



แนวทางการเสริมสร้าภาวะผู้นำใ้บริการที่พึงประสงค้ของ
ผู้บริหารสถานศีกษาสังกัดสำนังานเขตพ้ันที่การศีกษา
ประถมศีกษานนทบุรี เขต 2
GUIDELINES TO ENHANCE THE DESIRABLE SERVANT LEADERSHIP
OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER NONTHABURI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

พวงบุบผา สม่ครกลีจ¹, สุกัญญา สูดารารัตน์²
Poungbuppa Samakrasikit¹, Sukanya Sudarat²
หลักสูตรศีกษาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศีกษา
มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์¹⁻²
Master of Education Program in Educational Administration
Rajapruk University¹⁻²
E-mail: poungbuppa21@gmail.com¹

ได้รับบทความ: 23 กันยายน 2566; แก้ไขบทความ: 8 มิถุนายน 2567; ตอปรับตีพิมพ์: 11 มิถุนายน 2567;

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศีกษาภาวะผู้นำใ้บริการที่พึงประสงค้ของ
ผู้บริหาร สถานศีกษา 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำใ้บริการที่พึงประสงค้
ของผู้บริหารสถานศีกษา โดยจำแนกตาม ระดับการศีกษา และขนาดโรงเรียน และ 3) ศีกษา
แนวทางการเสริมสร้าภาวะผู้นำใ้บริการที่พึงประสงค้ของผู้บริหารสถานศีกษา กลุ่มตัวอย่าง
เป็นผู้ให้ข้อมูล จำนวน 5 คน และ ครู จำนวน 317 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาด
โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ และสอบถาม ที่มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา
เท่ากับ .67-1.00 และความเที่ยงเท่ากับ .96 แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย
และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่ t-test independent และการวิเคราะห์ค่า
แปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่แบบ LSD และการ
วิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำใ้บริการที่พึงประสงค้ของผู้บริหารสถานศีกษา ใน
ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ รองลงมาคือ
ด้านการเสริมพลังอำนาจ ด้านการไว้วางใจ ด้านการบริการ ด้านความรัก ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น
และด้านความนอบน้อม ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำ
ใ้บริการที่พึงประสงค้ของผู้บริหารสถานศีกษา ในภาพรวม พบว่า ครูที่มีระดับการศีกษาต่างกัน
มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนครู ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมี



นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งภาพรวมและรายด้าน และ 3) แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมเสริมความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากร รับฟังผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างตั้งใจ ยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม เน้นการจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี มอบหมายงานตามความสามารถและความสมัครใจ สนับสนุนครูอบรมและพัฒนาตนเอง และสนับสนุนทรัพยากรที่หลากหลาย

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำใ้บริการ, พึ่งประสงค์, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชนานนทบุรี เขต 2

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the desirable servant leadership, 2) compare the opinions of teachers on the desirable servant leadership classified by education level and school size, and 3) study guidelines to enhance the desirable servant leadership. The sample consisted of 317 teachers, and 5 key informants. The research instruments were a semi-structured interview form and a questionnaire with a validity (IOC values) of .67-1.00 and a reliability value of .96 The data were statistically analyzed by using percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, and LSD, and content analysis.

The results of the research were as follows: 1) the desirable servant leadership, in overall and particular aspects, was at a high level, ranking from the highest to the lowest mean: Vision, followed by Empowerment , Trust , Service ,Love, Altruism and Humility, 2) the opinions of teachers classified by education level were not different, while the opinions of the differential school size, in overall and particular aspects, were different statistically significant at .01 level, and 3) guidelines for enhancing the desirable servant Leadership : School administrators should organize activities to enhance good relationships in school, listen subordinates attentively, adhere to the principles of participatory management, emphasis on educational management by ICT, assign teachers' tasks according to their abilities and willingness, and encourage teacher training and self-development, and support various educational resources.

