



ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง
Servant Leadership of School Administrators of Private School,
Office of the Private Education Commission, Trang Province

¹ลลิตา ว่องพิทักษ์ Lalita Wongphithak

²ตริยภูมิษฐ์ ตริตรีศวร Tripumin Tritrishual

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

^{1,2}Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University

¹Corresponding author, e-mail: Lalita.uao039@hu.ac.th

Received February 7, 2024; Revised September 27, 2024; Accepted: September 28, 2024



บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา และ 3) รวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง กลุ่มตัวอย่างเป็นครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง จำนวน 316 ตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิแบบเป็นสัดส่วนโดยการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม และคำถามปลายเปิด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) กลุ่มตัวอย่างที่อายุต่างกัน มีภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำให้บริการ; ผู้บริหารโรงเรียน; สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง

Abstract

This research is intended to 1) study the servant leadership of private school administrators in the Office of the Private Education Commission, Trang Province 2) compare the servant leadership of the private school administrators, classified by age, work experience, and school size and 3) compile suggestion regarding the servant leadership of private school administrators in the Office of the Private Education Commission, Trang Province. A sample group were collected 316 teachers in the Office of the Private Education Commission, Trang Province, using Proportional Stratified Random Sampling Technique, simple sampling without returning. Research instruments were questionnaires and open- ended questions. The statistics used in data analysis are frequency values, percentage, average values, standard deviations, T value testing and F value testing. The results found that: 1) the servant leadership, overall picture and individual aspect was at high level. 2) A sample group with different age and a sample group with having work experience had the servant leadership of private school administrators, overall, statistically significant differences at the level of 0.01, while a sample group with different school sizes were not different in overall and individual aspects.

Keywords: Servant leadership; School Administrators; The Private Education Commission, Trang Province

บทนำ

ยุคของการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการศึกษาและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่างๆ อย่างรวดเร็ว ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่การจัดการศึกษาจะต้องเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 กล่าวว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มีความภูมิใจในความเป็นไทย มีความเป็นสากล ทั้งนี้เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน สถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาต้องมีความพร้อมที่จะรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะต้องเป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่มีความสามารถ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียนการสอน และการเรียนรู้รวมทั้งประสานสัมพันธ์ระคมและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วิโรจน์ สารัตนะ, 2556)

ภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการ (Servant Leadership) เป็นรูปแบบพฤติกรรมของผู้นำที่เน้นการให้บริการผู้อื่น การนำทางการศึกษา ผู้นำที่มีความเชื่อในเรื่องของการบริการนั้นจำเป็นต้องสร้างความรู้สึที่เกิดขึ้นภายในอย่างเป็นธรรมชาติที่นำไปสู่การให้บริการ และต้องมีความเชื่อว่าการให้บริการเป็นความสำคัญอันดับแรก การทดสอบว่าการบริการนั้นมีประสิทธิภาพ คือการพิจารณาว่า



การให้บริการนั้นทำให้บุคคลพัฒนาขึ้น คุณสมบัติ 10 ประการที่นำไปสู่การเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการได้แก่การเป็นผู้ฟังที่ดีการยอมรับและเห็นอกเห็นใจ การบำรุงรักษาบุคลากร การมีความตระหนักรู้ตนเอง การชักจูงโน้มน้าวใจ การสร้างมโนทัศน์ขององค์กร การมองการณ์ไกลการดูแลรักษา การมุ่งมั่นการพัฒนาบุคลากร และการสร้างสรรค์ชุมชน (Greenleaf, 2002) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการ จะมีแนวทางในการบริหารสถานศึกษา โดยให้ความสำคัญและรับรู้ถึงคุณค่าของบุคลากรให้ความใส่ใจในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเป็นพื้นฐานสำคัญใช้อำนาจในการกระตุ้นบุคลากรให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีการรับฟังอย่างเข้าใจความต้องการของบุคลากร พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรเห็นคุณค่าและพัฒนาความสามารถของตนเองเพื่อนำไปสู่เป้าหมายร่วมกันขององค์กร (สุวิมล อินทะพุฒ และปทุมพร เปี้ยถนอม, 2564)

โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพด้านการจัดการศึกษา และมีนโยบายในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง กระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดได้พัฒนาตนเอง เพื่อเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ปัจจุบันประกอบด้วย 37 โรงเรียน ในการบริหารโรงเรียนในแต่ละโรงเรียนก็จะประกอบด้วย ผู้รับใบอนุญาต ผู้อำนวยการ ผู้จัดการ รองผู้อำนวยการ แล้วแต่บริบทของแต่ละโรงเรียน ซึ่งการบริหารการศึกษาของแต่ละโรงเรียนก็จะเห็นถึงความสำคัญของการจัดการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน รักษามาตรฐานของโรงเรียนตนเอง รองรับการแข่งขันและการบริหารเพื่อเพิ่มจำนวนนักเรียนของแต่ละโรงเรียนด้วย ซึ่งในการทำงานด้านบริหารของผู้บริหารโรงเรียนต้องอาศัยหลักความรู้ในการบริหารที่ดี ไม่ที่จะเป็นการมีส่วนร่วมกับชุมชนใกล้เคียงสถานศึกษา การดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนคอยช่วยเหลือผู้อื่น เกิดการพัฒนาซึ่งนำไปสู่ความเจริญงอกงามขององค์กรต่อไป

ดังนั้น ภาวะผู้นำผู้ให้บริการของผู้บริหาร จึงมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา เป็นการขับเคลื่อนในการพัฒนาผู้เรียนและสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาที่ดียิ่งขึ้น ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาภาวะผู้นำผู้ให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนว่าอยู่ในระดับใด เพื่อเป็นแนวทางส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำผู้ให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา และใช้ให้เกิดประโยชน์กับการบริหารโรงเรียนสืบต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำผู้ให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำผู้ให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1.1 ประชากร ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง ปีการศึกษา 2566 จากโรงเรียน 37 โรง จำนวน 1,478 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง จำนวน 316 ตัวอย่าง กำหนดขนาดโดยใช้ตารางจิสี่และมอร์แกนได้มาจากวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) (Krejcie & Morgan, 1970) จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง จำนวน 50 ข้อ โดยผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามจากการประยุกต์จากเครื่องมือของศิรินทิพย์ เฟื่องสง (ศิรินทิพย์ เฟื่องสง, 2563) สร้างแบบสอบถามตามกระบวนการการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยการนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหาที่ต้องการศึกษามีค่าตั้งแต่ 0.67 - 1.00 และนำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) มีค่าเท่ากับ 0.974

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

3.1) ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

3.2) ระดับภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.

3.3) เปรียบเทียบภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง จำแนกตามตัวแปรอายุ สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าที (t-test)

3.4) เปรียบเทียบภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง จำแนกตามตัวแปรตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และได้ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้วิธีของ Scheffe'

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง จำแนกตามภาพรวมและรายด้าน



ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน เอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง (n=316)

ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง	$\bar{X}$	S.D.	ภาวะผู้นำ ให้บริการ	อันดับ
1. ด้านเป็นผู้ฟังที่ดี	3.90	0.62	มาก	7
2. ด้านยอมรับและเห็นอกเห็นใจ	3.69	0.76	มาก	9
3. ด้านเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ	3.89	0.75	มาก	8
4. ด้านมีความตระหนักรู้	4.00	0.77	มาก	2
5. ด้านโน้มน้าวใจ	3.54	0.97	มาก	10
6. ด้านสร้างมโนทัศน์ขององค์กร	3.96	0.77	มาก	3
7. ด้านมองการณ์ไกล	4.13	0.74	มาก	1
8. ด้านมีจิตบริการ	3.92	0.58	มาก	6
9. ด้านมุ่งมั่นการพัฒนาบุคลากร	3.94	0.57	มาก	4
10. ด้านสร้างสรรค์ชุมชน	3.93	.059	มาก	5
รวม	3.89	0.59	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า จากตารางที่ 4 ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = .59) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับภาวะผู้นำให้บริการผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านมองการณ์ไกล ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = .74) รองลงมาด้านมีความตระหนักรู้ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = .77) ด้านสร้างมโนทัศน์ขององค์กร ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = .77) ด้านมุ่งมั่นการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = .57) ด้านสร้างสรรค์ชุมชน ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = .59) ด้านมีจิตบริการ ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = .58) ด้านเป็นผู้ฟังที่ดี ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = .62) ด้านเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = .75) ด้านยอมรับและเห็นอกเห็นใจ ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = .76) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านโน้มน้าวใจ ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = .97)

