ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร*

THE NEED FOR LEADERSHIP IN SERVICE OF EDUCATIONAL ADMINISTRATORS IN BANGKOK

[1]มนตรา ลิ้มสกุลวานิจ Montra Limsakunwanich [2]สมศักดิ์ บุญปู่ Somsak Boonpoo
[3]พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฺฒโน PhramahaYannawat Thitavaddhano
[1] [2] [3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: sakorn.har@mcu.ac.th

Article Received: December 13, 2024. Revised: December 28, 2024. Accepted: December 29, 2024.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 370 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีดัชนีความต้องการจำเป็นอยู่ระหว่าง 0.052-0.076 องค์ประกอบที่มีความต้องการจำเป็นอันดับที่ 1 คือ ความตระหนักรู้ รองลงมา คือ ความมองการณ์ไกล ความรับผิดชอบ ความอ่อนน้อมถ่อมตน และความมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล ตามลำดับ
คำสำคัญ: ภาวะผู้นำใฝ่บริการ, ความตระหนักรู้, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

This research aims to study the need for service leadership of school administrators under the Bangkok Metropolitan Administration. The research is quantitative using a questionnaire with a sample of 370 teachers in schools under the Bangkok Metropolitan Administration. The data were analyzed using basic statistics, namely percentage, mean, standard deviation, and the need index. The results of the research found that the need for service leadership of school administrators under the Bangkok Metropolitan Administration as a whole had a need index between 0.052-0.076. The component with the highest ranking of need was awareness, followed by foresight, responsibility, humility, and commitment to personal development, respectively.
Keywords: Leadership in service, Awareness, Educational Administrators

*บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของดุษฎีนิพนธ์เรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำใฝ่บริการตามหลักสังคหวัตถุ 4 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

บทนำ

เมื่อโลกมีการเปลี่ยนแปลง มุมมองของการเป็นผู้นำที่ดีก็จะเปลี่ยนตามไป แต่ไม่ว่าลักษณะของผู้นำจะเปลี่ยนแปลงไปเช่นไร จุดมุ่งหมายของผู้นำที่ดีก็คือการขับเคลื่อนผู้บุคลากรให้พัฒนาไปข้างหน้า และต้องสามารถดึงศักยภาพของคนออกมาได้ แต่การจะขับเคลื่อนหรือดึงศักยภาพของคนในองค์กรให้ออกมาได้ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วแบบนี้ก็คงไม่มีสูตรสำเร็จใดทำได้อีกแล้ว ผู้นำจะต้องค้นหาศึกษา และพัฒนาภาวะผู้นำที่เหมาะสมไปตามการเปลี่ยนแปลงด้วยเช่นกัน โดยการที่จะพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ให้เกิดขึ้นในอนาคตนั้นจะต้องให้ความสำคัญกับการเริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็ง และมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการการพัฒนา โดยเฉพาะการพัฒนาคนให้มีการเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีสิ่งที่สำคัญที่สุดคือการศึกษา (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2559)

ภายใต้รูปแบบการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคของการบริหารจัดการศึกษาไทยในปัจจุบันท่ามกลางกระแสแห่งความเป็นโลกาภิวัตน์ และภายใต้กรอบของยุทธศาสตร์ชาติยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579) ถือเป็นการปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งให้เกิดคุณภาพทั้งในด้านผลผลิต กระบวนการจัดการและปัจจัยต่างๆ โดยมุ่งหวังให้การจัดการศึกษาพัฒนาทั้งระบบ อีกทั้งปัจจุบันยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงได้เคลื่อนตัวมาสู่ยุคสังคมฐานความรู้ การบริหารองค์การทางการศึกษาจึงต้องปรับทิศทางการบริหารให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกุญแจแห่งความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาที่จะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการนำเอาทรัพยากรต่างๆ มาประกอบกันตามกระบวนการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ และมีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงหรือการปฏิรูปการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมาตรฐานซึ่งต้องเกิดจากพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารที่ดีเป็นสำคัญ (วิไลภรณ์ ไชยะเดชะ, 2556) ผู้นำที่ดีจะสามารถโน้มน้าวบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถจะนำการเปลี่ยนแปลงที่ดีมาสู่สถานศึกษาสามารถร่วมงานกับบุคลากรในการกำหนดเป้าหมายการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนและเหมาะสม รวมทั้งคอยช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรเพื่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Sallis, E., 2002)

ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ (Servant leadership) เป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลที่ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงการบริการบุคลากรเป็นสำคัญ โดยภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการเป็นแนวคิดที่มีพื้นฐานจากการทำงานเป็นทีม การอยู่ร่วมกันเป็นชุมชน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการมีพฤติกรรมที่ประกอบด้วยคุณธรรม การดูแลเอาใจใส่บุคลากร และมุ่งมั่นพัฒนาให้บุคลากรเจริญงอกงาม ซึ่งสามารถช่วยให้องค์การพัฒนาคุณภาพได้ (Spears, L. C., 1998) อาจเป็นคำตอบที่เหมาะสมสำหรับสภาพการณ์ที่กำลังเกิดขึ้น เป็นแนวคิดที่ได้รับการเสนอและแพร่หลายมากขึ้นในปัจจุบันและทั่วโลก ซึ่งภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการเป็นรูปแบบของผู้นำซึ่งเริ่มจากความรู้สึกที่ต้องการให้บริการบุคลากร โดยมุ่งให้บริการเป็นลำดับแรก จากนั้นจึงนำโดยจะกระตุ้นให้เกิดการร่วมมือร่วมใจกัน (Collaboration) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Trust) การมองการณ์ไกล (Foresight)การฟัง (Listening) และการใช้อำนาจทางศีลธรรมรวมถึงการมอบอำนาจ (Empowerment) Greenleaf เป็นบุคคลแรกที่นำเสนอรูปแบบภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ ในปี ค.ศ. 1997 และผู้นำแบบใฝ่บริการเป็นผู้นำที่ใส่ใจความต้องการของบุคลากร และช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ดีขึ้น (Greenleaf, R. K., 1977) เป็นผู้นำจากหัวใจที่คำนึงถึงประโยชน์ของผู้อื่นมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เป็นผู้นำที่มีมุมมองกว้างไกลระดับสากล มีความสามารถยืดหยุ่นเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและมุ่งเน้นไปที่การมีคุณธรรมสามารถพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำแก่บุคลากร ให้พัฒนาตนเองและร่วมกันปฏิบัติงานเป็นทีม (Blanchard, K. H.,

2006)เพื่อที่จะสามารถจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและดึงศักยภาพในตนเองออกมาใช้ในการปฏิบัติงาน และมุ่งมั่นพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งบุคลากรครูเป็นกำลังสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ พัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม และสามารถแข่งขันกับสถานศึกษาอื่นได้

ปัจจุบันสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครมีทั้งสิ้น 437 โรงเรียน มีเป้าหมายเดียวกันในการดำเนินงาน คือ มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของชาติ เพื่อพัฒนาเด็กในพื้นที่กรุงเทพมหานครให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ มีทั้งองค์ความรู้ มีคุณธรรมและมีทักษะในการดำรงชีวิต สามารถดำรงตนอยู่ได้ภายใต้บริบทของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว (สำนักยุทธศาสตร์ทางการศึกษา, 2565) แต่ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครปีการศึกษา 2562-2564 ผลการสอบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เมื่อเปรียบเทียบกับสังกัดอื่นๆ พบว่า สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครมีคะแนนเฉลี่ยทุกวิชาสูงกว่าสถานศึกษาสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (อปท.) แต่ต่ำกว่าสังกัดสสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) และสังกัดสสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) และผลการสอบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศและระดับจังหวัดทุกวิชา เมื่อเปรียบเทียบกับสังกัดอื่นๆ พบว่า โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าสังกัดอื่นๆ ยกเว้นสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (อปท.) และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (สพป.) ในบางวิชา ดังนั้นเพื่อให้การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายดังกล่าว จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องกระตุ้นให้เกิดการร่วมมือร่วมใจกัน (Collaboration) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Trust) การมองการณ์ไกล (Foresight) การฟัง (Listening) และการใช้อำนาจทางศีลธรรมรวมถึงการมอบอำนาจ (Empowerment) Greenleaf) และพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถประยุกต์ใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียนในระดับต่างๆ อย่างสอดคล้องกับเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ของชาติ และทิศทางการพัฒนาประเทศที่กำหนดขึ้น รวมทั้งการสร้างกลไกเพื่อการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครอย่างยั่งยืน (สำนักงานยุทธศาสตร์แผนการศึกษา สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2563)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งถือว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งที่จะทำให้สถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสังคมและประเทศชาติสืบต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 9,324คน และมีกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 370 คน โดยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie, R.V. & D.W. Morgan (1970)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย ดังนี้ 1) สร้างแบบสอบถาม โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างแบบสอบถาม โดยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นแปรค่าเป็น 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเกิร์ท (Likert) 2) นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามในเบื้องต้น 3) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามเนื้อหา (Content Validity) และความชัดเจนของภาษา ด้วยการตรวจและประเมินดัชนีความสอดคล้องใน 3 ระดับ คือ มีความเหมาะสม ไม่แน่ใจ ไม่เหมาะสม โดยใช้สูตรในการคำนวณดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency : IOC) ซึ่งถือเกณฑ์ IOC มากกว่า 0.5 จึงยอมรับว่าแบบสอบถามมีความเหมาะสม ซึ่งได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.5-1.00 ถือได้ว่าแบบสอบถามได้รับการยอมรับจากผู้เชี่ยวชาญ 4) นำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม แล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างทดสอบในการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา หรือวิธีของ Cronbach L. J. (1974) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.956 5) ปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ก่อนนำไปแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณจากแบบสอบถามด้วยระบบคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$) (สุวิมล ว่องวานิช. (2542) ซึ่งสุวิมล ว่องวาณิช (2558) ได้ปรับสูตรการคำนวณมาจากดัชนี PNI โดยการหารหาค่าผลต่างของ (I-D) โดยใช้หลักการกำหนดความต้องการจำเป็นจากระดับของสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น ได้ดังนี้ (Modified Priority Needs Index: $PNI_{Modified}$) = (I-D)/D เมื่อ $PNI_{Modified}$ หมายถึง ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I (Important) หมายถึง สภาพปัจจุบัน

D (Degree of success) หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า $PNI_{Modified}$ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม

ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม	I	D	$PNI_{Modified}$	ลำดับที่
1. ความอ่อนน้อมถ่อมตน	4.57	4.30	0.062	4
2. ความตระหนักรู้	4.54	4.22	0.076	1
3. ความมองการณ์ไกล	4.52	4.21	0.074	2
4. ความรับผิดชอบ	4.55	4.27	0.066	3
5. ความมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล	4.54	4.31	0.052	5
ภาพรวม	**4.54**	**4.26**	**0.066**	

จากตารางที่ 1 พบว่า ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกขั้นตอน $PNI_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.052-0.076 โดยภาพรวม $PNI_{Modified}$ = 0.066 เมื่อเรียงอันดับรายด้านจากมากไปน้อย ตามความต้องการจำเป็นที่มีค่า $PNI_{Modified}$ คือ อันดับที่ 1 ความตระหนักรู้ ($PNI_{Modified}$ = 0.076) อันดับที่ 2 ความมองการณ์ไกล ($PNI_{Modified}$ = 0.074) อันดับที่ 3 ความรับผิดชอบ ($PNI_{Modified}$ = 0.066) อันดับที่ 4 ความอ่อนน้อมถ่อมตน ($PNI_{Modified}$ = 0.062) และอันดับที่ 5 ความมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล ($PNI_{Modified}$ = 0.052) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

