

ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

Servant Leadership of the School Administrators under the Secondary
Educational Service Area Office Ubon Ratchathani–Amnatcharoen

ณัชชา สายลัดดา¹ ธิดารัตน์ จันทะหิน² และพงษ์ธร สิงห์พันธ์²
Natcha Sailadda¹, Thidarat Jantahin², and Pongthorn Singpan²

¹ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

¹Master of Education Thesis, Education Administration Major,
Ubon Ratchathani Rajabhat University

²คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

²Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University

E-mail: natcha.sg63@ubru.ac.th

Received: April 11, 2023; Revised June 16, 2023; Accepted: June 27, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ 2) เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำนวน 362 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่มีลักษณะมาตรประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างในแต่ละด้านจะทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ พบว่าจำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .05

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ คือผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการแสดงความคิดเห็น พัฒนาศักยภาพบุคลากรตั้งแต่บรรจุ สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานของบุคลากร ให้อิสระในการทำงานกับบุคลากร โดยมีผู้บริหารคอยเป็นที่ปรึกษาในการทำงาน โดยอาศัยความรู้ในตนเอง ความรู้ในงานที่ทำ คุณธรรมในการตัดสินใจ สามารถรู้จุดเด่นหรือจุดด้อย แก้ไขปัญหา พัฒนาสถานศึกษา ปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ มอบหมายงานได้ตรงตาม

ศักยภาพของบุคลากร สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันกับบุคลากร มีการสื่อสาร การทำความเข้าใจ การรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำใฝ่บริการ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ข้าราชการครู

Abstract

The objectives of the research were 1) to study the levels of the servant leadership of the school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Ubon Ratchathani – Amnatcharoen, 2) to compare the levels of the servant leadership of the school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Ubon Ratchathani – Amnatcharoen classified by education levels, working experiences, and school sizes, and 3) to study guidelines for developing the servant leadership of the school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Ubon Ratchathani – Amnatcharoen. The samples used in the research were 362 participants: school administrators and teachers under the Secondary Educational Service Area Office Ubon Ratchathani – Amnatcharoen. They were randomized by stratified random sampling. The research instrument was a five rating scale questionnaire. The statistics used were percentage, mean, standard deviation, t-test, and One-way ANOVA. When differences in each aspect were found, pairwise comparisons were made by using LSD.

The research findings were as follows.

1. The servant leadership of the school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Ubon Ratchathani – Amnatcharoen in the overall was at the highest level.

2. The findings of the comparison of the opinions on the levels of the servant leadership of the school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Ubon Ratchathani – Amnatcharoen showed that the levels of the servant leadership of the school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Ubon Ratchathani – Amnatcharoen classified by positions, education levels, and working experiences in the overall were not different, but when classified by school sizes in the overall, they were different with the statistical significance at the level of .05.

3. The guidelines for developing the servant leadership of the school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Ubon Ratchathani – Amnatcharoen were that the school administrators should open opportunities to the staff to show their opinions, develop the staff potential since they started working, create the atmosphere that supported the staff's working, provide the staff freedom in working by letting the administrators give advice in working, let the staff use their knowledge, assign the works based on the staff's knowledge, let the staff making decision based on morality, be able to know the weak points and the strong points, solve problems, develop the schools, adjust themselves to up-to-date the situations, assign works according to the staff's potential, create visions together with the staff, communicate to the staff, make understanding to the staff, and listen to the opinions from all sections.