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง โดยภาพรวมแต่ละด้าน จำแนกตามอายุประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา ดังตารางที่ 2-4

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง จำแนกตามอายุ

(n = 316)

ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนเอกชน	อายุ				t	sig
	30- 45 ปี		46 ปี ขึ้นไป			
	(n=145)		(n=171)			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านเป็นผู้ฟังที่ดี	3.64	0.71	4.11	0.44	6.98	.000**
2. ด้านยอมรับและเห็นอกเห็นใจ	3.42	0.67	3.92	0.76	6.12	.256
3. ด้านเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ	3.55	0.76	4.18	0.62	8.02	.000**
4. ด้านมีความตระหนักรู้	3.76	0.81	4.23	0.66	5.47	.010**
5. ด้านโน้มน้าวใจ	3.39	0.85	3.67	1.05	2.61	.185
6. ด้านสร้างมโนทัศน์ขององค์กร	3.75	0.84	4.14	0.70	4.60	.067
7. ด้านมองการณ์ไกล	3.90	0.87	4.32	0.54	5.02	.000**
8. ด้านมีจิตบริการ	3.74	0.57	4.08	0.54	5.52	.060
9. ด้านมุ่งมั่นการพัฒนาบุคลากร	3.78	0.54	4.08	0.56	4.89	.658
10.ด้านสร้างสรรค์ชุมชน	3.70	0.70	4.08	0.51	5.82	.006**
โดยรวม	3.66	0.60	4.08	0.51	6.69	.001***

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง โดยจำแนกอายุ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านเป็นผู้ฟังที่ดี ด้านเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านมีความตระหนักรู้ ด้านมองการณ์ไกล และด้านสร้างสรรค์ชุมชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านด้านยอมรับและเห็นอกเห็นใจ ด้านโน้มน้าวใจ ด้านสร้างมโนทัศน์ขององค์กร ด้านมีจิตบริการ และด้านมุ่งมั่นการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

(n = 316)

ภาวะผู้นำใ้บริการของ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน เอกชน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน						f	sig
	น้อยกว่า 5 ปี (n=29)		5 - 10 ปี (n=49)		ตั้งแต่ 11 ปี			
					ขึ้นไป			
					(n=238)			
$\overline{x}$	S.D.	$\overline{x}$	S.D.	$\overline{x}$	S.D.			
1. ด้านเป็นผู้ฟังที่ดี	4.15	0.23	3.43	0.67	3.96	0.60	16.221	.000**
2. ด้านยอมรับและเห็นอกเห็นใจ	3.70	0.90	3.05	0.54	3.82	0.71	24.362	.000**
3. ด้านเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ	4.00	0.19	3.26	0.82	4.00	0.72	22.724	.000**