Keywords: Servant Leadership, desirable ,Nonthaburi Primary Educational
Service Area Office 2



บทนำ

ภายใต้การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคของการบริหารจัดการศึกษาไทยในปัจจุบัน เป็นโลกยุคโลกาภิวัตน์ ที่มีกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจการเมือง วิทยาการ เทคโนโลยีสารสนเทศ และภายใต้กรอบของยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ถือเป็นการปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งให้เกิดคุณภาพทั้งในด้านผลผลิต กระบวนการ จัดการ และปัจจัยต่าง ๆ โดยมุ่งหวังให้การจัดการศึกษาพัฒนาทั้งระบบ อีกทั้งปัจจุบันยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงได้เคลื่อนตัวมาสู่ยุคสังคมฐานความรู้ การบริหารองค์การทางการศึกษาจึงต้องปรับทิศทางการบริหารให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา แห่งชาติ, 2560 : 61)

ซึ่งในยุคสังคมปัจจุบัน ความหลากหลายทางเชื้อชาติความคิดความเชื่อมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเนื่องจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่เชื่อมโยงกับเศรษฐกิจทั่วโลก เป็นสังคมของผู้ที่มีอิสระในทางความคิดและการกระทำ มีการรวมกลุ่มทำงานที่มีเครือข่าย สัมพันธ์กับผู้อื่น โดยรอบในองค์กรอย่างกว้างขวาง ดังนั้นบุคลากรที่อยู่ในระบบราชการยุคใหม่ที่จะสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้นั้น ต้องมีลักษณะการทำงานแตกต่างไปจากเดิม มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เป็นผู้ที่มีความรอบรู้ รู้ลึก สามารถสร้างคุณค่าของงาน ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันที่สำคัญยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Blanchard (2006 :25) ที่กล่าวว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบไฟบริการจะต้องเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อมที่เก่ง เพราะงานของผู้นำประเภทนี้ ได้แก่ การสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กร อีกทั้งการประพฤติตนตามแนวคิดของภาวะผู้นำแบบไฟบริการ จะทำให้สมาชิกในองค์กรเพิ่มความพึงพอใจและทำให้ยินดีที่จะร่วมกันทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัย ทิวากานต์ ศรีสวัสดิ์ (2558 :57-64) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้นโดยการลดขั้นตอนและระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพิ่มความยืดหยุ่นเพื่อให้ชุมชนสนับสนุนทรัพยากรในการจัดการศึกษาอย่างเพียงพอที่กล่าวมาแล้วนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรลดระเบียบการลดขั้นตอน มีความยืดหยุ่น และเน้นการมีส่วนร่วมมากขึ้น ผู้บริหารที่ใช้ภาวะผู้นำไฟบริการในการบริหารย่อมนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารองค์การได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องมีการจัดการศึกษาหรือกระบวนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพปฏิรูปโครงสร้างการบริหารให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม ต้องพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างจริงจังและการทำงานแบบส่งเสริมความพอใจและความก้าวหน้าของครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนและพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้สอดคล้องให้เต็มศักยภาพของผู้เรียน และมีภาวะผู้นำสถานศึกษาที่ดี

ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำภาวะผู้นำไฟบริการมาปรับใช้ให้เข้ากับการบริหารสมัยใหม่ ซึ่งการบริหารงานในสภาพปัจจุบันนี้ยังมีลักษณะที่เป็นเผด็จการอันจะนำไปสู่ความขัดแย้งในองค์กร ผู้บริหารที่ใช้ภาวะผู้นำไฟบริการในการบริหารย่อมนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารองค์การได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องมีการจัดการศึกษาหรือ



กระบวนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพปฏิรูปโครงสร้างการบริหารให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม ต้องพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างจริงจังและการทำงานแบบเสริมสร้างความพอใจและความก้าวหน้าของครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนและพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้สอดคล้องให้เต็มศักยภาพของผู้เรียน และมีภาวะผู้นำสถานศึกษาที่ดี สอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำใ้บริการของ Patterson (2010:106) ซึ่งได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำใ้บริการของผู้นำองค์กรโดยได้นำมาขยายต่อจากภาวะผู้นำแบบใ้บริการที่มีการนำมาเสนองานวิจัยครั้งนี้เป็นการอธิบายความพิเศษในการบริการ ของผู้นำต่อผู้ตามในแต่ละข้อโดยมุ่งเน้นให้ความสำคัญในการบริการผู้ตาม เป็นอันดับแรก จากนั้นจึงเป็นการตอบสนองต่อองค์กร เพราะเชื่อว่าหากผู้นำองค์กรให้ความสำคัญกับความต้องการของผู้ตามแล้ว จะได้รับการทุ่มเทความสามารถเป็นทวีคูณเพื่อเติมเต็มวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างดีเลิศองค์ประกอบภาวะผู้นำใ้บริการของ Patterson (2010 :106) มี 7 ประการที่สามารถพิสูจน์ความเป็นผู้นำแบบใ้บริการที่เป็นศูนย์รวมจิตใจ มีดังนี้ 1. ความรัก (Love) 2.ความนอบน้อม (Humility) 3.การคำนึงถึงผู้อื่น (Altruism) 4.การมีวิสัยทัศน์ (Vision) 5.ความไว้วางใจ (Trust) 6.การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) 7.การบริการ (Service)

จากการแสดงผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 พบว่า ผลการติดตามและประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2563 ปีงบประมาณ พ.ศ.2563 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ในมาตรฐานที่ 2 ตัวบ่งชี้ที่ 3 การบริหารงานด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับคุณภาพ พอใช้, มาตรฐานที่ 3 ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้เรียนระดับปฐมวัยและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีคุณภาพตามหลักสูตร ประเด็นการพิจารณาที่ 2 ผลการทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 (National Test : NT) อยู่ในระดับคุณภาพ พอใช้, ตัวบ่งชี้ที่ 6 ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน มีความพึงพอใจในการบริการและการจัดการศึกษารวมทั้งการให้บริการ อยู่ในระดับคุณภาพ ปรับปรุง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ,2565 :86-88)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา และให้เห็นคุณภาพของการบริหารสถานศึกษาที่ยังไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ ซึ่งการดำเนินงานขับเคลื่อนผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นความรับผิดชอบโดยตรงของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องเร่งดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีส่วนร่วมกับบุคลากรเพื่อเป็นการวางแผนในการวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา และกำหนดแผนกระบวนการบริหารจัดการในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำใ้บริการ ที่จะสามารถช่วยพัฒนาให้บุคลากรในสถานศึกษาเต็มศักยภาพของบุคลากรออกมาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และบริหารงานใน



สถานศกษาใหมคณภาพ การปรหารจตการศกษาใหทนตอยคหรงการเปลยนแปลงและสภาพท
เป้นปรหตาง ๆ ทเกดชนในปรจจุบัน

วตุประสงคของการวจย

1. เพศศกษาภาวะผูนาไฟปรการทฟงประสงคของผูปรการสถานศกษาสังกัดสํานักงาน
เขตพนทการศกษาประถมศกษานนทบุรี เขต 2
2. เพศเปรยบเทยบความคดเห้นของครูทมตอภาวะผูนาไฟปรการทฟงประสงคของ
ผูปรการสถานศกษาโดยจําแนกตาม ระดับการศกษาและขนาดโรงเรย
3. เพศศกษาแนวทางการเสริมสร้งภาวะผูนาไฟปรการทฟงประสงคของผูปร
สถานศกษาสังกัดสํานักงานเขตพนทการศกษาประถมศกษานนทบุรี เขต 2

วธดําเนินการวจย

ประชากร

ประชากรทใชในการวจยคร้งน ไดแก ครูของโรงเรยสังกัดสํานักงานเขตพนท
การศกษาประถมศกษานนทบุรี เขต 2 แยกเป้นโรงเรยขนาดเล็ก 13 โรงเรย จํานวน 164 คน
ขนาดกลาง 37 โรงเรย จํานวน 759 คน ขนาดใหญและใหญพิเศษ 13 โรงเรย จํานวน 811
คน รวมท้ังสิ้น 63 โรงเรย ครู จํานวน 1,734 คน (ขอมูลสารสนเทศทางการศกษาสํานักงานเขต
พนทการศกษาประถมศกษานนทบุรี เขต 2 ,2565 :86-88)

กลุมตัวอยาง

กลุมตัวอยางทใชในการวจยคร้งน ไดแก ครูของโรงเรยสังกัดสํานักงานเขตพนท
การศกษาประถมศกษานนทบุรี เขต 2 จํานวน 1,734 คน แลวนําจํานวนประชากรเทยบกับ
ตารางสําร้จรูปของ Krejcie and Morgan ไดจํานวน 317 คน ใชวธการเลอกกลุมตัวอยางโดย
วธการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรย

เครื่องมือทใชในการวจย

การวจยคร้งนใชเครื่องมือในการเก็บรวบรวมขอมูลในการวจยคร้งน คอ
แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ แบ่ง ออกเป้น 2 ตอน

ตอนที่ 1 สอบถามเกยวกับสภาพทัวไปของผูตอบแบบสอบถาม แบบสอบถาม
เป้นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกยวกับภาวะผูนาไฟปรการทฟงประสงคของผูปร
สถานศกษาสังกัดสํานักงานเขตพนทการศกษาประถมศกษานนทบุรี เขต 2 มีลักษณะเป้นมาตรา
ส่วประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบของ Likert.

