

ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2
Servant Leadership of School Administrators under Nonthaburi
Primary Educational Service Area Office 2

ทวิชัย บาอินทร์*, สุกัญญา สุदारารัตน์**

Taweetchai Ba-in*, Sukanya Sudararat**

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

Master of Education Program in Educational Administration
Rajapruk University

Received: September 8, 2022 Revised: August 15, 2023 Accepted: November 9, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อระดับภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำนวน 317 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ 0.67-1.00 และความเที่ยงเท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่ t-test independent และการวิเคราะห์ค่าแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วย LSD

ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และพิจารณารายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากสูงไปหาลำดับ คือ ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคลากร รองลงมาตามลำดับคือ ด้านการเยียวยารักษา ด้านการโน้มน้าวใจ ด้านการสร้างมโนทัศน์ ด้านการเห็นอกเห็นใจ ด้านการสร้างชุมชน ด้านการตระหนักรู้ ด้านการมองการณ์ไกล ด้านการมีจิตบริการ และด้านการรับฟัง ตามลำดับ และ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า เพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุและขนาดโรงเรียนในภาพรวมมีความ

คิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่อายุในด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคลากร และขนาดโรงเรียนในด้านการเห็นอกเห็นใจ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำไฟบริการ, ผู้บริหารสถานศึกษา, สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the servant leadership of school administrators under Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2, and 2) to compare opinions of teachers about Servant Leadership of School Administrators, classified by gender, age, education level, work experience, and school size. The sample consisted of 317 teachers. The research instrument was a questionnaire with a validity (IOC values) = 0.67-1.00 and a reliability value of 0.98. The data were statistically analyzed by using percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, and LSD.

The research results were as follows:

1) the servant leadership of school administrators under Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2 was at a high level in overall and in particular aspects, ranking from the highest to the lowest mean: Commitment to the growth of people, Healing, Persuasion, Conceptualizing, Empathy, Building community, Awareness, Foresight, Stewardship, and Listening respectively, and 2) opinions of teachers on the servant leadership of school administrators under Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2, classified by gender, age, education level, work experience and school size in overall did not have a significantly difference, but the opinions were classified by age in the Commitment to the growth of people aspect and school size in the Empathy aspect with a statistically significant difference at .05 level.

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

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลก ภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต

ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก จึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา และการพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการ ของตลาดงานและการพัฒนาประเทศภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญเพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรมจริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคตโดยการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ และส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคม จนถึงระบบการศึกษาของประเทศไทย การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษายังไม่เหมาะสมและขาดความคล่องตัวเนื่องจากระบบการบริหารจัดการศึกษาของไทยยังมุ่งเน้นการบริหารตามกฎ ระเบียบ (Rule Driven) มากกว่าการบริหารเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย (Management Driven) และไม่เชื่อมโยงกับการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบตามหลักธรรมาภิบาล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำภาวะผู้นำแบบไฟบริการมาปรับใช้ให้เข้ากับการบริหารสมัยใหม่ ซึ่งการบริหารงานในสภาพปัจจุบันนี้ยังมีลักษณะที่เป็นเผด็จการอันจะนำไปสู่ความขัดแย้งในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิพัฒน์ ตั้งจิตวัฒนากุล และสุกัญญา แซ่มซ้อย (2560) ที่กล่าวถึงการได้สะท้อนปัญหาของการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยผู้บริหาร ประกอบด้วย ผู้บริหารให้ข้อมูลครูไม่ชัดเจน เนื่องจากการสื่อสารผิดพลาด การมอบหมายหน้าที่โดยไม่มอบอำนาจ ผู้รับมอบอำนาจในหน้าที่ไม่ถูกต้อง การให้ข้อมูลย้อนกลับในทางลบ นำไปสู่การขัดแย้ง ผู้บริหารขาดการยอมรับจากครูสาเหตุเนื่องจากหลักการขาดความชัดเจน ไม่โปร่งใส และไม่เป็นธรรม ผู้บริหารไม่ยอมรับข้อผิดพลาดของครูและการนิเทศติดตามอย่างใกล้ชิดเกินไปเป็นการไม่ไว้วางใจ สอดคล้องกับ กุลรัศมี สิริกรวุฒิพงศ์ (2553) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารและครูขาดการมีส่วนร่วมในการ บริหารอาจนามาสู่ปัญหาการขัดแย้งในองค์กร และ ทิวากานต์ ศรีสวัสดิ์ (2558) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้นโดยการลดขั้นตอนและระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพิ่มความยืดหยุ่นเพื่อให้ชุมชนสนับสนุนทรัพยากรในการจัดการศึกษาอย่างเพียงพอที่กล่าวมาแล้วนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรลดระเบียบการลดขั้นตอน มีความยืดหยุ่น และเน้นการมีส่วนร่วมมากขึ้น ผู้บริหารที่ใช้ภาวะผู้นำไฟบริการในการบริหารย่อมนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารองค์กรได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องมีการจัดการศึกษาหรือกระบวนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพปฏิรูปโครงสร้างการบริหารให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม ต้องพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างจริงจังและการทำงานแบบส่งเสริมความพอใจและความก้าวหน้าของครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนและพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้สอดคล้องให้ เต็มศักยภาพของผู้เรียน และมีภาวะผู้นำสถานศึกษาที่ดี

จากการแสดงผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 พบว่า ผลการติดตามและประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (พ.ศ. 2560) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ในมาตรฐานที่ 2 ตัวบ่งชี้ที่ 3 การบริหารงานด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับคุณภาพ พอใช้, มาตรฐานที่ 3 ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้เรียนระดับปฐมวัยและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีคุณภาพตาม หลักสูตร ประเด็นการพิจารณาที่ 2 ผลการทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับ (National Test : NT) อยู่ในระดับคุณภาพ พอใช้, ตัวบ่งชี้ที่ 6 ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจในการบริการและการจัดการศึกษารวมทั้งการให้บริการ อยู่ในระดับคุณภาพ ปรับปรุง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2, 2564)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 เพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษา และยังสะท้อนให้เห็นคุณภาพของการบริหารสถานศึกษาที่ยังไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งการดำเนินงานขับเคลื่อนผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นความรับผิดชอบโดยตรงของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องเร่งดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีส่วนร่วมกับบุคลากร เพื่อวางแผนในการวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา และกำหนดแผนกระบวนการบริหารจัดการในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำฝ่ายบริการ ที่จะสามารถช่วยพัฒนาและประสานความร่วมมือระหว่างบุคลากรในสถานศึกษาให้ร่วมกันจัดการศึกษา และบริหารงานในสถานศึกษาให้มีคุณภาพ การบริหารจัดการศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลงและสภาพที่เป็นปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อระดับภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน

วิธีการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ครูของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 แยกเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 13 โรงเรียน จำนวน 164 คน ขนาดกลาง 37 โรงเรียน จำนวน 759 คน ขนาดใหญ่ 13 โรงเรียน จำนวน 811 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,734 คน (ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2, 2564)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 จำนวน 1,734 คน แล้วนำจำนวนประชากรเทียบกับตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan ได้จำนวน 317 คน ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียน รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
		ครูผู้สอน	ครูผู้สอน
ขนาดเล็ก	13	164	30
ขนาดกลาง	37	759	139
ขนาดใหญ่	13	811	148
รวม	63	1,734	317

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามภาวะผู้นำฝ่ายบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 เป็นเครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูลจำนวน 1 ฉบับ แบ่ง ออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) สอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำฝ่ายบริหารตามแนวคิดของ Greenleaf (2012) จำนวน 10 ด้าน

การสร้างเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. ศึกษาวรรณกรรม หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ ตำรา เอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำผู้บริหาร
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดเป็นโครงสร้างเครื่องมือโดยข้อคำแนะนำ จากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
3. สร้างแบบสอบถามโดยให้ครอบคลุมเนื้อหาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ เพื่อให้ข้อเสนอแนะ นำมาปรับปรุง
4. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อความสมบูรณ์และถูกต้องของเนื้อหาโดยให้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งโดยคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า 0.67- 1.00
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) โดยผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูที่ไม่ใช่ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน
6. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค Cronbach (1970) โดยมีค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม ทั้งฉบับ เท่ากับ .98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอหนังสือจากหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏฯถึงผู้บริหารโรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยไปยังผู้บริหารผู้บริหารโรงเรียน และได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามคืนได้ครบภายหลังประมาณ 1-2 เดือน