Keywords: Servant Leadership, Basic School Administrators, Teachers

บทนำ

ยุคแห่งการเริ่มต้นของศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่เทคโนโลยีเข้ามามีอิทธิพลอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการศึกษา และรูปแบบการทำงานขององค์กร ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่การจัดการศึกษา ต้องเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 กล่าวว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มีความภูมิใจ ในความเป็นไทย ความเป็นสากล ทั้งนี้เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน” แนวโน้มและทิศทางการบริหารและการจัดการศึกษา มุ่งเน้นให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาไปสู่หน่วยปฏิบัติให้มากที่สุด การบริหารจัดการองค์กรท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร และสังคมแห่งการเรียนรู้ (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์, 2561) ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการนำองค์กรให้มีความ สัมคคี ประสานความร่วมมือจากทุกอย่างเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนี้กระแสของโลกแห่งการพัฒนา และแข่งขันที่เหนือกว่าในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ยังส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากและรวดเร็ว มีขอบเขต แผลออกไปในวงกว้าง กระทบต่อต้านสภาพแวดล้อม สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยี องค์กร โครงสร้าง กลยุทธ์ ดังนั้น การบริหารสู่ความสำเร็จจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ด้านภาวะผู้นำ มุ่งเน้นภาวะผู้นำจากภาวะผู้นำที่มี มุมมองกว้างไกลระดับสากล มีความสามารถยืดหยุ่นเพื่อรองรับความท้าทายต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ยึดมั่น การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือเป็นพันธมิตรกับ ภายนอกได้ดี ตลอดจนสามารถสร้างความเป็นผู้นำแก่ผู้ร่วมงานภายในหน่วยงานของตนเองและร่วมกันทำงานเป็นทีม โดยมีเป้าหมายเพื่อผลิตผลงานและบริการที่ดีมีคุณภาพเป็นที่พึงพอใจของลูกค้า ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร ฉะนั้นภาวะของผู้นำจึงจะต้องถูกปรับเปลี่ยนไปด้วย นั่นเพราะว่าความเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ท้าทายการทำงานของผู้นำ ในการที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ จึงเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า “ผู้นำ (Leader)” คือ บุคคลที่เป็นกลไก สำคัญยิ่งในการที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวได้ สำหรับการบริหารการศึกษาก็เช่นเดียวกัน จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวทางในการดำเนินการ จึงจะทำให้การศึกษาบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (ธีระ รุญเจริญ, 2550) และปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ ที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานภายในองค์กร คือ การมีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการบริหาร และโดยเฉพาะอย่างยิ่งการมี “ภาวะผู้นำ” ของผู้บริหาร ที่จะสามารถนำองค์กรให้มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ที่ปฏิบัติงานเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันได้ เพราะ ภาวะผู้นำนั้นเปรียบเสมือนอาวุธประจำกายของผู้บริหาร แต่ภาวะผู้นำเพียงรูปแบบเดียวไม่สามารถนำมาใช้ได้ ในทุกสถานการณ์ เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนก็จำเป็นต้องเปลี่ยนรูปแบบของภาวะผู้นำตามไปด้วย เพื่อประสิทธิภาพ ตามความเหมาะสม ผู้นำในปัจจุบันเน้นไปที่การมีคุณธรรมซึ่งสนับสนุนให้ผู้ตามสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเอง ให้เป็นผู้นำได้มากกว่าที่จะใช้ตำแหน่ง เพื่อการควบคุมหรือจำกัดความสามารถของผู้ตามสอดคล้องกับทัศนะของ Certo (Certo, 2006) ที่ว่าผู้นำยุคใหม่ควรมีการผสมผสานคุณลักษณะผู้นำใน 5 รูปแบบ คือ ภาวะผู้นำเพื่อ การเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบสอนงาน ภาวะผู้นำแบบพิเศษ ภาวะผู้นำแบบประกอบการ และภาวะผู้นำแบบ ใฝ่บริการ ในขณะที่นักวิชาการหลายท่านได้ให้ทัศนะตรงกันว่า ภาวะผู้นำในปัจจุบันต้องมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำ แบบใฝ่บริการ ซึ่งภาวะผู้นำใฝ่บริการได้รับการยอมรับว่า เปรียบเสมือนปรัชญาและเครื่องมือในการสร้างความเข้มแข็ง ให้กับองค์กร และสังคมความแตกต่างของรูปแบบภาวะผู้นำใฝ่บริการกับภาวะผู้นำแบบอื่น ๆ คือ ผู้นำใฝ่บริการจะเป็น ศูนย์รวมจิตใจของคนในองค์กรเพื่อสร้างความมุ่งมั่นที่ดี โดยไม่ใช้วิธีการบังคับ ผู้นำใฝ่บริการเน้นความสำคัญ ด้านคุณธรรมในการเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสัมพันธ์ที่ได้อย่างแท้จริงระหว่างผู้นำและผู้ตาม รวมทั้งให้การสนับสนุน บรรยากาศที่ดีภายในองค์กร การทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบนพื้นฐานของคุณธรรมมีพฤติกรรม

