แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

GUIDELINES FOR DEVELOPING THE SERVANT LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF BURIRAM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 1.

[1]ณภัทร อามาตย์เสนา และ [2]ศุภธนกฤษ ยอดสละ

[1]Napat Armatsena and [2]Suphatanakris Yordsala

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ประเทศไทย

Surindra Rajabhat University, Thailand.

[1]Oum.npt@gmail.com

Received : May 1, 2022; **Revised** : May 28, 2022; **Accepted** : June 15, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 (2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 (3) เพื่อประเมินของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต1กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้าบริหารงานทั่วไป จำนวน 264 คน ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ แบบสอบถาม แบบประเมินแนวทางการพัฒนา สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต

[1] นักศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

[2] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ค่าดัชนีความสำคัญต้องการจำเป็น (PNI modified) ภาวะผู้แบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่าความสำคัญต้องการจำเป็น โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ (1) ด้านการบริการ (2) ด้านการรับฟังที่ดี (3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (4) การเสริมสร้างพลังอำนาจ และ (5) ความนอบน้อม ทำการยกร่างโดยผู้วิจัย และนำร่างแนวทางที่ได้ไประดมสมอง (Brainstorming) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 8 คน เพื่อประกอบและยืนยันร่าง 3) ประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ในแต่ละด้านประกอบด้วย (1) ด้านการบริการมี 2 แนวทาง (2) ด้านการรับฟังที่ดีมี 2 แนวทาง (3) ด้านการมีวิสัยทัศน์มี 3 แนวทาง (4) การเสริมสร้างพลังอำนาจมี 2แนวทาง และ (5) ความนอบน้อมมี 2 แนวทาง ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก สามารถนำไปใช้ได้

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนา,ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the current and desirable conditions of the servant leadership of school administrators under the Buriram Primary Educational Service Area Office 1; 2) to study the guidelines for the servant leadership development of school administrators under the Buriram Primary Educational Service Area Office 1; and 3) to assess the guidelines to develop the servant leadership of school administrators under the Buriram Primary Educational Service Area Office 1. The study was divided into 3 phases as follows: the 1st phase studied the current and desirable conditions of the servant leadership of school administrators under the Buriram Primary Educational Service Area Office 1; the 2nd phase studied the guidelines to develop the servant leadership of school administrators under the Buriram Primary Educational Service Area Office 1; and the 3rd phase was to conduct an assessment of the guidelines to develop the servant leadership of school administrators under the Buriram Primary Educational Service Area Office 1. The sample group consisted of schools received from a multi-stage sampling where schools separated by district were used as a random unit. The key informants were 264 school administrators and teachers who are the head of general administration. Additionally, there were also 8 experts participated in a

brainstorming process. Research tools were a component suitability assessment form, a questionnaire, and a suitability, possibility, and profitability assessment form. Statistics employed for data analysis were mean, standard deviation, and priority needs index. The study found that: According to Phase 1, the study revealed that: (1) The current and desirable conditions of the servant leadership of school administrators under the Buriram Primary Educational Service Area Office 1 consists of 5 components including 1) empowerment; 2) service; 3) listening; 4) humility; and 5) vision. (2) The overall current servant leadership of school administrators under the Buriram Primary Educational Service Area Office 1 is at a high level. (3) The overall desirable servant leadership of school administrators under the Buriram Primary Educational Service Area Office 1 is at the highest level. Owing to phase 2, the study reported that the priority needs index (PNI) of the servant leadership of school administrators under the Buriram Primary Educational Service Area Office 1 can be arranged in descending order as follows: (1) service; (2) listening; (3) vision; (4) empowerment; and (5) humility. Due to phase 3, the results of the assessment of the guidelines to develop the servant leadership of school administrators under the Buriram Primary Educational Service Area Office 1 show that: 1) the service aspect consists of 2 sub-approaches; 2) the listening aspect comprises of 2 sub-aspects; 3) the vision aspect includes 3 sub-approaches; 4) the empowerment aspect consists of 2 sub-approaches; and 5) the humility aspect includes 2 sub-approaches.