3. ตรวจสอบความสมบูรณ์เรียบร้อยจากแบบสอบถามของผู้ตอบ นำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

4. เก็บรวบรวมแบบสอบถาม จำนวน 317 ฉบับ

5. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลวิเคราะห์ โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นบุรี เขต 2 วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นบุรี เขต 2 จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล วิเคราะห์โดย ค่าทดสอบค่าที (t-test) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีตัวแปรต้น 2 กลุ่ม และทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีตัวแปรต้นมีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้น เมื่อพบความแตกต่างจะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบ LSD

ผลการวิจัย

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวม และรายด้าน

(n=317)

ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปล ค่า	อันดับ
1. ด้านการรับฟัง	4.03	.85	มาก	10
2. ด้านการเห็นอกเห็นใจ	4.17	.83	มาก	5
3. ด้านการเยียวยารักษา	4.20	.85	มาก	2
4. ด้านการตระหนักรู้	4.14	.86	มาก	7
5. ด้านการโน้มน้าวใจ	4.19	.78	มาก	3
6. ด้านการสร้างมโนทัศน์	4.19	.82	มาก	4
7. ด้านการมองการณ์ไกล	4.14	.89	มาก	8
8. ด้านการมีจิตบริการ	4.12	.87	มาก	9
9. ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคลากร	4.20	.81	มาก	1
10. ด้านการสร้างชุมชน	4.14	.83	มาก	6
ภาพรวม	4.15	.77	มาก	

จากตารางที่ 2 ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = .77) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีความคิดเห็นในระดับมาก โดยด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคลากร อยู่ในอันดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = .81) รองลงมาคือ ด้านการเยียวยารักษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการรับฟัง

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย รายคู่ ของภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามอายุ ด้านการ
มุ่งมั่นพัฒนาบุคลากร

(n=317)

อายุ		ไม่เกิน 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	50 ปี ขึ้นไป
ภาวะผู้นำให้บริการ					
ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคลากร	$\bar{X}$	4.15	4.09	4.44	4.16
ไม่เกิน 30 ปี	4.15	-	.06	-.29*	-.01
31-40 ปี	4.09		-	-.35*	-.07
41-50 ปี	4.44			-	.28
50 ปี ขึ้นไป	4.16				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาพรวมภาวะผู้นำให้บริการไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธี LSD พบว่า ครูที่มีอายุ ไม่เกิน 30 ปี กับ 41-50 ปี , 31-40 ปี กับ 41-50 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย รายคู่ ของภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียนด้านการเห็นอกเห็นใจ

(n=317)