ให้ความสนใจผู้อื่น และส่งเสริมผู้อื่นให้มีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นที่ทราบกันดีว่า บทบาทของผู้นำมีส่วนสำคัญในการนำไปสู่การปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จต่อแบบแผนความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นที่พิสูจน์ได้ว่า การนำแนวคิดภาวะผู้นำไปบริการมาใช้ สามารถทำให้องค์การมีการพัฒนาและประสบผลสำเร็จ เมื่อพิจารณาในระดับบุคคลและสังคม ภาวะผู้นำไปบริการช่วยส่งเสริมการเจริญเติบโตและเกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคล ทั้งด้านความคิดและจิตวิญญาณ ด้านความเป็นมืออาชีพ ด้านความรู้สึก ด้านความฉลาด จุดแข็งของภาวะผู้นำไปบริการคือ การก่อให้เกิดบรรยากาศของการทำงาน ที่กระตุ้นให้ทุกคนแสวงหาโอกาสอย่างกระตือรือร้นในการบริการและนำทางผู้อื่น โดยภาวะผู้นำไปบริการนี้ จะเป็นแบบพลวัตที่สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพท่ามกลางสภาวะที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพด้านการจัดการศึกษา และมีนโยบายในการพัฒนาคุณภาพ การบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง กระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดได้พัฒนาตนเอง เพื่อเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ มีโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด จำนวน 81 โรงเรียน กระจายอยู่ตามอำเภอต่าง ๆ ของจังหวัดอุบลราชธานีและอำนาจเจริญ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ, 2564) จากความแตกต่างของขนาดโรงเรียนการบริหารสถานศึกษาย่อมจะแตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตาม จากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถาบันทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ, 2564) โดยสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ หรือ สทศ. ชี้ให้เห็นว่าคุณภาพในการจัดการศึกษาของสถานศึกษายังไม่บรรลุเป้าหมาย สถานศึกษาแต่ละแห่งมีคุณภาพแตกต่างกัน มีความเหลื่อมล้ำทั้งด้านขนาดและคุณภาพ ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สะท้อนให้เห็นผลของคุณภาพของการบริหารสถานศึกษาที่ยังไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งการดำเนินงานขับเคลื่อนผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นความรับผิดชอบโดยตรงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะต้องเร่งดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีส่วนร่วมกับบุคลากร เพื่อวางแผนในการวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาและกำหนดแผนดำเนินงานจัดการคุณภาพ กระบวนการบริหารจัดการ

จากสภาพปัญหาและบริบทต่าง ๆ จึงทำให้เห็นว่าการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาวะผู้นำไปบริการในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำคัญยิ่งต่อการกำหนดทิศทางให้แก่องค์กร ต่อมุมมองและความสามารถในการอ่านสภาพแวดล้อม ต่อการจัดตั้งองค์กรอย่างเป็นระบบ และการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จึงทำให้ผู้วิจัยจึงทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ เพื่อใช้เป็นสารสนเทศในการวางแผนและกำหนดนโยบาย ปรับปรุงแก้ไข ส่งเสริมและพัฒนางานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาระดับภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ
2. เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา
3. ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญทั้งหมด จำนวน 169 คน และข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญทั้งหมด จำนวน 3,580 คน รวมทั้งสิ้น 3,749 คน

ตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญและข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้นในการสุ่ม กำหนดขนาดตัวอย่างจากประชากร โดยใช้ตารางของทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความคลาดเคลื่อน .05 ได้ตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 16 คน และตัวอย่างข้าราชการครูจำนวน 346 คน รวมทั้งสิ้น 362 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งได้ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ในด้านความตรงตามจุดประสงค์ นำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) โดยกำหนดค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .06 ขึ้นไป และนำไปทดลองใช้กับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน นำแบบสอบถามที่ผ่านเกณฑ์มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น .94

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อตรวจสอบสมมติฐานโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์และโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t-test) และค่าสถิติทดสอบเอฟ (F-test) ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 จำนวนและค่าร้อยละสถานภาพของตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	16	4.40
1.2 ข้าราชการครู	346	95.60
รวม	362	100.00
2. ระดับการศึกษา		
2.1 ปริญญาตรี	190	52.50