การสร้างเครื่องมือวจย

ผูวจยไดดําเนินการสร้างเครื่องมือสําร้จการวจย โดยมีขั้นตอนการดําเนินงาน ดังนี้

1. ศกษาวธการสร้างแบบสอบถามจากทฤษฎี เอกสาร ตำรา และงานวจยท
เกยวข้องเพศเป้นแนวทางในการกำหนดกรอบความคดในการสร้างแบบสอบถาม



2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อใช้เป็นเครื่องมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. นำแบบสอบถามไปปรึกษาต่ออาจารย์ที่ปรึกษา
4. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อความสมบูรณ์และถูกต้องของเนื้อหาโดยให้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งโดยคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า .67- 1.00
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) โดยผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน
6. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคำนวณหาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา โดยมีค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม ทั้งฉบับ เท่ากับ .96
8. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับจริงแล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
9. รวบรวมแบบสอบถามแล้วนำมาวิเคราะห์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ถึงผู้บริหารโรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยไปยังผู้บริหารโรงเรียน และได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามคืนได้ครบภายหลังประมาณ 1-2 เดือน
3. ตรวจสอบความสมบูรณ์เรียบร้อยจากแบบสอบถามของผู้ตอบ นำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

4. เก็บรวบรวมแบบสอบถาม จำนวน 317 ฉบับ

5. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำให้บริการที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามแบบของ (Likert)
3. วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นขอครู ต่อภาวะผู้นำให้บริการที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2



จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล วิเคราะห์โดย ค่าทดสอบค่าที (t-test) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีตัวแปรต้น 2 กลุ่ม คือ ระดับการศึกษา และทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีตัวแปรต้นมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป คือ ขนาดโรงเรียน เมื่อพบความแตกต่างจะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบ LSD (Least Significant Difference) และนำเสนอข้อมูลแบบตารางประกอบคำอธิบาย โดยกำหนดการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

4. การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา สำหรับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Content Analysis)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำใ้บริการที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	ภาวะผู้นำใ้บริการที่พึงประสงค์	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	อันดับ
1.	ด้านความรัก	4.62	.44	มากที่สุด	5
2.	ด้านความนอบน้อม	4.56	.54	มากที่สุด	7
3.	ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น	4.62	.50	มากที่สุด	6
4.	ด้านวิสัยทัศน์	4.69	.43	มากที่สุด	1
5.	ด้านการไว้วางใจ	4.63	.47	มากที่สุด	3
6.	ด้านการเสริมพลังอำนาจ	4.67	.43	มากที่สุด	2
7.	ด้านการบริการ	4.63	.50	มากที่สุด	4
ภาพรวม		4.63	.43	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 2 มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำใ้บริการที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 อยู่ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = .43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านวิสัยทัศน์ อยู่ในอันดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = .43) รองลงมา คือ ด้านการเสริมพลังอำนาจ ด้านการไว้วางใจ ด้านการบริการ ด้านความรัก ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น และด้านความนอบน้อมตามลำดับ



ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำให้บริการที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู ทั้งภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านที่	ภาวะผู้นำเฝ่บริการ ที่พึงประสงค์	ระดับการศึกษา				t	p- value
		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	ด้านความรัก	4.65	.46	4.57	.40	1.76	.08
2.	ด้านความนอบน้อม	4.57	.57	4.55	.48	.17	.87
3.	ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น	4.63	.51	4.61	.49	.45	.66
4.	ด้านวิสัยทัศน์	4.70	.44	4.68	.41	.26	.80
5.	ด้านการไว้วางใจ	4.64	.50	4.62	.42	.46	.64
6.	ด้านการเสริมพลังอำนาจ	4.70	.43	4.63	.42	1.37	.17
7.	ด้านการบริการ	4.65	.54	4.60	.45	.78	.44
ภาพรวม		4.65	.44	4.61	.40	.81	.42