4. ด้านมีความตระหนักรู้	3.70	0.50	3.48	0.70	4.15	0.75	20.238	.000**
5. ด้านโน้มน้าวใจ	3.33	0.66	3.18	0.47	3.64	1.06		.000**
							5.494	
6. ด้านสร้างมโนทัศน์ขององค์กร	3.94	0.67	3.34	0.84	4.09	0.71	21.679	.000**
7. ด้านมองการณ์ไกล	4.08	0.54	3.20	0.81	4.32	0.58	66.730	.000**
8. ด้านมีจิตบริการ	3.88	0.49	3.44	0.44	4.02	0.57	23.105	.000**
9. ด้านมุ่งมั่นการพัฒนาบุคลากร	3.90	0.51	3.62	0.47	4.01	0.57	10.089	.000**
10. ด้านสร้างสรรค์ชุมชน	3.71	0.49	3.34	0.63	4.08	0.65	29.407	.000**
โดยรวม	3.84	0.44	3.33	0.53	4.01	0.55	31.894	.000**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านเป็นผู้ฟังที่ดี ด้านเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านมีความตระหนักรู้ ด้านมองการณ์ไกล ด้านสร้างสรรค์ชุมชน ด้านยอมรับและเห็นอกเห็นใจ ด้านโน้มน้าวใจ ด้านสร้างมโนทัศน์ขององค์กร ด้านมีจิตบริการ และด้านมุ่งมั่นการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

(n = 316)									
ภาวะผู้นำเฝ้าบริการของ ผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนเอกชน	ขนาดของสถานศึกษา						f	sig	
	ขนาดเล็ก (n=30)		ขนาดกลาง (n=73)		ขนาดใหญ่ (n=98)		ขนาดใหญ่ พิเศษ (n=115)		
	$\overline{x}$	S.D.	$\overline{x}$	S.D.	$\overline{x}$	S.D.	$\overline{x}$		
								S.D.	
1. ด้านเป็นผู้ฟังที่ดี	3.91	0.62	3.82	0.69	3.93	0.60	3.92	0.448	0.719
2. ด้านยอมรับและเห็นอกเห็นใจ	3.67	0.74	3.70	0.80	3.74	0.74	3.64	0.239	0.804
3. ด้านเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ	3.95	0.72	3.84	0.81	3.91	0.75	3.88	0.173	0.914
4. ด้านมีความตระหนักรู้	4.08	0.86	3.98	0.75	4.06	0.74	3.96	0.447	0.720
5. ด้านโน้มน้าวใจ	3.68	0.96	3.53	1.05	3.53	0.95	3.52	0.234	0.872
6. ด้านสร้างมโนทัศน์ขององค์กร	4.03	0.78	3.97	0.85	4.01	0.71	3.91	0.377	0.769
7. ด้านมองการณ์ไกล	4.21	0.78	4.17	0.76	4.12	0.74	0.78	0.331	0.803
8. ด้านมีจิตบริการ	4.00	0.53	3.90	0.62	3.95	0.57	4.09	0.374	0.772

9. ด้านมุ่งเน้นการพัฒนา	3.99	0.54	3.89	0.60	3.97	0.54	0.72	0.345	0.793
บุคลากร	4.06	0.76	3.91	0.70	3.94	0.67	3.89	0.552	0.647
10.ด้านสร้างสรรค์ชุมชน							0.58		
							3.93		
							0.58		
							3.89		
							0.69		
โดยรวม	3.96	0.60	3.87	0.64	3.91	0.56	3.86	0.302	0.824
							0.59		

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง สามารถนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ภาวะผู้นำใ้บริการเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เน้นการบริหารงานเพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารมีภาวะการเป็นผู้นำที่สามารถพัฒนาโรงเรียน ครู มีความตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา การคิดวิเคราะห์ วิพากษ์ วิจารณ์ สถานการณ์สถานศึกษา และการมีเครือข่ายในการทำกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือชุมชน ส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของศิรินทิพย์ เพ็ญสง ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า เรื่อง ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ศิรินทิพย์ เพ็ญสง, 2563)

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่า

2.1 ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง ที่มีอายุต่างกัน มีภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งอาจเป็นเพราะความคิด ทัศนคติ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำใ้บริการที่ประกอบไปด้วยหลายด้านที่สำคัญ จะต้องพึงอาศัยความเชี่ยวชาญและความชำนาญอยู่บ้าง



แต่ทุกสิ่งอย่างก็ขึ้นอยู่กับการศึกษาเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ยิ่งเรียนรู้และได้ปฏิบัติจริงมากเท่าไร ก็จะสามารถบริหารโรงเรียนได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีภาวะผู้นำไปบริการแตกต่างกัน