Keywords: Development guidelines, Servant leadership

บทนำ

ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำสมัยใหม่ในศตวรรษที่ 20 มาจากการศึกษาเริ่มต้นของ Robert K Greenleaf และ Larry Spears ในปี ค.ศ. 1970 เป็นผู้นำแห่งอุดมการณ์ที่ทำงานเพื่อส่วนรวม มีพฤติกรรมที่แสดงออกมาถึงการให้บริการผู้ใต้บังคับบัญชาโดยใช้อำนาจทางศีลธรรมกระตุ้นให้เกิดการร่วมมือร่วมใจไว้วางใจซึ่งกันและกันรวมทั้งผู้นำต้องมอบอำนาจแก่ผู้ตาม มีความสุจริตและเปิดเผยกระทำในสิ่งที่สอดคล้องกับค่านิยมและแสดงความไว้วางใจในตัวผู้ตามแล้วผู้นำจึงจะได้รับความไว้วางใจจากผู้ตามกลับมา (Yukl, 2002: 2) จากการสังเคราะห์องค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการพบว่า ประกอบด้วยด้านบุคคลสัมพันธ์ซึ่งเป็นการเห็นคุณค่าของผู้ตาม มีการรับฟัง การเห็นอกเห็นใจ เข้าใจผู้อื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านวิสัยทัศน์พัฒนาเป็นการตระหนักรู้

ยอมรับข้อจำกัดของตนเองและผู้อื่นให้ความสำคัญต่อภาพรวมขององค์กรในอนาคต ด้านสังคมยั่งยืนคือการที่ผู้นำมีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนา สังคม องค์กรและบุคลากรโดยมีการหลอมรวมการทำงาน ด้วยหลักจริยธรรมนำทาง ด้วยเหตุนี้ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการจึงเป็นบทบาทที่สำคัญและเหมาะสมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ปัจจุบันอันนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับแนวคิดของ Blanchard (2006 cited in Valdemar, 2008) ที่กล่าวว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการจะต้องเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อมที่เก่งเพราะงานของผู้นำประเภทนี้ ได้แก่ การสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กร อีกทั้งการประพฤติตนตามแนวคิดของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ จะทำให้สมาชิกในองค์กรเพิ่มความพึงพอใจและทำให้ยินดีที่จะร่วมกันทำงาน

จากข้อมูลผลการดำเนินงานประจำปีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ผลการประเมินคุณภาพสถานศึกษา ในมาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาลดลง รวมทั้งผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (o-net) ในปีการศึกษา 2562 และปีการศึกษา 2563 ก็ลดลงเช่นเดียวกัน (The Secondary Educational Service Area Office 1, 2020) ทั้งนี้เพื่อให้ การบริหารจัดการและระบบการศึกษามีคุณภาพ ผู้บริหาร สถานศึกษาถือเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในฐานะเป็นผู้นำ โดยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีภาวะผู้นำ มีความสามารถ ทั้งด้านการบริหารและวิชาการตามมาตรฐานสมรรถนะ (Office of the Education Council, 2018: 91) เพื่อช่วยขับเคลื่อนองค์กรตลอดจนการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการเป็นผู้นำที่เป็นศูนย์รวมจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้ทำการวิจัยแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 จังหวัดบุรีรัมย์ ข้อค้นพบที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งเพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษานำไปพัฒนาภาวะผู้นำของตนเอง ให้สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป อันส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาของประเทศชาติ ในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1

2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

3. เพื่อประเมินของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ในปีการศึกษา 2565 จำนวน 201 แห่ง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยสุ่ม ทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน โดยการสุ่มแยกตามอำเภอ เพื่อให้ได้จำนวนตามขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ ได้สถานศึกษาจำนวน 132 แห่ง โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) คือผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 132 คนและครูหัวหน้างานบริหารทั่วไปจำนวน 132 คน รวม 264 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจ 2) การบริการ 3) การรับฟังที่ดี 4) ความนอบน้อม 5) การมีวิสัยทัศน์

3. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire)

3.1 แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1

3.2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1

3.3 แบบประเมินความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์การศึกษาสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1

4.2 การวิเคราะห์การจัดลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1

4.3 การวิเคราะห์การประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

2. การจัดลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 เรียงลำดับความต้องการ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) การบริการ($PNI_{Modified = 0.259}$) 2) การรับฟังที่ดี ($PNI_{Modified = 0.253}$) 3) การมีวิสัยทัศน์ ($PNI_{Modified=0.252}$) 4) การเสริมสร้างพลังอำนาจ ($PNI_{Modified=0.225}$) และ 5) ความนอบน้อม ($PNI_{Modified=0.215}$) ตามลำดับ

