

ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนานนทบุรี เขต 2

Leadership in the service of school administrators according to the
opinions of teachers. Affiliated to the Nonthaburi Primary Education
Area Office, District 2

วิบูลย์ พุ่มพูลสวัสดิ์¹ ศักดิ์ดา ศิลปภิสัน² ธีร์วัช นุกุลกิจ³
Wibool Pumpulswat¹ Sakda Silapapisan² Dheetawat Nukulki³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนานนทบุรี เขต 2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนานนทบุรี เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์การสอนและขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนานนทบุรี เขต 2 จำนวน 302 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย แบบมีสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60-1.00 มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนานนทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนานนทบุรี เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) ข้าราชการครูที่มีปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหาร

¹ ผศ.ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยชินวัตร

¹ Assistant. Prof. Dr. Department of Educational Administration, Faculty of Education, Shinawatra University, e-mail ; wibool.p@sui.ac.th

² รศ.ดร สาขาวิชาการบริหารจัดการภาครัฐ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

² Assoc. Prof. Dr. Major Subject Public Management Siam Technology College, e-mail sakdas@siamtechno.ac.th

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.,อาจารย์ประจำหลักสูตรการจัดการ คณะการจัดการ มหาวิทยาลัยชินวัตร

³ Assistant. Prof. Dr. Lecturer of Management, Shinawatra University e-mail ; dr.dheetawat@gmail.com

สถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: สำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ภาวะผู้นำให้บริการ
ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purpose of this research was to study the servant leadership of school administrators as perceived by teachers in schools under the Office of Nonthaburi Primary Educational Service Area 2 and to compare teachers' perceptions of servant leadership based on teaching experience and school size. The sample consisted of 302 teachers working in schools under the Office of Nonthaburi Primary Educational Service Area 2, selected through proportionate simple random sampling. The research instrument was a questionnaire designed on a five-point Likert scale, with a content validity index ranging from 0.60 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.98. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance, and Scheffé's post-hoc test.

The findings revealed that: 1) overall and across dimensions, the servant leadership of school administrators as perceived by teachers was at a high level; 2) teachers with different teaching experiences did not significantly differ in their perceptions of administrators' servant leadership; and 3) teachers working in schools of different sizes had significantly different perceptions of administrators' servant leadership at the 0.05 level.

Keywords: Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2,
Service-Oriented Leadership, School Administrators,

บทนำ

ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลว และสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้หรือไม่ ในโลกปัจจุบันที่ภาวะการแข่งขันนั้นสูงหากเราเปรียบองค์กรเหมือนกับเรือลำหนึ่งการที่เรือจะแล่นสู่ฝั่งได้อย่างปลอดภัยหรือไม่ขึ้น มีองค์ประกอบหลาย

ประการทั้ง ความสามารถของลูกเรือ สภาพทะเล ฯลฯ แต่องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดคือกัปตันหรือผู้นำ ในเรือลำนั้นหากกัปตันไม่มีความรู้ ความสามารถที่เพียงพอ โอกาสที่เรือจะเข้าสู่ฝั่งได้อย่างปลอดภัยก็มีน้อยแต่หากกัปตันมีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์ความชำนาญที่ดีแล้วโอกาสที่เรือจะเข้าสู่ฝั่งได้อย่างปลอดภัยก็มีสูง เช่นเดียวกับองค์กรหากมีผู้นำหรือ ผู้บริหารที่มีความรู้ สามารถ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ ฯลฯ องค์กรก็สามารถที่จะแข่งขันกับผู้อื่นได้ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในกลุ่ม โดยมีผู้นำเป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ๆ ในกลุ่มภาวะผู้นำจึงเกี่ยวกับการใช้อิทธิพลและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงนั้นต้องมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มด้วยผู้นำอาจจะเป็นบุคคลที่มีตำแหน่งอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ ซึ่งเรามักจะรับรู้เกี่ยวกับผู้นำที่ไม่เป็นทางการอยู่เสมอ เนื่องจากบุคคลนั้นมีลักษณะเด่นเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่ม ทำให้สมาชิกแสดงพฤติกรรมที่มีน้ำหนักรวมและเป็นเอกภาพ โดยเขาจะใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติการและอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการติดต่อสัมพันธ์กัน เพื่อมุ่งบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม (มัลลิกา ต้นสอน, 2544 : 4)