จากตารางที่ 2 พบว่า พบว่า ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำให้บริการที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำใ้บริการที่พึงประสงค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบุรี เขต 2
ทั้งภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ด้านที่	ภาวะผู้นำเฝ่บริการ ที่พึงประสงค์	ขนาดโรงเรียน						F	p
		ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่ และใหญ่พิเศษ			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านความรัก	4.44	.61	4.56	.48	4.71	.33	7.49**	.00
2	ด้านความนอบน้อม	4.44	.66	4.48	.61	4.66	.41	5.26**	.01
3	ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น	4.37	.71	4.56	.51	4.74	.41	8.96**	.00
4	ด้านวิสัยทัศน์	4.47	.57	4.66	.48	4.76	.31	7.07**	.00
5	ด้านการไว้วางใจ	4.40	.67	4.59	.51	4.72	.34	6.86**	.00
6	ด้านการเสริมพลังอำนาจ	4.57	.53	4.60	.50	4.77	.30	6.93**	.00
7	ด้านการบริการ	4.38	.69	4.63	.52	4.68	.42	4.43**	.01
ภาพรวม		4.44	.60	4.58	.46	4.72	.32	7.46**	.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบุรี เขต 2 ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำใ้บริการที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบุรี เขต 2 ทั้งภาพรวมและรายด้าน พบว่าครูโรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก ตามลำดับ และครูที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำใ้บริการที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พบว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก และด้านวิสัยทัศน์ ด้านการไว้วางใจและด้านการบริการนั้น โรงเรียนขนาดกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก

สรุปผลการสัมภาษณ์

ด้านความรัก ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้าใจและเข้าถึงความรู้สึกของครูทำความเข้าใจ ทำความรู้จัก และการให้กำลังใจเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานร่วมกัน รวมไปถึงการจัดกิจกรรมที่สร้างเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในสถานศึกษาและระหว่างองค์กรเพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีการสร้างสัมพันธ์เพื่อความสัมพันธ์ในหมู่คณะมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี สร้างขวัญกำลังใจให้ครูและบุคลากรในวันสำคัญต่างๆมีการยกย่องชมเชยครูในที่ประชุมและประชาสัมพันธ์ผ่านข่าวประชาสัมพันธ์ของโรงเรียนเพื่อเผยแพร่ให้นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนได้รับทราบ



ด้านความอ่อนน้อม ผู้บริหารควรให้เกียรติและรับฟังผู้อื่นอย่างเต็มใจแล้วนำสิ่งที่ได้รับฟังมาวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลเพื่อตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ซึ่งนอกจากการรับฟังแล้วผู้บริหารควรมีความสุภาพอ่อนโยนในการบริหารงานเพื่อที่จะส่งผลต่อครู ผู้รับบริการ และผู้ปกครองรวมไปถึงชุมชน

ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ผู้บริหารควรยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนทั้ง บ้าน วัด โรงเรียน ชุมชน ต้องมีความสัมพันธ์ร่วมมือกันวางแผนในการพัฒนาผู้เรียนและสถานศึกษาโดยมีการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างบุคคล เข้าถึงความรู้สึกของครูและบุคลากรทำความเข้าใจว่า คนทุกคนล้วนมีความแตกต่างกันไถ่ถามสารทุกข์สุกดิบมีการดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือเมื่อครูและบุคลากรประสบปัญหา โดยครูทุกคนสามารถทำงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษาได้ด้วยความสบายใจ และยังรวมไปถึงการเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานภายนอกเพื่อมีการสร้างความสัมพันธ์

ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรมีการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างรอบด้านโดยเน้นเรื่องการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบเครือข่ายพัฒนาครูและระบบ IT ให้ทันเหตุการณ์มีการพัฒนาเว็บไซต์ของโรงเรียนให้ทันสมัยอยู่เสมอโดยนักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา รวมถึงการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกและควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่าย รวมถึงผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการสร้างหรือกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาและควรเสริมสร้างสนับสนุนให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