2.2 ภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งอาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่าจะมีความเข้าใจในบริบทของโรงเรียนได้ดี อีกทั้งยังมีความชำนาญและเชี่ยวชาญในการบริหารที่ดีกว่า อาจเกิดจากประสบการณ์ในการทำงานที่เจอทั้งปัญหา และอุปสรรค แต่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีภาวะผู้นำไปบริการแตกต่างกัน

2.3 ภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง ที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง ผู้บริหารสถานศึกษาทุกสถานศึกษามีความเป็นผู้นำในการบริหารสถานศึกษา เห็นความสำคัญและคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของส่วนตนโดยในแต่ละสถานศึกษานอกจากจะปฏิบัติตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการแล้ว ก็ยังมีการกำหนดนโยบายตามบริบทและพื้นที่ของแต่ละโรงเรียนเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทและสามารถดึงดูดจำนวนนักเรียนในแต่ละพื้นที่ได้ อีกทั้งยังส่งเสริมทักษะทางวิชาการ ยกย่องผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกันของสถานศึกษา เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารสถานศึกษา จึงส่งผลให้โรงเรียนที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำไปบริการไม่แตกต่างกัน

องค์ความรู้ใหม่

ผู้นำไปบริการผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง ที่ประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีขององค์กรและสามารถเป็นทั้งผู้ฟังและผู้ปฏิบัติที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ รวมถึงการปฏิบัติตนที่เป็นต้นแบบภายในองค์กรและเป็นที่ยอมรับจากบุคคลภายนอก และเพื่อสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีประสิทธิภาพที่ดีเยี่ยมจะต้องมียึดหลักองค์ประกอบด้วยทั้ง 10 ด้าน ได้แก่

1. เป็นผู้ฟังที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่มีทักษะในการสื่อสารและการตัดสินใจ ทักษะที่สำคัญทั้งสองประการนี้ ต้องได้รับข้อมูลสนับสนุนจากทักษะการฟังผู้อื่นอย่างตั้งใจ ผู้นำไปบริการจะค้นหาข้อมูลเพื่อให้ทราบเจตนารมณ์ของกลุ่ม และทำให้เจตนารมณ์เหล่านั้นมี

ความชัดเจน อีกทั้งรับฟังและทำความเข้าใจในสิ่งที่ผู้อื่นพูด การฟังประกอบกับการสะท้อนสิ่งที่ได้ไตร่ตรองเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับผู้ผู้นำไปบริการที่ดี

2. ยอมรับและเห็นอกเห็นใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่มีความเข้าใจและรู้ซึ่งถึงความรู้สึกของผู้อื่นอย่างมาก คนทั่วไปล้วนต้องการการยอมรับ และการตระหนักถึงเอกลักษณ์เฉพาะตัวของตน ผู้นำจึงต้องแสดงความปรารถนาดีต่อผู้อื่น และไม่ปฏิเสธที่ตัวบุคคลถึงแม้เขาจะมีพฤติกรรมหรือผลการทำงานที่ยอมรับไม่ได้

3. เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่มีความสามารถในการให้กำลังใจตนเองและผู้อื่น หลายคนได้สูญเสียกำลังใจและความทุกข์ทางอารมณ์แต่ผู้นำไปบริการได้ช่วยเสริมสร้างกำลังใจและบำรุงขวัญแก่ผู้อื่น

4. มีความตระหนักรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่มีการตระหนักรู้ในเรื่องทั่วไป และการตระหนักรู้ตนเองทำให้ผู้นำแบบไปบริการแข็งแกร่ง การตระหนักรู้ยังช่วยให้เข้าใจประเด็นเกี่ยวกับศีลธรรมและค่านิยมโดยนำทางให้บุคคลมองสถานการณ์เป็นองค์รวมมากขึ้น ซึ่งการตระหนักรู้ไม่ใช่สิ่งพลอยได้แต่กลับเป็นสิ่งปลูกเร้า ผู้นำที่มีความสามารถจะตื่นตัวและถูกกระตุ้นอย่างมีเหตุผล เขาไม่ต้องการสิ่งพลอยได้เพราะเขาสามารถค้นพบความสงบภายในตนเองได้