ผู้บริหารที่ปฏิบัติตามแนวคิดของภาวะผู้นำใฝ่บริการจะมองข้าม หรือไม่ใส่ใจกับการแข่งขันแต่จะนำแบบแผนหรือวิธีการตัดสินใจของกลุ่ม ที่ให้ความสำคัญและรับรู้ถึงคุณค่าของผู้ร่วมงานเข้ามาแทนที่ ผู้บริหารจะให้ความเอาใจใส่ในการพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานที่เขาเล็งเห็นถึงพื้นฐานที่สำคัญและจำเป็นเกี่ยวกับการเป็นผู้นำแบบผู้รับใช้ ผู้นำประเภทนี้ดูเหมือนว่าจะมีศักยภาพที่ปรับปรุงพัฒนาสิ่งแวดล้อมรอบข้างทั้งในหน่วยงานที่พวกเขาให้การศึกษาอบรม ใช้ชีวิตเพื่อการบริการ ผู้นำใฝ่บริการจะสร้างความเข้าใจและแนวปฏิบัติซึ่งจะนำมาซึ่งความดีงามให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา จะส่งเสริมคุณค่าและพัฒนาตัวตนของบุคคล การสร้างเสริมกลุ่ม การปฏิบัติอย่างแท้จริง การแบ่งปันอำนาจและหน้าที่เพื่อความดีงามของแต่ละบุคคลแก่องค์กร และผู้ต้องการให้บริการ (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2559 : 3)

ภาวะผู้นำใฝ่บริการ (Servant Leadership) เป็นภาวะผู้นำที่ผู้นำอุทิศตัวรับใช้บริการเสียสละให้ผู้อื่นพัฒนาทั้งด้านจิตใจและความสามารถ สร้างเป็นชุมชนที่อยู่ร่วมกันมีความสุข หากแต่ในปัจจุบันนี้ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวนไม่น้อยที่ขาดความเป็นภาวะผู้นำใฝ่บริการ จนทำให้เกิดปัญหาด้านการบริหารจัดการ ทำให้การจัดการศึกษาที่ขาดประสิทธิภาพ เห็นได้ชัดว่าขาดวิสัยทัศน์ การมองการณ์ไกล และการสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากร จึงส่งผลต่อการยอมรับ ความเชื่อถือ ความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นและศรัทธา ดังนั้นถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำเหมาะสม ย่อมทำให้ขวัญและกำลังใจ รวมทั้งความเลื่อมใสต่อผู้บริหารของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูงด้วย งานของหน่วยงานก็จะสามารถดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย แต่ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำไม่เหมาะสม ย่อมส่งผลให้หน่วยงานขาดประสิทธิภาพ ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดความเชื่อถือ ความเลื่อมใส และศรัทธาต่อผู้บริหาร และขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (วิไลภรณ์ ไชยะเดชะ, 2556 : 4)

สำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพด้านการจัดการศึกษาและนโยบาย ในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนให้การบริหารงานของสถานศึกษาดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็คือ บุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ตั้งแต่ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคนที่จะต้องช่วยกันบริหารจัดการในสถานศึกษาและโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่จะเป็นผู้ขับเคลื่อนที่สำคัญ คือ ผู้บริหาร ซึ่งจะต้องมีหลักและมีการบริหารที่ดีที่เหมาะสม และมีความเป็นผู้นำที่จะสามารถจูงใจหรือสร้างกำลังใจต่อบุคลากรในสถานศึกษา จากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาในรอบสอง (พ.ศ.2555-2559) ซึ่งให้ว่าคุณภาพในการจัดการศึกษาของสถานศึกษายังไม่บรรลุเป้าหมาย สถานศึกษาแต่ละแห่งมีคุณภาพแตกต่างกัน มีความเหลื่อมล้ำทั้งด้านขนาดและคุณภาพ ด้านความสามารถในการบริหารของผู้บริหาร แบบภาวะผู้นำให้บริการที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามผู้นำให้ความสำคัญกับผู้ตาม เปลี่ยนแปลงบทบาทตนเองจากผู้สั่งการมาเป็นผู้บริการเปลี่ยนแปลงการบริหารจากบนลงล่างเป็นการบริหารแบบแนวราบ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สะท้อนให้เห็นผลของคุณภาพของการบริหารสถานศึกษา ที่ยังไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งการดำเนินงานขับเคลื่อนผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเป็นความรับผิดชอบโดยตรงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะต้องเร่งดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีส่วนร่วมกับบุคลากร เพื่อวางแผนในการวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา และกำหนดแผนดำเนินงานจัดการคุณภาพกระบวนการบริหารจัดการ (สำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2, 2563 : ออนไลน์)