ด้านการไว้วางใจ ผู้บริหารควรมีการกระจายอำนาจการบริหารงานมีการมอบหมายงานและรับผิดชอบงานตามกลุ่มบริหารในการขับเคลื่อนการพัฒนางาน สถานศึกษาอย่างเป็นระบบและควรวางคนให้เหมาะสมกับงาน ให้ครูมีอิสระในการทำงานครูสามารถแสดงความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ เพื่อเพิ่มศักยภาพของแต่ละบุคคลในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของงาน เสริมสร้างให้ครูได้รับการพัฒนาให้ตรงกับภาระงานและตามความถนัดของบุคคลเพื่อนำกลับมาพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งการรับฟังการแสดงความคิดเห็นของครูด้วย

ด้านการเสริมพลังอำนาจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมพัฒนาตนเองศึกษาดูงานสัมมนากับหน่วยงานภายนอกเพื่อนำความรู้ใหม่ๆ มาพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้นโดยเน้นการมีส่วนร่วมครูและบุคลากรทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการบริหารงานทุกส่วนของโรงเรียนมีการวางแผนงานต้องให้เหมาะสมกับคนกับงานที่มอบหมาย พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถในงานที่ตนเองชอบเพื่อให้เกิดความสุขในการทำงาน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกในการจัดหาสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยให้กับครู เสริมสร้างให้บุคลากรมีอิสระในการสร้างแนวการสอนหรือแผนการสอนขึ้นเอง โดยมีผู้บริหารให้คำแนะนำและสนับสนุนอยู่เบื้องหลัง

ด้านการบริการ ผู้บริหารควรมอบหมายให้หัวหน้ากลุ่มงานบริหารมีอำนาจการตัดสินใจเรื่องงานในหน้าที่ได้เลยเพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการทำงานมีการเสริมสร้างสนับสนุน สื่อ เทคโนโลยี หรืออุปกรณ์ที่ช่วยในการจัดการเรียนการสอนเพื่อกำเนินงานใน



กิจกรรมตางๆ รวมไปถงการชวยในการสือสารโดยการใชสือออนไลน์ ที่จะทาใหเกิดความรวดเร็ว มีการตอบไดไดทนทีเพือการเขาถงไดางาย ทังภายในสถานศีกษาและภายนอกสถานศีกษารวมไปถงการสือสารกับผูปกครองและหนวยงานอืนๆ

สรุปลการว้จย

1. ภาพะผูนำไฟบริการที่ฟงประสงคของผูบริหารสถานศีกษาสังกัดสํานักงานเขตพ้นที่การศีกษาประถมศีกษานนทบุรี เขต 2 ทังภาพรวมและรายดานอยุในระดบมากที่สดุ โดยดานที่มีคาเฉลี่ยสูงที่สุด คอ ดานว้สยทศน รองลงมาคอ ดานการเสริมพลังอำนาจ ดานการไววางใจ ดานการบริการ ดานความรัก ดานการคํานึงถงผูอืน และดานความนอบนอม ตามลําดับ

2. ผลการว้จยเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาพะผูนำไฟบริการที่ฟงประสงคของผูบริหารสถานศีกษาสังกัดสํานักงานเขตพ้นที่การศีกษาประถมศีกษานนทบุรี เขต 2 โดยจําแนกตาม ระดบการศีกษาและขนาดของโรงเรียน พบวา ครูที่มีระดบการศีกษาตางกันมีความคิดเห็นไมแตกตางกันและครูที่มีขนาดโรงเรียนตางกัน มีความคิดเห็นต่อภาพะผูนำไฟบริการที่ฟงประสงคของผูบริหารสถานศีกษาแตกตางอยางมีนัยสําคัญทางสถิติที่ระดบ .01

3. แนวทางการเสริมสร้างภาพะผูนำไฟบริการที่ฟงประสงคของผูบริหารสถานศีกษา คอ ผูบริหารควรจัดกิจกรรมเสริมความสัมพันธ์ที่ดี รับฟงผูไดบงคับบงขาอยางตั้งใจ ยึดหลักการบริหารแบบมีส่วร่วม เน้นการจัดการศีกษาโดยใชเทคโนโลยี มอบหมายงานตามความสามารถและความสม่ครใจ สนับสนุนครูอบรมและพัฒนาตนเอง และสนับสนุนทรัพยากรที่หลากหลาย