ตารางที่ 1 จำนวนและค่าร้อยละสถานภาพของตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
2.2 สูงกว่าปริญญาตรี	172	47.50
รวม	362	100.00
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
3.1 ต่ำกว่า 10 ปี	118	32.60
3.2 10 - 20 ปี	152	42.00
3.3 มากกว่า 20 ปี	92	25.40
รวม	362	100.00
4. ขนาดสถานศึกษา		
4.1 ขนาดเล็ก	70	19.30
4.2 ขนาดกลาง	122	33.70
4.3 ขนาดใหญ่	170	47.00
รวม	362	100.00

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S	แปลผล
1. การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.55	.38	มากที่สุด
2. การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล	4.56	.36	มากที่สุด
3. การตระหนักรู้	4.55	.40	มากที่สุด
4. การมองการณ์ไกล	4.56	.39	มากที่สุด
5. การโน้มน้าวใจ	4.49	.49	มาก
6. การสร้างชุมชน	4.53	.43	มากที่สุด
รวม	4.54	.41	มากที่สุด

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน		ข้าราชการครู		t	P
	\bar{x}	S	\bar{x}	S		
1. การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.56	.44	4.54	.38	0.21	0.84
2. การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล	4.56	.48	4.56	.35	0.05	0.96
3. การตระหนักรู้	4.32	.53	4.56	.39	1.77	0.10
4. การมองการณ์ไกล	4.39	.64	4.57	.38	1.15	0.27
5. การโน้มน้าวใจ	4.29	.72	4.50	.47	1.13	0.28
6. การสร้างชุมชน	4.28	.65	4.54	.41	1.58	0.14
รวม	4.40	.58	4.55	.40	0.98	0.43

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	P
	\bar{x}	S	\bar{x}	S		
1. การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.53	.42	4.47	.34	1.01	0.32
2. การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล	4.53	.34	4.59	.38	1.56	0.12
3. การตระหนักรู้	4.54	.44	4.56	.34	0.59	0.55
4. การมองการณ์ไกล	4.50	.43	4.63	.34	3.27*	0.00
5. การโน้มน้าวใจ	4.44	.57	4.54	.37	1.86	0.06
6. การสร้างชุมชน	4.49	.44	4.57	.40	1.63	0.10
รวม	4.51	.44	3.89	.36	1.65	0.19

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ต่ำกว่า 10 ปี		10-20 ปี		มากกว่า 20 ปี		F	P
	\bar{x}	S	\bar{x}	S	\bar{x}	S		
1. การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.54	.38	4.51	.37	4.61	.41	2.13	0.12
2. การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล	4.54	.40	4.55	.36	4.62	.29	1.53	0.22
3. การตระหนักรู้	4.54	.37	4.53	.37	4.58	.46	0.43	0.65
4. การมองการณ์ไกล	4.51	.42	4.52	.36	4.70	.37	7.43*	0.00
5. การโน้มน้าวใจ	4.42	.57	4.51	.44	4.55	.43	2.22	0.11
6. การสร้างชุมชน	4.45	.44	4.60	.42	4.53	.43	3.82*	0.02
รวม	4.50	.43	4.54	.39	4.60	.40	2.93	0.19

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการมองการณ์ไกล และด้านการสร้างชุมชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบความแตกต่าง จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD ผลปรากฏดังตารางที่ 6-7

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญจำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการมองการณ์ไกล

รายการ	ประสบการณ์ในการทำงาน			
	\bar{x}	ต่ำกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		4.51	4.52	4.70
ต่ำกว่า 10 ปี	4.51	-	.004	0.182
10 - 20 ปี	4.52	.004*	-	0.178
มากกว่า 20 ปี	4.70	0.182	0.178	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานด้านการสร้างชุมชน

รายการ	ประสบการณ์ในการทำงาน			
	\bar{x}	ต่ำกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		4.45	4.60	4.53
ต่ำกว่า 10 ปี	4.45	-	0.102	0.156
10 - 20 ปี	4.60	0.102	-	.054
มากกว่า 20 ปี	4.53	0.156	.054	-