ดังนั้นจากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 ซึ่งมีองค์ประกอบ 10 ด้าน ได้แก่ การฟัง การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น การเอื้อยวจิตใจ การตระหนักรู้ การโน้มน้าว การสร้างมโนภาพ การมองการณ์ไกล การดูแลรับผิดชอบ การมุ่งมั่นพัฒนาให้เติบโต และการสร้างชุมชน เพื่อนำไปพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการให้สามารถพัฒนาการบริหารงานจนเกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรทุกแห่งในยุคปฏิรูปการศึกษาและปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การสอนและขนาดของโรงเรียน

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ(2542: 437-452) ได้สรุปทฤษฎีของการเป็นผู้นำไว้ 3 ทฤษฎี ดังนี้

1. ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Trait Theories of Leadership) เป็นทฤษฎีซึ่งเกี่ยวกับลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำในระหว่างครึ่งแรกของทศวรรษที่ 12 ผู้วิจัยได้ศึกษาวิธีการต่าง ๆ ได้คาดคะเนประสิทธิผลของผู้นำโดยถือเกณฑ์ลักษณะส่วนตัว เช่นบุคลิกภาพ ทักษะและลักษณะทางกายภาพ (ความสูงและรูปร่างลักษณะ) จากการสำรวจลักษณะของผู้นำ ที่มีชื่อเสียง พบว่า ผู้นำที่มีประสิทธิผลสูงสุดโดยทั่วไป ฉลาด กระตือรือร้น ตื่นตัวกับความต้องการของบุคคลอื่น เข้าใจงาน มีทักษะในการติดต่อสื่อสารที่ดี มีความคิดริเริ่ม ชอบแก้ปัญหา มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบ มีตำแหน่งสำคัญและมีลักษณะเด่น

2. ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงพฤติกรรมศาสตร์(Behavioral Theories of Leadership) ทฤษฎีทางพฤติกรรมศาสตร์มีแนวคิดในการศึกษาเกี่ยวกับผู้นำโดยอาศัยการศึกษาพื้นฐานจากบุคลิกภาพหรือลักษณะนิสัยของผู้นำพฤติกรรมศาสตร์ (Behavior) และการเป็นผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency) รวมถึงพฤติกรรมของผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic) และผู้นำแบบเสรีนิยม (Free-Rain)

3. ทฤษฎีเชิงสถานการณ์ (Contingency Theories of Leadership) ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงสถานการณ์ ความล้มเหลวของทฤษฎีคุณลักษณะและพฤติกรรมศาสตร์ทำให้เกิดความคาดหวังประสิทธิผลของผู้นำ ซึ่งมีมากกว่าคุณสมบัติด้านเฉพาะตัวหรือพฤติกรรม ศึกษาถึงการนำรูปแบบลักษณะผู้นำต่าง ๆ ไปใช้บริหารในสถานการณ์จริง มีปัจจัยหลายประการที่ทำให้การบริหารในสถานการณ์จริง ที่ทำให้การบริหารบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่ละสถานการณ์เหมาะกับรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือผสมผสานกันหลายรูปแบบจึงจะทำให้ประสบผลสำเร็จในการบริหารงาน ฉะนั้นจะไม่สามารถสรุปได้ว่า ผู้นำแบบใดดีที่สุด สถานการณ์ที่กล่าวถึงนี้เป็นลักษณะงานที่มีความสลับซับซ้อนของโครงสร้างเทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่า แนวปฏิบัติของกลุ่มแบบผู้นำปัจจัยภายนอกองค์กร ความเครียด สภาพบรรยากาศ เหล่านี้มีอิทธิพลทั้งสิ้น การศึกษาปัจจัยมีผลต่อภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ มีความสำคัญเพื่อสร้างให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานหากทราบว่า บุคลิกภาพเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการเป็นผู้นำที่สามารถบริหารงานต่าง ๆ ได้ดีก็สามารถสนับสนุนให้เกิดพัฒนาบุคลิกภาพเพราะมีความเชื่อว่าบุคลิกภาพที่ดีจะทำให้เกิดการตัดสินใจที่ดีขึ้น การศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ของการใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมจึงยังไม่มีที่สิ้นสุด และจำเป็นต้องทำการวิจัยเพิ่มเติมเพื่อสร้างเป็นความรู้ อันจะเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ต่อไป