อภิปรายผลการว้จย

จากการว้จยเรื่อ แนวทางการเสริมสร้างภาพะผูนำไฟบริการที่ฟงประสงคของผูบริหารสถานศีกษาสังกัดสํานักงานเขตพ้นที่การศีกษาประถมศีกษานนทบุรี เขต 2 ผูว้จยมีประเด็นที่นำมาอภิปรายตามลําดับหัวขอดังนี้

1. ภาพะผูนำไฟบริการที่ฟงประสงคของผูบริหารสถานศีกษาสังกัดสํานักงานเขตพ้นที่การศีกษาประถมศีกษานนทบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยุในระดบมากที่สดุ ทังนี้อาจเป็นเพราะสังกัดสํานักงานเขตพ้นที่การศีกษาประถมศีกษานนทบุรี เขต 2 ในปัจจุบันผูบริหารสถานศีกษาให้ความสำคัญเกียวกับภาพะผูนำไฟบริการในสถานศีกษา วาจําเป็นต้องกระตุ้นให้เกิดการร่วมมือร่วมใจ ความไววางใจซึงกันและกัน โดยการมุ่งหวังใหความชวยเหลือเพือร่วมงานเป็นหลัก คอยชวยเหลือสนับสนุนใหผูอืนเกิดการพัฒนา สอดคล้องกับงานว้จยของ ณภัทร อามาตย์เสนา (2565 : 9-18) ทําการว้จยเรื่อ แนวทางการพัฒนาภาพะผูนำแบบไฟบริการของผูบริหารสถานศีกษา สังกัดสํานักงานเขตพ้นที่การศีกษาประถมศีกษาบุรีรัมย์เขต 1 พบวา1) สภาพที่ฟงประสงคของภาพะผูนำแบบไฟบริการของผูบริหารสถานศีกษาสังกัดสํานักงานเขตพ้นที่การศีกษาประถมศีกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมอยุในระดบมากที่สดุ

2. ผลการว้เคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาพะผูนำไฟบริการที่ฟงประสงคของผูบริหารสถานศีกษาสังกัดสํานักงานเขตพ้นที่การศีกษาประถมศีกษานนทบุรี เขต 2 จําแนกตามระดบการศีกษา และขนาดโรงเรียน พบวา ครูที่มีระดบการศีกษาตางกัน มีความ



คิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ทุกระดับการศึกษามีความคิดเห็นตรงกันว่าต้องการให้ผู้บริหารควรพัฒนา คุณภาพสถานศึกษาอย่างรอบด้านเน้น มีการพัฒนาระบบเครือข่ายพัฒนาครูให้มีความทันสมัย อยู่เสมอเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษามีการรับฟังความคิดเห็นของครูเพื่อนำให้ทราบถึงความต้องการของครูในการพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลงของโลก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ อนันตภักดิ์ (2558 : 61) ภาวะผู้นำ ใฝ่บริการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่าภาวะผู้นำใฝ่บริการของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมเสริมความสัมพันธ์ที่ดี รับฟังผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างตั้งใจ ยึดหลักการ บริหารแบบมีส่วนร่วม เน้นการจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี มอบหมายงานตามความสามารถ และความสมัครใจ สนับสนุนครูอบรมและพัฒนาตนเอง และสนับสนุนทรัพยากรที่หลากหลาย สอดคล้องกับ Dennis & Bocarnea (2005 : 600-615) กล่าวว่า การเชื่อมความสัมพันธ์ ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งเป็นพื้นฐานขององค์กรที่สำคัญเปรียบเสมือนกฎทองคำที่ว่า "จงปฏิบัติ ต่อผู้อื่นเสมือนปฏิบัติต่อตนเอง" โดยผู้นำจะต้องพิจารณาผู้ตามอย่างแท้จริงไม่ใช่เพียงมองผ่าน สอดคล้องกับ ปองภพ ภูจอมจิตร (2555 : 9) ได้กล่าวว่า ความนอบน้อม คือพฤติกรรมที่ แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยกิริยาท่าทางและวาจาที่สุภาพ ให้เกียรติและ รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งการแสดงออกถึงพฤติกรรมต่าง ๆ จะ เป็นไปด้วยธรรมชาติและปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ เช่นเดียวกับสอดคล้องกับ Laub (2004 : 61) กล่าวว่า ผู้นำเข้าใจและปฏิบัติต่อความต้องการของผู้อื่นโดยอยู่เหนือผลประโยชน์ของตนเอง เพิ่มคุณค่าและพัฒนาผู้อื่นสร้างความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา แสดง ภาวะผู้นำเพื่อความต้องการของผู้อื่นและเพื่อการกระจายอำนาจและสภาพแก่ความต้องการ ที่มีร่วมกันของแต่ละคน และ Waddell (2006 : 47) ได้กล่าวว่า ความไว้วางใจคือระดับความ เชื่อมั่นในบุคคล ในความสามารถ ในความตั้งใจ การไว้วางใจช่วยสร้างบรรยากาศองค์กรในการ ปฏิบัติงานให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจที่ระหว่างบุคคลและองค์กรส่งผลให้เกิดการเพิ่มระดับการ บริการของทั้งสองฝ่ายคือทั้งผู้นำและผู้ตาม สอดคล้องกับ Greenleaf (1970 : 28) กล่าวว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการเป็นการปฏิบัติที่บุคคลเลือกเป็นฝ่ายที่จะบริการแก่ผู้อื่นเป็นอันดับแรก จากนั้นจึงนำผลพวงจากการให้บริการแก่ผู้อื่นและองค์กร ผู้นำที่เป็นผู้ให้บริการอาจมีภาวะผู้นำ ตามตำแหน่งหรือไม่ก็ได้ โดยภาวะผู้นำแบบเชิงบริการจะกระตุ้นให้เกิดการร่วมมือร่วมใจกัน เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกันการมองการณ์ไกล การรับฟัง และการใช้อำนาจทางศีลธรรมและ การมอบอำนาจ