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ได้แก่ (1) ด้านการบริการมี 2 แนวทาง (2) ด้านการรับฟังที่ดีมี 2 แนวทาง (3) ด้านการมีวิสัยทัศน์มี 3 แนวทาง (4) การเสริมสร้างพลังอำนาจมี 2แนวทาง และ (5) ความนอบน้อมมี 2 แนวทาง

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีประเด็นที่สามารถอภิปรายผลดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 พบว่ามีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ที่สรุปผลการวิเคราะห์เช่นนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 มีการใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานดังที่ธีระ รุญเจริญ (2550 :7) ที่กล่าวว่า การมีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการบริหารและโดยเฉพาะอย่างยิ่งการมี “ภาวะผู้นำ” ของผู้บริหารที่จะสามารถนำพาองค์การให้มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ที่ปฏิบัติงานเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันได้ และยังแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในปัจจุบันได้นำแนวคิดของภาวะผู้นำสมัยใหม่มาใช้ จึงกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการเป็นผู้ที่ถูกเรียกให้รับใช้ก่อนที่จะนำผู้อื่น มีหัวใจของการบริการและพร้อมที่จะรับใช้ผู้อื่นมากกว่าการแสวงหาการเลื่อนตำแหน่งในฐานะเป็นผู้นำซึ่งผู้บริหารในปัจจุบันจำเป็นจะต้องสร้างภาวะผู้นำที่เข้มแข็งในการบริหารงานและมีการใช้ภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสม (Laub,1999, p. 81) มองข้ามผ่านผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อให้ในสิ่งที่ผู้อื่นต้องการคอยช่วยให้ผู้อื่นได้พัฒนา และเกิดความเจริญงอกงามรวมทั้งมีการให้โอกาสผู้อื่นได้ก้าวหน้า เป้าหมายหลักของผู้นำแบบนี้ คือ การช่วยผู้อื่นให้ประสบความสำเร็จ (Daft, 2002, p.214) สอดคล้องกับงานวิจัยของเจียระไน ไชยนา (2553, น. 72) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานีผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานีตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานีตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันโดยรวมอยู่ในระดับมาก 4) ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานีตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2. สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 พบว่ามีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ที่สรุปผลการวิเคราะห์เช่นนี้ อาจเนื่องมาจากภาวะผู้แบบใฝ่บริการของ

ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้นำแบบใฝ่บริการจะบริการผู้อื่นก่อนคิดถึงผลประโยชน์ของตนเอง ผู้นำแบบนี้จะใช้ความสามารถที่ตนมีอยู่ เพื่อทำให้บุคคลและองค์การเจริญเติบโต ปรารถนาที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่นจะมีมากกว่าความปรารถนาที่ต้องการจะได้รับตำแหน่งเพื่อแสวงหาอำนาจและควบคุมผู้อื่น การเป็นผู้นำแบบใฝ่บริการนั้นจะต้องเรียนรู้ที่จะคิดในรูปแบบของการควบคุมร่วม ซึ่งก็คือการหาข้อตกลงระหว่างผู้นำและผู้ตามมากกว่าจะเป็นการควบคุมเหนือผู้ตาม ผู้นำแบบใฝ่บริการจะสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามพื้นฐานของความคิดวัฒนธรรมที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์การ ในองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้นำจะช่วยให้บุคลากรเห็นภาพรวมขององค์กรทั้งหมด ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ริเริ่มการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มความสามารถของบุคลากร ซึ่งเป็นที่ต้องการสำหรับบุคลากรมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับจิรวรรณ เล่งพานิชย์ (2554 : 199 -203) ศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบใฝ่ บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับการ แสดงออกภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการในระดับมาก โดยมีระดับการแสดงออกปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะ ผู้นำใฝ่บริการอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ปัจจัยได้แก่ ความเชื่อถือ ความคิดสร้างสรรค์ การมีวิสัยทัศน์ และความซื่อสัตย์สุจริต

3. ผลการประเมินจากความต้องการจำเป็นและจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI $_{Modified}$) โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นด้วยวิธี Priority Needs Index แบบปรับปรุง โดยใช้ (PNI $_{Modified}$) จะพบได้ว่า ด้านการบริการ มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ลำดับต่อมา คือ ด้านการรับฟังที่ดี ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ และด้านความนอบน้อม จะเห็นได้ว่าความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา จะมุ่งเน้นไปที่การบริการเป็นสำคัญเหนือสิ่งอื่นใด ให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและบุคลากรเป็นอันดับแรก มองข้ามผลประโยชน์ส่วนตน เพื่อสนองตอบความต้องการของบุคคลเหล่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับ พิชาวีร์ เมฆขยาย (2550: 21) นิยามของภาวะผู้นำใฝ่บริการไว้ว่า เป็นพฤติกรรมการให้บริการเพื่อนร่วมงาน หรือผู้ตามเป็นอันดับแรก เพื่อสนองตอบความต้องการของบุคคลเหล่านั้นโดยใช้อำนาจทางศีลธรรมกระตุ้นให้เกิดการร่วมมือร่วมใจ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน รวมถึงการมอบอำนาจแก่บุคคลเหล่านั้น เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกันของกลุ่ม