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		F	P
	\bar{x}	S	\bar{x}	S	\bar{x}	S		
1. การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.62	.43	4.45	.44	4.58	.30	6.15*	0.00
2. การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล	4.58	.38	4.45	.44	4.61	.27	4.58*	0.01
3. การตระหนักรู้	4.65	.46	4.46	.42	4.57	.33	5.62*	0.00
4. การมองการณ์ไกล	4.58	.45	4.47	.40	4.62	.34	5.96*	0.00
5. การโน้มน้าวใจ	4.50	.70	4.41	.47	4.54	.37	2.55	0.08
6. การสร้างชุมชน	4.60	.43	4.43	.47	4.57	.37	4.75*	0.01
รวม	4.59	.48	4.45	.44	4.58	.33	4.93*	0.02

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการโน้มน้าวใจ ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบความแตกต่าง จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD ผลปรากฏดังตารางที่ 9-13

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญจำแนกตาม ตามขนาดสถานศึกษาด้านการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

รายการ	ประสพการณ์ในการทำงาน			
	\bar{x}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.62	4.45	4.58
ขนาดเล็ก	4.62	-	0.178	-
ขนาดกลาง	4.45	0.178	-	0.128
ขนาดใหญ่	4.58	-	0.128	-

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญจำแนกตาม ตามขนาดสถานศึกษาด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล

รายการ	ประสพการณ์ในการทำงาน			
	\bar{x}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.58	4.45	4.61
ขนาดเล็ก	4.58	-	.097	.028
ขนาดกลาง	4.45	.097	-	1.26
ขนาดใหญ่	4.61	.028	1.26	-

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญจำแนกตามขนาดสถานศึกษาด้านการตระหนักรู้

รายการ	ประสพการณ์ในการทำงาน			
	\bar{x}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.65	4.46	4.57
ขนาดเล็ก	4.65	-	0.188	.079
ขนาดกลาง	4.46	0.188	-	0.109
ขนาดใหญ่	4.57	.079	0.109	-

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญจำแนกตามขนาดสถานศึกษาด้านการมองการณ์ไกล

รายการ	ประสพการณ์ในการทำงาน			
	\bar{x}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.58	4.47	4.62
ขนาดเล็ก	4.58	-	.113	.045
ขนาดกลาง	4.47	.113	-	0.158
ขนาดใหญ่	4.62	.045	0.158	-

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญจำแนกตามขนาดสถานศึกษาด้านการสร้างชุมชน

รายการ	ประสพการณ์ในการทำงาน			
	\bar{x}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.60	4.43	4.57
ขนาดเล็ก	4.60	-	0.161	.026
ขนาดกลาง	4.43	0.161	-	0.135
ขนาดใหญ่	4.57	.026	0.135	-

สรุปผลการวิจัย

ในการศึกษาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปเป็นประเด็นสำคัญ ได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งข้าราชการครูจำนวน 346 คน คิดเป็นร้อยละ 95.60 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 มีประสพการณ์ในการทำงาน 10-20 ปี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00 และปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 170 คิดเป็นร้อยละ 47.00

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสพการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตามตำแหน่งโดยรวม และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ได้กำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ เพื่อเป็นองค์กรที่ทันสมัยลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาทุกภาคส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพทุนมนุษย์มุ่งสู่สากลบนพื้นฐานความเป็นไทย มีการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาเข้ารับการอบรมในเรื่องการบริหารสถานศึกษา นำหลักการการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้ในการบริหารงาน ส่งเสริมให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้แสดงความคิดเห็นพร้อมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะมาพิจารณา สอดคล้องกับ Laub (2004) ที่ให้ทัศนะว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการคือการเข้าใจและการปฏิบัติ ซึ่งถือความต้องการของผู้อื่นอยู่เหนือผลประโยชน์ของตนเอง เพิ่มคุณค่าและพัฒนาผู้อื่น สร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา แสดงภาวะผู้นำเพื่อความต้องการของผู้อื่นและเพื่อการกระจายอำนาจและสถานภาพแก่ความต้องการที่มีร่วมกันของแต่ละคนสอดคล้องกับ Danon (2012) ที่ให้ทัศนะว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการ คือการบริการเป็นอันดับแรก และการกระตุ้นสัมพันธภาพที่ดีโดยการสร้างบรรยากาศความนับถือ และการให้ศักดิ์ศรี การสร้างกลุ่มและทีม และการฟังเพื่อนร่วมงานและพนักงาน สอดคล้องกับ เนตรพัฒนา ยาวีราช (2556) ที่ให้ทัศนะว่า ภาวะผู้นำคือบุคคลผู้ที่สามารถบังคับบัญชา สั่งการบุคคลอื่นได้ โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น เป็นผู้ที่ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ ประสานงานในการทำงาน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ เพื่อให้ภาระงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของกนกกร ศิริสุข (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำใฝ่บริการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสงขลาอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งภาพรวมและรายด้าน ภาวะผู้นำใฝ่บริการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสงขลา มากที่สุด คือ ตัวแปรการตระหนักรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของจิรัฐติกาล รจพจน์ (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งด้านการแสดงความน่าเชื่อถือ ด้านการให้คุณค่าแก่ผู้อื่น ด้านการพัฒนาผู้อื่น ด้านการสร้างชุมชน ด้านการแสดงภาวะผู้นำ และ