ขอเสนอแนะ

1. ขอเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่าในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยมาพิจารณานำเสนอขอเสนอแนะได้ดังนี้ ด้านวิสัยทัศน์ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดซึ่งประเด็นผู้บริหารพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา พัฒนาครูโดยมีการชี้แจง นโยบาย เป้าหมาย วิสัยทัศน์ ได้อย่างชัดเจน รวมไปถึงการมีส่วนร่วมของครูในการวางแผนและแนวทางการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม มีความคิดสร้างสรรค์และทันสมัยให้ทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ เพื่อพัฒนาครูและสถานศึกษา

2. ขอเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ภาวะผู้นำใ้บริการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉานนทบุรี เขต 2
2. ควรวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมพลังอำนาจแก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉานนทบุรี เขต 2

เอกสารอ้างอิง

- ณภัทร อามาตย์เสมา. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. *วารสารมจร อุบลปรทรศน*, 7(2), 9-18.
- ทิวากานต์ ศรีสวัสดิ์ (2558). ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 57-64.
- ปองภพ ภูจอมจิตร. (2555). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบเชิงบริการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา], บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ปัทมาพร ศรีกำพล. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใ้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉานนทบุรี เขต 2. [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา]. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉานนทบุรี เขต 2. (2565). *แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565*. สืบค้น 12 ธันวาคม 2565. จาก <https://nonedu2.net>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉานนทบุรี เขต 2. (2565). *รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565*. สืบค้น 12 ธันวาคม 2565. จาก <https://nonedu2.net>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579*. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.
- อภิชาติ อนันตภักดิ์. (2558). ภาวะผู้นำแบบใ้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา



ภาพลัทธิ เขต 3. [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา].
บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- Blanchard, K. H. (2006). *Leading at a higher level: Blanchard on leadership and creating high performing organizations*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Dennis, R. S. & Bocarnea, M. (2005, December). Development of the Servant Leadership Assessment Instrument. *Leadership & Organization Development Journal*, 26(8), 600 -615
- Greenleaf, R.K. (1970). *The servant as leader*. Indianapolis, Illinois: The Robert K. Greenleaf Center (1977). *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. Paulist Press, Mahwah. NJ.
- Laub, J. (2004). *Organizational Leadership Assessment (OLA) Model*. Defining servant leadership and the healthy organization.
- Patterson, K.A. (2010). *Servant leadership : Developments in Theory and Research*. Palgrave Macmillan, Basingstoke, Hampshire.
- Waddell, T. J. (2006). *Servant Leadership : Servant Leadership Research*. Retrieved August, from www.regent.edu/acad/sls/publications/conference_proceedings/servant_leadershiproundtable/2006/pdf/waddle.pdf.