โรเบิร์ต กรีนลีฟ (Greenleaf, 1977) ได้สรุปว่า กระบวนการที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการ ซึ่งมีแรงบันดาลใจจากบทประพันธ์ของเฮอริแมน (Herman) เรื่อง “การเดินทางสู่ตะวันออก” (Journey to the East) พระเอกของเรื่องคือ ลีโอ (Leo) คนรับใช้ในกลุ่ม ที่แสดงตนว่าเป็นบุคคลที่ต่ำต้อยที่สุดแต่มิมีน้ำใจและให้กำลังใจคณะผู้เดินทางด้วยการร้องเพลงกล่อมเพื่อให้การเดินทางเป็นไปอย่างราบรื่น ทุกอย่างเป็นไปด้วยดีจนกระทั่งลีโอได้หายไป ทำให้คณะผู้เดินทางเกิดความระส่ำระสาย หลายปีต่อมาหลังจากการเดินทางสิ้นสุดลง ผู้เล่าเรื่องซึ่งเป็นสมาชิกคนหนึ่งของคณะเดินทางมีโอกาสไปยังสำนักงานใหญ่ของบริษัทที่ให้การสนับสนุนการเดินทางในครั้งนั้นได้พบกับลีโอซึ่งมีตำแหน่งเป็นถึงประธานบริษัท สถานภาพที่แท้จริงของเขาคือผู้นำที่ยิ่งใหญ่ไม่ใช่ผู้รับใช้ที่ต่ำต้อยอย่างที่ผู้อื่นคิด เรื่องราวของลีโอทำให้กรีนลีฟประทับใจและคิดว่าในโลกของความเป็นจริงผู้นำแบบนี้น่าจะมีตัวตนจริง

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการ หมายถึง เป็นผลผลิตที่เกิดขึ้นระหว่างกระบวนการปฏิบัติวิธีทางของความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและภาวะผู้นำในทุกแห่งหนของสังคมกำลังเกิดการเปลี่ยนแปลง ผู้คนมุ่งแสวงหาวิธีการผนวกการทำงานเข้ากับความเจริญงอกงามส่วนตัว (personal growth) และความเจริญงอกงามทางจิตวิญญาณ (spiritual growth) เป็นการแสวงหาการรวมองค์ประกอบพื้นฐานที่ดีที่สุดของภาวะผู้นำให้เข้ากับการบริการผู้อื่น การปฏิบัติดังกล่าวแม้ดำเนินไปอย่างเชื่องช้าแต่ทว่าหยั่งรากลึกแก่สังคม

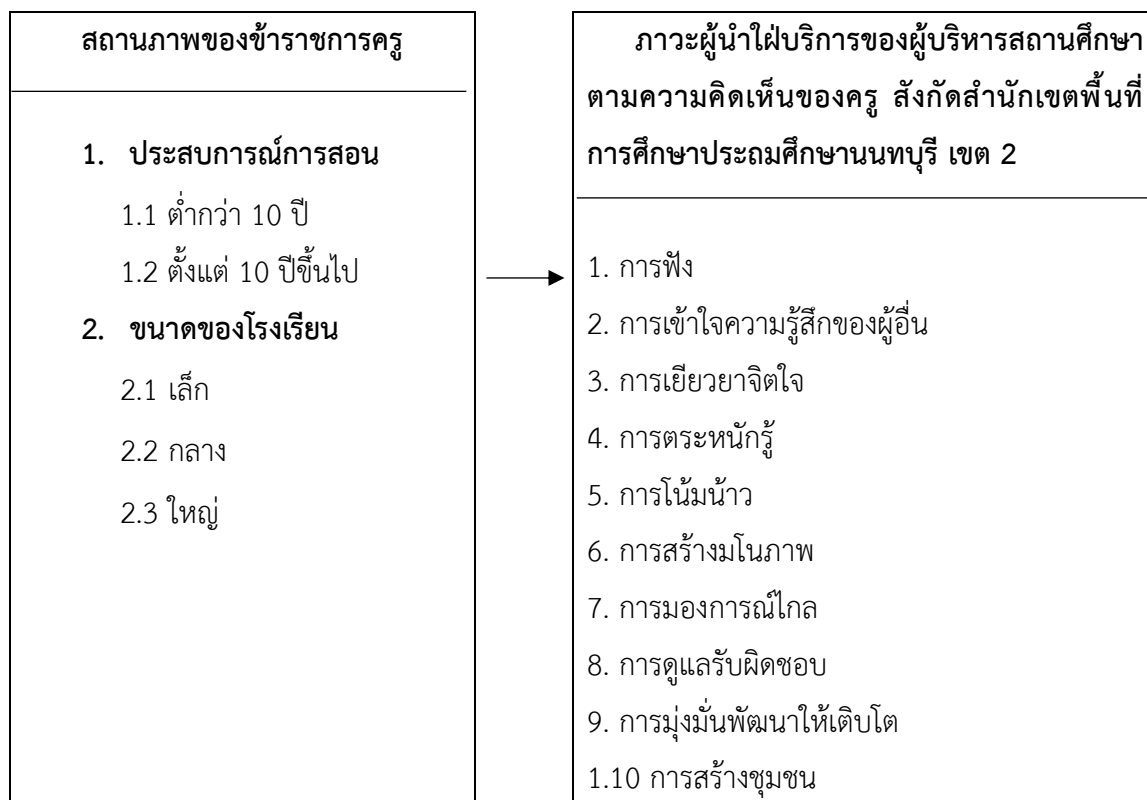
กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้

ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีของของสเปียร์ (Spears, 2010 : 35; อ้างถึงใน บังอร ไชยเผือก, 2550 : 2) โดยสรุปว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการเป็นตัวอย่างที่ดีในการมอบอำนาจแก่คนซึ่งถือว่าเป็นหลักการสำคัญยิ่งสำหรับภาวะผู้นำแบบนี้ และหลักการดังกล่าวยังตั้งอยู่บนความเป็นจริงที่นำไปสู่การปฏิบัติได้ มีพฤติกรรม 10 ประการ ดังนี้ 1. การฟัง 2. การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น 3. การเยยวยาจิตใจ 4. การตระหนักรู้ 5. การโน้มน้าว 6. การสร้างมโนภาพ 7. การมองการณ์ไกล 8. การดูแลรับผิดชอบ 9. การมุ่งมั่นพัฒนาให้เติบโต 10. การสร้างชุมชน

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ข้างต้นผู้วิจัยจึงได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเฝ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 แตกต่างกัน
2. ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกันมีต่อภาวะผู้นำเฝ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 แตกต่างกัน

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,409 คน (สพป.นนทบุรี เขต 2, 2564 : 4)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 302 คน ซึ่งได้มาโดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) โรงเรียนเป็นหน่วยในการสุ่ม (Sampling Unit)

เครื่องมือการวิจัย เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยประมวลแนวคิดที่ได้ศึกษา วิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำให้บริการ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของครู

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ใน 10 ด้าน คือ การฟัง การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น การเอื้อยวาทใจ การตระหนักรู้ การโน้มน้าว การสร้างมโนภาพ การมองการณ์ไกล การดูแลรับผิดชอบ การมุ่งมั่นพัฒนาให้เติบโต และการสร้างชุมชน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ขออนุญาตแนะนำตัวจาก มหาวิทยาลัยชินวัตรถึงผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์การเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามถึงโรงเรียนด้วยตนเองจำนวน 302 ฉบับ
3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ตามวันเวลาที่นัดหมาย
4. ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้แจกไปทั้งสิ้นจำนวน 302 ฉบับ ได้รับคืน 282 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.97

การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาค่าสถิติต่างๆ ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพของครูโดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปตารางและแปลผลด้วยการบรรยาย
2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แล้วนำค่าไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การวิเคราะห์ผลการประเมิน โดยวิธีการแปลผลตามเกณฑ์ ของบุญชม ศรีสะอาด, (2545 : 11) ซึ่งแบ่งค่าเฉลี่ยเป็นช่วงๆ แต่ละช่วงมีความหมายดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.50 – 5.00	หมายถึง	ภาวะผู้นำใ้บริการอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.50 – 4.49	หมายถึง	ภาวะผู้นำใ้บริการอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.50 – 3.49	หมายถึง	ภาวะผู้นำใ้บริการอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.50 – 2.49	หมายถึง	ภาวะผู้นำใ้บริการอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.49	หมายถึง	ภาวะผู้นำใ้บริการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การสอน โดยใช้การทดสอบที (t-test for Independent Samples) และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' test)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 รายละเอียด ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1.	การฟัง	4.15	.45	มาก
2.	การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น	4.09	.45	มาก
3.	การเยยวยาจิตใจ	4.10	.41	มาก
4.	การตระหนักรู้	4.11	.42	มาก
5.	การโน้มน้าว	4.10	.40	มาก
6.	การสร้างมโนภาพ	4.06	.41	มาก
7.	การมองการณ์ไกล	3.99	.43	มาก
8.	การดูแลรับผิดชอบ	4.15	.42	มาก
9.	การมุ่งมั่นพัฒนาให้เติบโต	4.09	.42	มาก
10.	การสร้างชุมชน	4.13	.41	มาก
รวม		4.10	.35	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, $SD = 0.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการดูแลรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.42$) ด้านการฟัง ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.45$) ด้านการสร้างชุมชน ($\bar{X} = 4.13$, $SD = 0.41$) ด้านการตระหนักรู้ ($\bar{X} = 4.11$, $SD = 0.42$) ด้านการโน้มน้าว ($\bar{X} = 4.10$, $SD = 0.40$) ด้านการเยี่ยวยาจิตใจ ($\bar{X} = 4.10$, $SD = 0.41$) ด้านการการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.45$) ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาให้เติบโต ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.42$) ด้านการสร้างมโนภาพ ($\bar{X} = 4.06$, $SD = 0.41$) และ ด้านการมองการณ์ไกล ($\bar{X} = 3.99$, $SD = 0.43$)

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 ตามตัวแปร โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์การสอน

ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์การสอน				t	p
	ต่ำกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1.การฟัง	4.18	.45	4.13	.44	1.011	.313
2.การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น	4.17	.45	4.03	.44	2.550*	.012
3.การเยี่ยวยาจิตใจ	4.12	.42	4.09	.41	.742	.461
4.การตระหนักรู้	4.13	.41	4.10	.42	.642	.519
5.การโน้มน้าว	4.14	.39	4.06	.41	1.700	.088
6.การสร้างมโนภาพ	4.07	.43	4.05	.39	.398	.696
7.การมองการณ์ไกล	4.06	.42	3.94	.43	2.291*	.022
8.การดูแลรับผิดชอบ	4.18	.39	4.13	.43	1.076	.275
9.การมุ่งมั่นพัฒนาให้เติบโต	4.14	.42	4.06	.42	1.475	.142
10.การสร้างชุมชน	4.15	.39	4.12	.43	.438	.656
รวม	4.13	.35	4.07	.36	1.388	.165

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 2 พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 โดยรวมไม่

แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และการมองการณ์ไกล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่าง

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ- แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1.การฟัง	ระหว่างกลุ่ม	1.095	2	.547	2.729	.067
	ภายในกลุ่ม	55.951	279	.201		
	รวม	57.045	281			
2.การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	6.326	2	3.163	16.909*	.000
	ภายในกลุ่ม	52.192	279	.187		
	รวม	58.518	281			
3.การเสียใจจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	3.594	2	1.797	10.944*	.000
	ภายในกลุ่ม	45.807	279	.164		
	รวม	49.400	281			
4.การตระหนักรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.894	2	.947	5.483*	.005
	ภายในกลุ่ม	48.181	279	.173		
	รวม	50.075	281			
5.การโน้มน้าว	ระหว่างกลุ่ม	4.343	2	2.172	14.214*	.000
	ภายในกลุ่ม	42.626	279	.153		
	รวม	46.969	281			
6.การสร้างมโนภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2.513	2	1.257	7.683*	.001
	ภายในกลุ่ม	45.639	279	.164		
	รวม	48.153	281			
7.การมองการณ์ไกล	ระหว่างกลุ่ม	3.440	2	1.720	9.517*	.000
	ภายในกลุ่ม	50.421	279	.181		
	รวม	53.861	281			
8.การดูแลรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	4.433	2	2.217	13.649*	.000
	ภายในกลุ่ม	45.310	279	.162		
	รวม	49.744	281			