ขนาดโรงเรียน		เล็ก	กลาง	ใหญ่
ภาวะผู้นำให้บริการ				
ด้านการเห็นอกเห็นใจ	$\bar{X}$	4.51	4.16	4.10
เล็ก	4.51	-	.35*	.41*
กลาง	4.16		-	.06
ใหญ่	4.10			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ที่มีขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาพรวมภาวะผู้นำให้บริการไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการเห็นอกเห็นใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธี LSD พบว่า ครูที่มีโรงเรียนขนาดเล็ก กับ ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคลากร รองลงมาตามลำดับคือ ด้านการเฝ้าระวังรักษา ด้านการโน้มน้าวใจ ด้านการสร้างนวัตกรรม ด้านการเห็นอกเห็นใจ ด้านการสร้างชุมชน ด้านการตระหนักรู้ ด้านการมองการณ์ไกล ด้านการมีจิตบริการ และด้านการรับฟัง ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า เพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุและขนาดโรงเรียนในภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่อายุในด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคลากร และขนาดโรงเรียนในด้านการเห็นอกเห็นใจ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 นี้ ผู้วิจัยมีประเด็นที่นำมาอภิปรายตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. การวิเคราะห์เกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารให้ความสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการในสถานศึกษา ว่าจำเป็นต้องกระตุ้นให้เกิดการร่วมมือร่วมใจ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยการมุ่งหวังให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและผู้ตามเป็นหลัก คอยช่วยเหลือสนับสนุนให้ผู้อื่นเกิดการพัฒนา นำพาไปสู่ความเจริญงอกงาม สามารถก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง มีสุขภาพกายและใจที่ดี และให้การดำเนินการของสถานศึกษานำไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกันยิ่งขึ้น เช่นเดียวกับ Greenleaf (2012) ที่ว่าผู้นำจะให้บริการผู้อื่นก่อนจนแน่ใจว่าความต้องการสูงสุดของผู้อื่นได้รับการตอบสนองแล้วอย่างแท้จริง ซึ่งสิ่งที่จะวัดว่าบุคคลนั้นเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ คือ การที่ผู้อื่นซึ่งบุคคลนั้นได้รับใช้ทำงานได้ดีขึ้น ทั้งสุขภาพกายและใจ (Healthier) เฉลียวฉลาดขึ้น (Wiser) เป็นอิสระมากขึ้น (Freer) นำตนเองได้มากขึ้น (More autonomous) และมีการรับใช้ผู้อื่นมากขึ้น สอดคล้องกับ เกรียงไกร ยิ่งยง และ เสาวนีย์ สิริสุขศิลป์ (2559) ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน พบว่า ครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาพรวมภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งครูที่มีอายุทั้ง ไม่เกิน 30 ปี และ 31-40 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับช่วงอายุ 41-50 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูที่มีอายุ 41-50 ปี มีประสบการณ์และมีความชำนาญในการทำงานมากกว่าครูที่มีช่วงอายุน้อยกว่า ผ่านการอบรมในการพัฒนาตนเอง รวมไปถึงการทำผลงานทางวิชาการ มีวิสัยทัศน์ที่สูงกว่า จึงมองว่าผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีภาวะผู้นำใฝ่บริการด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคลากร เช่นเดียวกับขนาดโรงเรียน ครูที่มีขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาพรวมภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการเห็นอกเห็นใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งครูโรงเรียนขนาดเล็ก กับ ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูโรงเรียนขนาดเล็กมีความใกล้ชิดและเข้าถึงผู้บริหารได้ง่ายและมากกว่าครูโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีจำนวนครูเป็นจำนวนมากอาจจะเข้าถึงผู้บริหารได้ยากกว่า สอดคล้องกับ อภิชาติ อนันตศักดิ์ (2558) ได้ศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคกาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่า การจำแนกตามขนาดโรงเรียนและอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้บริหารควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการขึ้นมาตรวจสอบข้อเท็จจริง เพื่อความยุติธรรมทั้งสองฝ่าย ได้ให้ข้อมูลกับคณะกรรมการแทนผู้บริหาร และต้องยอมรับผลการตัดสินจากคณะกรรมการชุดนั้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ควรศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุค Next Normal

เอกสารอ้างอิง

กุลรัศมี สิริกรวุฒิพงศ์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เกรียงไกร ยิ่งยง และ เสาวณี สิริสุขศิลป์. (2559). ภาวะผู้นำผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดชมรมทลนคราราชสีมา. วารสารศึกษาศาสตร์. 27(1): 143-155.

ทิวากานต์ ศรีสวัสดิ์. (2558). ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 38(4): 59-64.

พรพิพัฒน์ ตั้งจิตวัฒนากุล และสุกัญญา แซ่ม้อย. (2560). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 23(1): 38-54.

อภิชาติ อนันตศักดิ์. (2558). ภาวะผู้นำผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2. (2564). รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ 12 กันยายน 2564. จาก <https://nonedu2.net>.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological testing (5thed.)*. New York: Harper and Collins.

Greenleaf, R. K. (2012). **The servant leadership: A journey into the nature of legitimate Power and greatness.** New York: Paulist Press