4. ผลการร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการนำผลการประเมินความต้องการจำเป็นจัดเรียงลำดับและเลือกค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ที่มีคะแนนสูงสุด 5 ลำดับแรกในแต่ละด้านมาเป็นร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่าได้ร่างแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน 25 แนวทางย่อย และได้นำ

ร่างนี้ไปจัดกระบวนการระดมสมอง (Brainstorming) โดยผู้วิจัยได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ในกระบวนการต่อไป

5. ผลจากกระบวนการระดมสมอง (Brainstorming) จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 8 คนเพื่อนำมาจัดทำเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิมีความรู้และความสามารถที่จะเข้าใจแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ และแสดงความคิดเห็นร่วมกันได้อย่างเหมาะสม ส่งเสริมให้เป็นที่ประจักษ์

6. การประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จากวิธีการระดมสมอง (Brianstorming) พบว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ประกอบไปด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริการ 2) ด้านการรับฟังที่ดี 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 4) ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ และ 5) ด้านความนอบน้อม ประกอบด้วย 11 แนวทาง ได้แก่ 1) ผู้บริหารควรกระทำการที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และมีความเชื่อถือได้ 2) ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความมีเมตตา ห่วงใย เอื้ออาทร ด้วยความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล 3) ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อนำไปวิเคราะห์พิจารณาประกอบการตัดสินใจในการบริหารงานที่ถูกต้อง 4) ผู้บริหารควรฝึกทักษะการฟังและทักษะการคิดวิเคราะห์ด้วยเหตุผล 5) ผู้บริหารควรมีการแปลงแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติที่มีแผนงานแผนเงิน ควบคู่กันไป 6) ผู้บริหารมีการกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ 7) ผู้บริหารมีความเป็นกันเองในการจัดให้มีการร่วมแสดงความคิดเห็นของบุคลากรทุกฝ่าย 8) ผู้บริหารควรยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลที่มีผลงานดีเด่น ให้เกียรติยกย่องผู้ร่วมงานทุกครั้งที่มีโอกาส 9) ผู้บริหารสรรค์สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตรไมตรี สร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรทุกฝ่าย 10) ผู้บริหารกล้าที่จะยอมรับในข้อจำกัดของตนเอง พร้อมที่จะรับผิดชอบต่อข้อผิดพลาด 11) ผู้บริหารควรมอบหมายงานและความรับผิดชอบตามความถนัดของครู

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

จากการศึกษาในครั้งนี้เป็นข้อมูลและแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทุกระดับ สามารถนำไปปรับใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความเหมาะสมของบริบท ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาและแสดงออกถึงการยอมรับสามารถปรับตนได้ตามสถานการณ์ให้มากขึ้น จึงควรมีการวิจัยเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาให้นำไปสู่รูปธรรมที่ชัดเจนมากขึ้น โดยเฉพาะด้านการบริการ ซึ่งปัจจัยหลักที่สามารถพยากรณ์การเป็นภาวะผู้นำใฝ่

บริการของผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์การและประเทศชาติต่อไป

เอกสารอ้างอิง

จิรวรรณ เล่งพานิชย์. (2554). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

เจียระไน ไชยนา. (2553). *ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเปนมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา.* พิมพครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ขาวฟาง.

พิชาวีร์ เมฆขยาย. (2550). *การพัฒนาหลักสูตรการอบรมภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้สำหรับผู้นำกิจกรรมนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Daft, R.L. (1999). *Leadership theory and practice.* Florida : The Dryden Press,.

Daft, R.L. (2002). *The Leadership Experience.* 2nd ed. Fort Worth, Tx : Harcourt, College.

Greenleaf, R.K. (1977) *Servant Leadership* : A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness. NJ: Paulist Press.

Laub, J. (1999). *Defining Servant Leadership :* A Recommended Typology for Servant Leadership Studies.