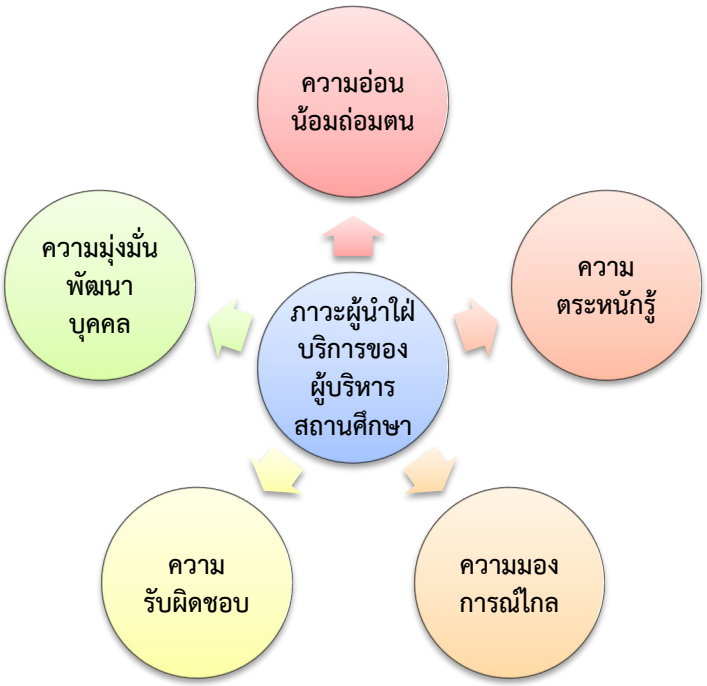
การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกขั้นตอน $PNI_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.052-0.076 โดยภาพรวม $PNI_{Modified}$ = 0.066 เมื่อเรียงอันดับรายด้านจากมากไปน้อย ตามความต้องการจำเป็นที่มีค่า $PNI_{Modified}$ คือ อันดับที่ 1 ความตระหนักรู้ ($PNI_{Modified}$ = 0.076) อันดับที่ 2 ความมองการณ์ไกล ($PNI_{Modified}$ = 0.074) อันดับที่ 3 ความรับผิดชอบ ($PNI_{Modified}$ = 0.066) อันดับที่ 4 ความอ่อนน้อมถ่อมตน ($PNI_{Modified}$ = 0.062) และอันดับที่ 5 ความมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล ($PNI_{Modified}$ = 0.052) ตามลำดับ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา อันดับที่ 1 คือ ความตระหนักรู้ อาจเป็นเพราะความตระหนักรู้ช่วยให้ผู้บริหารสามารถเข้าใจถึงสถานการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงของโลก สามารถวางแผนและจัดการศึกษาให้สอดคล้องและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ผู้บริหารสามารถตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีการศึกษา สามารถตระหนักถึงความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 เป็นต้น มีผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของปองภพ ภูจอมจิตร (2555) ที่ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบด้านการตระหนักรู้ มี 16 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบด้านความนอบน้อม มี 14 ตัวบ่งชี้ ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของธวัชชัย แสงแปลง (2563) ที่ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การตระหนักรู้สอดคล้องกับงานวิจัยของอาทิตยา บริพันธ์ (2560) ที่ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นของการพิจารณาภาวะผู้นำใฝ่บริการ ประกอบด้วยการมีพลังแห่งการทำงาน มี 2 องค์ประกอบย่อย คือ การ

ตระหนักรู้และการนำ มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของอัญชิสา ชูศรี (2562) ที่ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการ สำหรับนักศึกษาพยาบาล ประกอบด้วยด้านการตระหนักรู้อยู่ในระดับมาก

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สรุปดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 อธิบายได้ว่า ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นคุณลักษณะหรือความเข้าใจที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความเต็มใจในการรับบริการและสนับสนุนความต้องการและความเจริญของนักเรียน บุคลากร และชุมชนเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาด้วยความเสียสละเพื่อส่งเสริมให้บุคคลและสถานศึกษาได้เจริญก้าวหน้า ๕ ด้าน ได้แก่

1. การมีความอ่อนน้อมถ่อมตน หมายถึง คุณลักษณะที่ทำให้ผู้บริหารสามารถปฏิบัติตัวอย่างอย่างเหมาะสมและนำไปปฏิบัติในสถานศึกษาได้อย่างมีความอ่อนน้อมและให้เกียรติตนเองและคนอื่น ๆ โดยเฉพาะนักเรียน บุคลากร และผู้ปกครอง แสดงถึงความยินยอมที่จะฟังและเรียนรู้จากความรู้และประสบการณ์ของผู้อื่น และการรับฟังความคิดเห็นและแนะนำของผู้อื่นเพื่อพัฒนาตัวเองและสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