5. โน้มน้าวใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่มีความสามารถในการโน้มน้าวใจมากกว่าอำนาจโดยตำแหน่งในการตัดสินใจเรื่องต่างๆ ในองค์กร มุ่งทำให้ผู้อื่นคล้อยตามมากกว่าการข่มขู่ คุณลักษณะนี้ได้แบ่งแยกรูปแบบการปกครองแบบเผด็จการดั้งเดิม และภาวะผู้นำไปบริการได้อย่างชัดเจน ผู้นำไปบริการสามารถสร้างความตกลงร่วมกันภายในกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ

6. สร้างมโนทัศน์ขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่มีการฝึกฝนความสามารถในการฝันถึงสิ่งที่ยิ่งใหญ่ ความสามารถในการมองปัญหาหรือองค์กรจากพื้นฐานแนวคิดที่เป็นกระบวนการเป็นระบบ คือต้องคิดให้เหนือขึ้นไปจากสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในแต่ละวันสำหรับผู้บริหารจัดการ คุณลักษณะนี้ ต้องอาศัยการมีวินัยและการฝึกฝน แต่สำหรับผู้นำแล้วต้องแสวงหาความสมดุลระหว่างการคิดอย่างเป็นกระบวนการ และแนวคิดวันต่อวัน

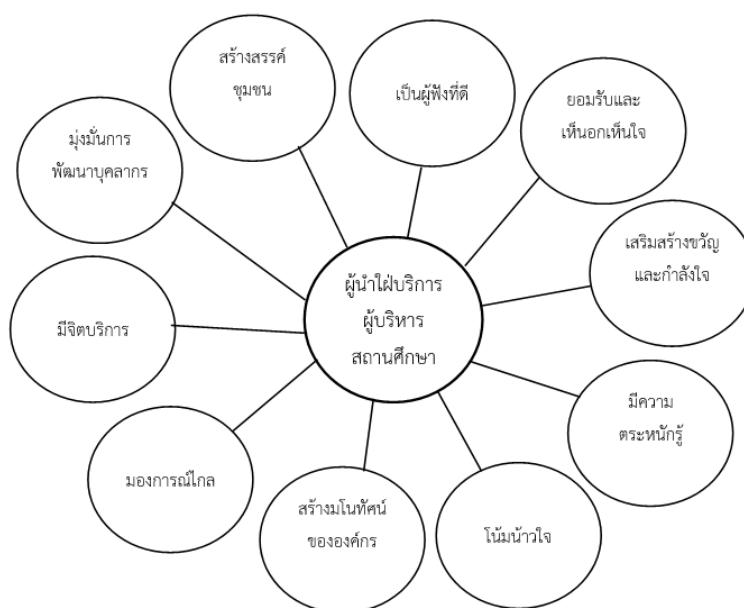
7. มองการณ์ไกล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่มีความสามารถในการคาดการณ์ มองเห็นแนวโน้มและผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์และมองภาพงานให้ชัดเจนทั้งระบบ มีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ใช้ข้อมูลข่าวสาร ความเคลื่อนไหว การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจการเมือง สิ่งแวดล้อม มาประกอบในการวางแผนและปรับเปลี่ยนการทำงานได้อย่างเหมาะสม

8. มีจิตบริการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารองค์กร ให้รับผิดชอบต่อสังคมมีหน้าที่ที่สำคัญอันดับแรกในการอุทิศตน เพื่อสนองตอบความต้องการของผู้อื่น รวมถึงการใช้ความเปิดเผย จริงใจ และการโน้มน้าวมากกว่าการบังคับควบคุม