ด้านการร่วมแบ่งปันภาวะผู้นำ สอดคล้องกับงานวิจัยของมัทนา นิถานานนท์ (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำไปบริการกับผลการปฏิบัติงานของครูผู้ประสานงานโครงการฟื้นฟูศิลปกรรมโลก ผลการวิจัยพบว่า ระดับของภาวะผู้นำไปบริการของครูโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีองค์ประกอบด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล ค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาคือการสร้างชุมชน ผู้นำ สอดคล้องกับงานวิจัยของคมธนู ควรประเสริฐ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือเซนต์มารีอา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเครือเซนต์มารีอา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับมณีรัตน์ สุดเต้ (2563) ที่ให้ทัศนะว่า ภาวะผู้นำ คือกระบวนการหรือพฤติกรรมที่บุคคลใช้เพื่อนำกลุ่มหรือบุคคลร่วมงานที่เกี่ยวข้องให้สามารถทำงานบรรลุตามเป้าหมายร่วมกันขององค์กร โดยผู้นำหรือผู้บริหารเป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์ และกำกับทิศทางขององค์กร มุ่งอิทธิพล แรงจูงใจ วิสัยทัศน์ในการเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลงให้สัมฤทธิ์ผลในทุกสถานการณ์

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา ดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตาม ตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษา กำหนดเป็นแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการประจำปี มีวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ จึงส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับลินี จันทร์เปล่ง (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำในการบริหารสถานศึกษา เห็นความสำคัญของประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ให้ความสำคัญกับบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน คอยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน จึงส่งผลให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตามระดับการศึกษามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับลินี จันทร์เปล่ง (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุรินทร์ โดยรวมการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม

ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับบุคลากร มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายที่ชัดเจน เน้นการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มีการสนับสนุน พัฒนาบุคลากรในการทำงาน ให้อิสระในการทำงาน การตัดสินใจ สอดคล้องกับวรารพร จระอนรัมย์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีนโยบายการกระจายอำนาจทางการศึกษาต่างกัน ความสัมพันธ์กับบุคลากรและชุมชนแตกต่างกันตามขนาดของสถานศึกษา สอดคล้องกับธนบดี ศรีโคตร (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาภาคเหนือ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากการศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น คือผู้บริหารสถานศึกษาควรรับฟังความคิดเห็น คำแนะนำของบุคลากร แม้จะเป็นความคิดเห็นที่แตกต่าง นำข้อมูลที่ได้จากการเสนอแนะของบุคลากร มาวิเคราะห์ถึงสภาพปัญหา สาเหตุ ประชุมบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อทบทวนการดำเนินงาน ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับบุคลากรวิเคราะห์ถึงปัญหาและสาเหตุ สรุปประเด็นปัญหาเพื่อหาหรือแนวทางแก้ไขปัญหา โดยให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหา นำวิธีการแก้ไขปัญหามาปรับใช้ในกระบวนการทำงาน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษานิเทศ ติดตามการดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล คือผู้บริหารสถานศึกษาควรทำความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของบุคลากรที่ต้องปฏิบัติให้เกิดความเข้าใจตรงกัน เพื่อลดความคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติงาน ลดพื้นที่ความรับผิดชอบที่ทับซ้อนกันในการปฏิบัติงาน เพื่อลดภาระงานของบุคลากรในสถานศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ร่วมกันวางแผนจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน มีทักษะในการสื่อสารที่ดีก่อนการมอบหมายงาน มีการนิเทศติดตามการทำงาน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อเกิดข้อผิดพลาดจะสามารถรับรู้ได้ทันทีว่าผิดพลาดที่ขั้นตอนหรือวิธีการใด สามารถแก้ไขปัญหานั้นได้อย่างทันที่ส่งผลให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในการทำงาน ด้านการตระหนักรู้ คือผู้บริหารสถานศึกษาควรมองภาพรวมของกิจกรรมที่ดำเนินการไปแล้ว ทบทวนว่ากิจกรรมใดที่ดำเนินการไปแล้วไม่ก่อให้เกิดความสำเร็จ ให้ปรับเปลี่ยนวิธีการหรือหาแนวทางใหม่ มองหาโอกาสที่เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ ร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของสถานศึกษา สิ่งที่เป็นจุดแข็งนำมาพัฒนาเพื่อสร้างเป็นเครื่องมือในการพัฒนาสถานศึกษา วางแผนรับมือกับจุดอ่อนของสถานศึกษา จัดอบรมบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ให้สามารถพัฒนาตนเอง พัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ด้านการมองการณ์ไกล คือผู้บริหารสถาน