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
9.การมุ่งมั่นพัฒนาให้เติบโต	ระหว่างกลุ่ม	3.576	2	1.788	10.498*	.000
	ภายในกลุ่ม	47.512	279	.170		
	รวม	51.087	281			
10.การสร้างชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	5.211	2	2.605	16.759*	.000
	ภายในกลุ่ม	43.373	279	.155		
	รวม	48.583	281			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.232	2	1.616	13.687*	.000
	ภายในกลุ่ม	32.937	279	.118		
	รวม	36.168	281			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ข้าราชครูที่มีปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ด้านการเยียวยาจิตใจ การตระหนักรู้ ด้านการโน้มน้าว ด้านการสร้างมโนภาพ ด้านการมองการณ์ไกล ด้านการดูแลรับผิดชอบ ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาให้เติบโต และด้านการสร้างชุมชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ด้านการฟังไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการดูแลรับผิดชอบ ด้านการฟัง ด้านการสร้างชุมชน ด้านการตระหนักรู้ ด้านการโน้มน้าว ด้านการเยียวยาจิตใจ ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาให้เติบโต ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ด้านการสร้างมโนภาพ และ ด้านการมองการณ์ไกล

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

2.1 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และการมองการณ์ไกลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่าง

2.2 ข้าราชการครูที่มีปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ด้านการเยียวยาจิตใจ การตระหนักรู้ ด้านการโน้มน้าว ด้านการสร้างมโนภาพ ด้านการมองการณ์ไกล ด้านการดูแลรับผิดชอบ ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาให้เติบโต และด้านการสร้างชุมชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ด้านการฟังไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากร มีการสนับสนุน พัฒนาและเสริมสร้างบุคลากรในการทำงาน ให้อำนาจในการตัดสินใจ ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยปญญช แจ่มทองกลาง (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานด้านการบริหารโรงเรียนผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1-4 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำด้านการบริการโรงเรียนผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1-4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเห็นอกเห็นใจ การมองการณ์ไกล ความรับผิดชอบร่วมกัน การสร้างกลุ่มชน การโน้มน้าวใจ การสร้างมโนทัศน์ การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน การเยียวยารักษา การตระหนักรู้ และการฟัง และงานวิจัยของ บังอร ไชยเผือก (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาคุณลักษณะของผู้นำให้บริการและบรรยากาศของโรงเรียนคหอลิขิตสังกัดคณะภคินีพระกุมารเยซู ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะผู้นำให้บริการของผู้บริหารโรงเรียนคหอลิขิต สังกัดคณะภคินีพระกุมารเยซู โดยรวมแลรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียง

ตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การสร้างมโนทัศน์ความรับผิดชอบร่วมกัน การโน้มน้าวใจ การมองการณ์ไกล การฟัง การเยียวยารักษา การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน การสร้างกลุ่มชน การเห็นอกเห็นใจ และการตระหนักรู้

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การสอน พบว่า

2.1 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และการมองการณ์ไกลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่าง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูที่มีประสบการณ์การมากกว่า เข้าใจปัญหาเห็นความสำคัญของการดำเนินงานวางแผนและผู้บริหารสามารถนำครูดำเนินกิจกรรมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและสังคมได้เป็นอย่างดี เพื่อให้ให้นักเรียนมีความรู้ ความสามารถ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ บริหารคนด้วยความรักเป็นการใช้บุคคลทำงาน โดยให้ความเอาใจใส่และสร้างความพึงพอใจเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพรัตน์ ศรีสุวรรณ (2551) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในงานของครู โรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดอุดรธานี หนองบัวลำภู และหนองคาย พบว่า ความพึงพอใจในงานของครูจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติต่างกัน มีความพึงพอใจในภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสัมฤทธิ์ มั่นดอนเรือน (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในทรรณะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคายเขต 3 พบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียนต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ข้าราชการครูที่มีปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ด้านการเยียวยาจิตใจ การตระหนักรู้ ด้านการโน้มน้าว ด้านการสร้างมโนภาพ ด้านการมองการณ์ไกล ด้านการดูแลรับผิดชอบ ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาให้เติบโต และด้านการสร้างชุมชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ด้านการฟังไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือและพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึงทุกคน เห็นอกเห็นใจในภาระหน้าที่งานของผู้ร่วมงาน และรับความรู้สึกกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว ต่างจากครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ซึ่งผู้บริหารไม่สามารถเข้าถึงปัญหาได้ทุกคน สอดคล้องกับงานวิจัยของสมพร จำปานิล (2549: บทคัดย่อ) ศึกษาภาวะผู้นำการรับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทาง

การศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 และงานวิจัยของ สุรชิน วิเศษลา (2550: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขอนแก่น เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ด้านการฟัง ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการพัฒนาทักษะในการจับประเด็นข้อสนทนาและสรุปได้อย่างชัดเจนและยินดีที่จะให้ผู้ร่วมงานวิจารณ์และยอมรับคำวิพากษ์จากผู้ร่วมงาน พร้อมทำการปรับปรุง แก้ไข เพื่อให้เกิดการพัฒนา
2. ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ผู้บริหารโรงเรียน ควรเห็นอกเห็นใจในภาระหน้าที่งานของผู้ร่วมงานและให้ความเมตตาให้กับทุกคน
3. ด้านการเยียวยาจิตใจ ผู้บริหารโรงเรียน ควรให้ความช่วยเหลือและพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึงทุกคน และมีจิตอาสาในการปฏิบัติงาน
4. ด้านการตระหนักรู้ ผู้บริหารโรงเรียนควรมีความมั่นคงในจิตใจตนเองโดยไม่ยึดกับความเชื่อ ค่านิยมอื่น ๆ และตัดสินใจบนพื้นฐานของคุณธรรม
5. ด้านการโน้มน้าว ผู้บริหารโรงเรียนควรยินดีที่ได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงาน และผู้บริหารสามารถโน้มน้าว ชักจูงให้ผู้ร่วมงานร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ
6. ด้านการสร้างมโนภาพ ผู้บริหารโรงเรียนควรแสดงเป้าหมายของโรงเรียนให้กับผู้ร่วมงาน ผู้ปกครอง ชุมชนได้อย่างชัดเจน และเสนอแนวทางในการดำเนินกิจกรรมไปสู่เป้าหมายในอนาคต
7. ด้านการมองการณ์ไกล ผู้บริหารโรงเรียนควรเข้าใจปัญหาอันจะนำไปสู่การแก้ไขในอนาคต และผู้บริหารได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้ปกครองและชุมชนในการปฏิบัติงาน
8. ด้านการดูแลรับผิดชอบ ผู้บริหารโรงเรียนควรร่วมทุกข์ร่วมสุขกับผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เสมอและแสดงจุดเน้นการบริการผู้อื่นให้กับผู้ร่วมงานถือปฏิบัติเป็นอันดับแรก

9. ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาให้เติบโต ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างทีมงานเพื่อพัฒนางานและบุคคลเพื่อปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ในองค์กรและส่งเสริมและยกย่องเชิดชูวัตรกรรมของผู้ร่วมงานให้ที่ปรากฏในการปฏิบัติงาน

10. ด้านการสร้างชุมชน ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ผู้ร่วมงานเสนอแนวทางในการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมและสร้างความเข้าใจให้ผู้ร่วมงานตระหนักของความอยู่รอดบนพื้นฐานของความสามัคคีในหมู่คณะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 2

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใ้บริการกับผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 2 โดยใช้วิธีการสังเกต สัมภาษณ์ เพื่อใช้เป็นต้นแบบหรือแนวทางในการบริหารงานของผู้บริหารในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- บังอร ไชยเผือก. (2550). *การศึกษาคุณลักษณะของผู้นำแบบผู้รับใช้และบรรยากาศของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดคณะภคินีพระกุมารเยซู*. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญนุษ แจ่มทองกลาง. (2550). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานด้านการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของครูสังกัด สำนั กงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์เขต 1-4*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : เอ็กเปอร์เน็ท
- วิไลภรณ์ ไชยะเดชะ. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอนุบาลเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- นพรัตน์ ศรีสุวรรณ. (2562). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2542). *องค์การและการจัดการ ฉบับสมบูรณ์ (ปรับปรุงใหม่)*. กรุงเทพฯ: ศูนย์.
หนังสือมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง. (2553). *ภาวะผู้นำให้บริการในองค์การ : แนวคิด หลักการ
ทฤษฎีและงานวิจัย Servant leadership in organization : Concept, principle,
theory and research*. ขอนแก่น : โรงพิมพ์คลังน่านวิทยา.

Greenleaf, R.K. (2003). *The servant leadership within*. Mahwah New Jersey: paulist Press.