9. มุ่งมั่นการพัฒนาบุคลากร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่มีการเชื่อว่าคนมีคุณค่าภายในที่สูงกว่าลักษณะภายนอก ด้วยเหตุนี้ ผู้นำไปบริการจึงอุทิศตนอย่างมากในความเจริญงอกงามของแต่ละคนและทุกๆ คนในองค์กร ผู้นำไปบริการจึงตระหนักถึงความรับผิดชอบที่ยิ่งใหญ่ในการสร้างความเจริญงอกงามของพนักงาน

10. สร้างสรรค์ชุมชน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่มีความตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงชุมชนท้องถิ่นไปสู่องค์กรขนาดใหญ่ เข้าใจการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตของผู้คนไปด้วยการตระหนักนี้จึงเป็นเหตุให้ผู้ผู้นำไปบริการมุ่งสร้างกลุ่มหรือชุมชนภายในองค์กร โดยเชื่อว่า กลุ่มที่แท้จริงสามารถสร้างขึ้นได้ท่ามกลางบุคคลในวงการธุรกิจหรือบุคคลในองค์กรอื่น สิ่งจำเป็นสำหรับการสร้างกลุ่มที่สามารถรวมผู้คนจำนวนมากได้ คือ ผู้นำไปบริการที่คอยชี้ทางด้วยการแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มที่เกิดขึ้นในชุมชน

ดังนั้น ภาวะผู้นำไปบริการ จึงมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในกลุ่ม หรือผู้ได้บังคับบัญชา ที่ก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่วางไว้ โดยใช้การสนับสนุน ชักชวน กระตุ้นจูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามด้วยความกระตือรือร้น เต็มใจ และยินดีที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานและการบริหารจัดการการศึกษาในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหาร จึงมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา เป็นการขับเคลื่อนในการพัฒนาผู้เรียนและสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาที่ดียิ่งขึ้น ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ประกอบผู้นำไปบริการผู้บริหารสถานศึกษา

บทสรุป

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง พบว่า มีภาวะผู้นำไปบริการโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนที่มีประสบการณ์ต่างกัน

มีภาวะผู้นำให้บริการโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำให้บริการโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องสร้างภาวะผู้นำสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เป็นแบบอย่างได้ ต้องเป็นคนสร้างแรงบันดาลใจแก่โอกาสในวันสำคัญมอบของขวัญตามสมควร มอบของที่ระลึก โดยไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้า เป็นที่พึ่งพาอาศัยด้านการดำเนินงานของสถานศึกษาได้การทำผลงานทางวิชาการต้องทำเป็นแบบอย่างให้มองเห็นความสำเร็จ สร้างความประทับใจให้ครูและบุคลากรในทุกโอกาส

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างบุคคล จะสามารถมอบหมายงานได้ตรงกับความสามารถ และทำให้กำลังใจควรสังเกตพฤติกรรมการทำงาน ผลงานของครูแต่ละคน ครูหรือบุคลากรแต่ละคนย่อมแตกต่างกัน ต้องเข้าใจ และเข้าถึงความรู้สึกของครูและบุคลากรทางการศึกษาบนความแตกต่าง เมื่อครูทำงานดีหรือผิดพลาด ควรกล่าวคำยกย่อง ชมเชย และทำให้กำลังใจ เพื่อให้เกิดการพัฒนางานหรือผลงานให้ดีขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง แตกต่างกันเป็นอย่างไร

2.2 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารโรงเรียนโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดอื่น

เอกสารอ้างอิง

- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). *กระบวนการค้นคว้าใหม่ทางการศึกษา กรณีศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ปีที่ 21*. กรุงเทพฯ: หจก. ทิพย์วิสุทธิ.
- ศิริทิพย์ เพ็งสง. (2563). “ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1”. *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล.
- สุวิมล อินทะพุด และปทุมพร เปี้ยถนอม. (2564). ภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสารวิชาการธรรมทรรศน์*, 22(2): 136-151.



Greenleaf, R.K. (2002). *The servant leadership: A journey into the nature of legitimate Power and greatness*. New York: Paulist Press.

Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, (30)(3): 607-610.

