องอดีต และอนาคต (Thompson, C.H., 2005)

ด้านการเห็นอกเห็นใจ การเอาใจเขามาใส่ใจเรา เป็นทักษะอย่างหนึ่งในการเข้าสังคม ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจครู ยอมรับและเคารพในความคิดของครู รับฟังและมีสติ เพื่อให้บุคลากรหรือครูในสถานศึกษาเข้าใจว่าตัวเองสามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีส่วนในการพัฒนาแผนขององค์กร ผู้นำหรือผู้บริหารควรสร้างองค์กรให้เป็นเหมือนสถาบันครอบครัว และใช้หลักการบริหารให้ได้ใจคน แต่ต้องได้งานด้วย เข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นตามความจำเป็นของบุคลากรหรือครูในสถานศึกษาสร้างกำลังใจรวมถึงการแก้ปัญหาเบื้องต้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดของสถานศึกษา ผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมหรือความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเข้าใจและเข้าถึงความรู้สึกของครู ยอมรับและเคารพความเป็นตัวของตัวเองของเพื่อนร่วมงาน โดยมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Thompson, C.H.



กล่าวว่า ผู้นำแบบไฟบริการพยายามที่จะเข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มนุษย์ทุกคนต้องการการยอมรับและเคารพ ความเป็นบุคคลที่ไม่เหมือนใครของตน ผู้นำต้องมีทัศนคติที่ดีต่อผู้ได้บังคับบัญชา เห็นถึงความตั้งใจดีของทุกคน และต้องไม่ปฏิเสธความเป็นบุคคลของพวกเขา และนั่นหมายรวมถึงการยอมรับความสามารถและพฤติกรรมของพวกเขา (Thompson, C.H., 2005)

ด้านการเยียวยารักษา ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการเยียวยาจิตใจตนเองและผู้อื่น โดยการสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะเกี่ยวกับการเยียวยารักษาให้กับบุคลากรภายในองค์กร ให้มีการเข้าร่วมการอบรมและเรียนรู้ การสร้างวัฒนธรรมการเห็นคุณค่าของการเยียวยารักษาในตัวบุคลากร ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและสามารถตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ Wong, N. กล่าวว่า การเยียวยารักษา หมายถึง การแสวงหาการสมานแผลของผู้เจ็บป่วย ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่มีวิจรรย์ญาณ เพราะเป็นการแสดงถึงความพร้อมที่จะเข้าใจความต้องการที่ลึกซึ้งของแต่ละบุคคลในบริบทของภาวะผู้นำไฟบริการ การเยียวยารักษาไม่เพียงแต่ดูแลสุขภาพเจ็บป่วยทางกาย แต่ช่วยรักษาผลเสียหายจากอารมณ์และจิตใจจากประสบการณ์ชีวิต (Wong, N. , 2005)

ด้านความรับผิดชอบร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายและวางแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนให้แก่ครูในสถานศึกษา สร้างการประชุมและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น อนุญาตให้มีสิทธิเสนอไอเดียและความคิดที่แตกต่าง สร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานและการรับผิดชอบงานร่วมกัน ถึงจะมีการแบ่งงานที่ชัดเจนแล้วก็สามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รับฟังความเห็น ทำให้เกิดความรักสามัคคีกันในทีมครู อีกทั้งการสร้างเชื่อมั่นให้กับบุคลากรใน สอดคล้องกับการศึกษาของ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง กล่าวว่า ความรับผิดชอบร่วมกัน หมายถึง การสร้างจิตสำนึกถึงการดูแลรับผิดชอบเพื่อคนอื่น ความรับผิดชอบใด ๆ ที่ผู้นำไฟบริการได้รับ ผู้นำต้องปฏิบัติด้วยความไว้วางใจ และความเชื่อใจ ได้แก่ การมอบหมายงานและความรับผิดชอบ พร้อมทั้งให้อำนาจ ให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากร ในการปฏิบัติงานจนบรรลุผล การอุทิศตนเพื่อความสำเร็จของงานและพร้อมรับผิดชอบร่วมกับผู้อื่น การมุ่งพัฒนามหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศเพื่อคุณประโยชน์ต่อสังคม การจัดสรรงบประมาณสำหรับโอกาสหรือกิจกรรมต่าง ๆ การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมในการปฏิบัติงานและการจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนองความต้องการของบุคลากรมากกว่าสนองความต้องการของตน (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง, 2553)

ด้านการโน้มน้าวใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแสดงออกเพื่อให้บุคลากรมีความเชื่อถือและเชื่อใจ กระตุ้นสมาชิกให้ปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจ ให้สมาชิกมีความมุ่งมั่น และต้องสามารถถ่ายทอดให้ผู้อื่นเข้าใจว่าสิ่งใดควรทำสิ่งใดไม่ควรทำ ชี้ให้เห็นถึงอุปสรรคปัญหาในการทำงาน พร้อมแนะนำวิธีรับมือที่ถูกต้องอย่างตรงไปตรงมา ไม่ใช้อารมณ์เป็นตัวนำ รวมไปถึงการให้รางวัลอย่างเหมาะสมให้แก่สมาชิกเพื่อให้สมาชิกมีความมุ่งมั่น มีความพยายาม ปฏิบัติตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้บรรลุสำเร็จ สอดคล้องกับการศึกษาของ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง กล่าวว่า การโน้มน้าวใจ หมายถึง ความพยายามทำให้บุคลากรเชื่อใจในผู้นำมีใช้การบังคับหรือใช้ตำแหน่งบังคับให้บุคลากรปฏิบัติตาม ได้แก่ ความสามารถในการพูดจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยความเต็มใจ การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง และประยุกต์ใช้แนวคิดใหม่ ๆ การสร้างความเห็นพ้องให้ผู้ร่วมงานร่วมมือกันแบบประชาธิปไตยกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ใช้สติและความคิดในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้ได้ผลดีที่สุดเท่าที่สามารถทำได้ ความพยายามอย่างจริงจังในการเสนอความคิดที่ท้าทาย การสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจ และการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรในการทำกิจการต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง, 2553)

ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องอุทิศตนเพื่อพัฒนาครูพัฒนาองค์กร มีการพัฒนาผู้นำไฝบริการ มีการเสียสละเวลา การช่วยเหลือคนอื่นก่อนตนเอง มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานเชี่ยวชาญในงานของตน และก็พร้อมเรียนรู้และฝึกฝนทักษะใหม่ ๆ อยู่สม่ำเสมอ เพื่อให้มีศักยภาพมากพอ เปิดใจกว้าง รับฟังคำวิจารณ์ ปรับใช้ให้เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง สอดคล้องกับการศึกษาของ Thompson, C.H. ผู้นำไฝบริการได้เชื่อว่าความเป็นบุคคลของมนุษย์แต่ละคนมีคุณค่าสูงกว่าผลงานของบุคคลนั้น ผู้นำไฝบริการต้องอุทิศตนอย่างแท้จริงในการพัฒนาบุคลากรของตนให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเติบโตตามวุฒิภาวะของแต่ละคน (Thompson, C.H., 2005)

ด้านการสร้างกลุ่มชน ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการสร้างบรรยากาศในการทำงาน การรวมกลุ่มของครูในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นที่พึ่งพิง มีความพร้อมทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพการตัดสินใจ การเห็นอกเห็นใจ สามารถดูแลครูในสถานศึกษาได้อย่างครอบคลุม ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา สอดคล้องกับการศึกษาของ Greenleaf, R.K. ได้อธิบายความสำคัญของการสร้างกลุ่มว่า ภายในกลุ่มเองเท่านั้นที่สามารถให้ความรักและการเยียวยาที่จำเป็นต่อการมีสุขภาพที่ดีได้ Greenleaf, R.K. ได้ให้คำแนะนำว่า ให้ก้าวทีละก้าวเพื่อว่าทุกคนจะได้รับผลประโยชน์จากทุก ๆ ก้าวองค์การใดที่วางรากฐานบนหลักการเช่นนี้ จะมีศักยภาพก่อให้เกิดรางวัลตอบแทนอันยิ่งใหญ่แก่องค์การเอง (Greenleaf, R. K., 2003)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ภาวะผู้นำไฝบริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพของสถานศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำไฝบริการของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r=0.858$) และมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำไฝบริการของผู้บริหารสถานศึกษาจากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรพึงคำนึงถึงสิ่งที่สำคัญและสิ่งที่เป็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนาตนเอง ฝึกฝนความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ ยอมรับและเคารพในความคิดของครู มีความสามารถในการเยียวยาจิตใจตนเองและผู้อื่น ควรกำหนดเป้าหมายและวางแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนให้แก่ครูในสถานศึกษา มีแสดงออกเพื่อให้บุคลากรมีความเชื่อถือและเชื่อใจ อุทิศตนเพื่อพัฒนาครูพัฒนาองค์กร อีกทั้ง ควรสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงสุด จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำไฝบริการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการตระหนักรู้ ดังนั้น ผู้บริหารควรพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการตระหนักรู้และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 พัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำไฝบริการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตระหนักรู้ โดยการจัดกิจกรรมฝึกอบรมและติดตามผลการพัฒนา ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการบริหารการศึกษาในบริบทต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากหลายปัจจัย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรประเมินผล หรือติดตามประสิทธิภาพของสถานศึกษาทุกปี เพื่อปรับปรุงและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 พัฒนารูปแบบประสิทธิภาพของสถานศึกษา ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด



เอกสารอ้างอิง

- เกรียงไกร ยิ่งยง และเสาวณี สิริสุขศิลป์. (2559). ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดมณฑลนครราชสีมา. วารสารศึกษาศาสตร์, 27(1), 143-155.
- จิรวรรณ เล่งพานิชย์. (2554). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษา สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นิพนธ์ ภูพลลับ. (2564). รูปแบบภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี, 2(13), 368-384.
- วินัย ฉิมวงศ์. (2542). ภาวะผู้นำเชิงจัดการและเชิงปฏิรูปของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา จังหวัดระยอง. ใน วิทยานิพนธ์ สาขาศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมชาย เทพแสง. (2556). ผู้นำยุคใหม่ หัวใจของการปฏิรูป. นนทบุรี: เกรท เอ็ดดูเคชั่น.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง. (2553). ภาวะผู้นำใ้บริการในองค์การ:แนวคิด หลักการทฤษฎีและงานวิจัย. ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังน่านวิทยา.
- อมรรัตน์ ศรีทอง. (2558). ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) สาขามหาบัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- อรอุมา ไมยวงศ์. (2565). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ, 10(38), 71-81.
- Greenleaf, R. K. (2003). The servant leadership: A journey into the nature of legitimate Power and greatness. NJ: Paulist Press.
- Hanson, E.M. (1996). Education Administration and Organization Behavior. (4 th ed). London: A simon L Schuster.
- Thompson, C. H. (2005). The public school superintendent and servant leadership. In Doctoral dissertation. Edgewood College.
- Wong, N. . (2005). Servant leadership: An opponent - process model and the revised servant Leadership profile. In Master's thesis. Regent University.