ศึกษาคูกร่วมกับบุคลากรในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของสถานศึกษา จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี แผนกลยุทธ์ ระยะ 3 ปี รายงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา นำมาประชุมวิเคราะห์ร่วมกับบุคลากรเพื่อวางแผนการดำเนินงานของสถานศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ด้านการโน้มน้าวใจ คือผู้บริหารสถานศึกษาคูกรมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จได้ กำหนดเป้าหมายร่วมกัน สื่อสารกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอเพื่อไม่ให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการทำงาน เป็นที่ปรึกษา ให้คำแนะนำให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ สร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการทำงานของบุคลากร กล่าวชื่นชมเมื่อบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ดี เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร และด้านการสร้างชุมชน คือผู้บริหารสถานศึกษาควรอำนวยความสะดวกต่อการทำงานกับชุมชน มีการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีนโยบายสานสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน รายงานผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา และเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานให้ชุมชนรับทราบ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ หรือกรณีศึกษา เพื่อค้นหารูปแบบที่จะช่วยส่งเสริมภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อกำหนดเป็นต้นแบบในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ทำให้วิทยานิพนธ์สมบูรณ์ที่สุดทางคุณค่าวิชาการ

เอกสารอ้างอิง

- กนกกร ศิริสุข. ภาวะผู้นำใ้บริการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, 2558.
- เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ, สำนักงาน. ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2564. อุบลราชธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ, 2564.
- คมธนู ควรประเสริฐ. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือเซนต์มารีอา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2562.
- จิรัฐติกาล รจพจน์. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด ร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, 2557.
- ธนบดี ศรีโคตร. สภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2562.

- ธีระ รุญเจริญ. **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง, 2550.
- นลินี จันทร์เปล่ง. **สภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุรินทร์**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 2563.
- เนตรพัฒนา ยาวีราข. **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: ทริบเพิ้ล กรุ๊ป, 2556.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. **ความเป็นผู้นำทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2561.
- มณีรัตน์ สุดเต้. **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2**. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, 2563.
- มัทนา นิถานานนท์. **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใ้บริการกับผลการปฏิบัติงาน ของครูผู้ประสานงาน โครงการฟื้นฟูศีลธรรมโลก**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2557.
- วราพร จะรอนรัมย์. **ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 2563.
- Certo, S. C. **Modern management**. Upper Saddle River, N.J: Pearson Prentice Hall, 2006.
- Danon, R. C. **The influence of Servant leadership on employee engagement: A Qualitative phenomenological study of restaurant employees**. Master's thesis University of phoenix. USA, 2012.
- Laub, J. A. **Development of the organizational leadership assessment (OLA) instrument**. Ph.D. Dissertation. Florida Atlantic University. Florida. USA, 2004.