2. การมีความตระหนักรู้ หมายถึง คุณลักษณะที่ทำให้ผู้บริหารเข้าใจและรับรู้ปัญหาและแนวโน้มที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาอย่างมีความตระหนักรู้ มีความเข้าใจความต้องการและความจำเป็นของนักเรียน บุคลากร และสถานศึกษาเองเพื่อให้สามารถดำเนินการและตอบสนองอย่างเหมาะสมต่อสถานศึกษาและชุมชนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

3. การมีความมองการณ์ไกล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดแนวทางและเป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาในระยะยาว

4. การมีความรับผิดชอบ หมายถึง คุณลักษณะที่ผู้บริหารต้องพร้อมที่จะยอมรับความรับผิดชอบและการดำเนินการตามมากับหน้าที่และหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา รวมถึงความรับผิดชอบในวิธีการทำหน้าที่เพื่อจะได้ประโยชน์ต่อสถานศึกษา

5. การมีความมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่มีความรับผิดชอบในการส่งเสริมและพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา รวมถึงการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสำหรับบุคลากรในโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นอันดับที่ 1 คือ ความตระหนักรู้ เหตุนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรทำการพัฒนาความตระหนักรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 ผลการวิจัยความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความตระหนักรู้ พบว่า ข้อที่มีความต้องการจำเป็นอันดับที่ 1 คือ ผู้บริหารทำความเข้าใจและพิจารณาจุดเด่นหรือจุดด้อยของตนเองและสถานศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษา เหตุนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับสถานศึกษาแต่ละให้ผู้บริหารมีการจัดทำข้อมูลไว้เพื่อตรวจสอบผลและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำแผนพัฒนาประจำปี

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ผลการวิจัยความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นอันดับที่ 1 คือ ความตระหนักรู้ เหตุนั้น ควรมีการทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาความตระหนักรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาความตระหนักรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยบูรณาการตามหลักพุทธธรรม

เอกสารอ้างอิง

ธวัชชัย แสงแปลง. (2563). **รูปแบบภาวะผู้นำใฝ่บริการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข.** ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาแพงเพชร.

ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.** อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

ปองภพ ภูจอมจิตร. (2555). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริบารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2553). **วิธีการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วิไลภรณ์ ไชยะเดชะ. (2556). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอนุบาลเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัดขอนแก่น.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2559). **แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564).** กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานยุทธศาสตร์แผนการศึกษา สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2563). **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564-2569).** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานยุทธศาสตร์แผนการศึกษา สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร.

สำนักยุทธศาสตร์ทางการศึกษา. (2565). **คู่มือปฏิบัติ.** แหล่งที่มา https://webportal.bangkok.go.th/bangkokeducation/page/sub/23510/%E0 สืบค้นเมื่อ 3 มิ.ย. 2565.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น.** พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวิมล ว่องวานิช. (2542). **การสังเคราะห์เทคนิคที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นในนิสิตคณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.** รายงานวิจัย. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อัญชิสา ชูศรี. (2562). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการ สำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข.** ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

อาทิตยา บริพันธ์. (2560). **โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นาใฝ่บริการของบุคลากรในสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.** ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

Blanchard, K. H. (2006). **Leading at a higher level: Blanchard on leadership and creating high performing organizations.** Upper Saddle River, NU: Prentice Hall.

Cronbach L. J. (1974). **Essentials of Psychological Testing.** 3 rd ed. New York: Harper and Row.

Greenleaf, R. K. (1977). **Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness.** New York: Paulist Press.

Krejcie, R.V. & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement.** 30(3). 607-610.

Sallis, E. (2002). **Total quality management in education.** 3'ded. London: Kogan Page.

Spears, L. C. (1998). **Insights on leadership: Service, stewardship, spinit, and servant-leadership.** New York: John Wiley & Sons.