

ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนที่สอน
นักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
Servant Leadership of School Administrators Affecting the School
Culture of Schools for the Deaf under the Administrative Office of
Special Education Bureau

บุญประกร พันธุ์พูล¹, ประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์² และวันทนา อมตาริยกุล³
Bunprakon Punpool¹, Praporntip Kunagornpitak² and Wantana Amatariyakul³
(วันที่รับบทความ 22 มีนาคม 2562, วันที่รับแก้ไขบทความ 22 เมษายน 2562, วันที่ตอบรับบทความ 7 พฤษภาคม 2562)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหาร 2) ศึกษาระดับวัฒนธรรมโรงเรียน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารกับวัฒนธรรมโรงเรียน และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียน ตัวอย่างที่ใช้เป็นครูผู้สอน จำนวน 274 คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหาร และวัฒนธรรมโรงเรียน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. วัฒนธรรมโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารกับวัฒนธรรมโรงเรียนมีความสัมพันธ์กัน
4. สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียน มี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านการเสริมพลังอำนาจ (X_2) ปัจจัยด้านความอบอุ่น (X_4) และปัจจัยด้านการไม่เห็นแก่ตัว (X_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.962 + 0.240(X_2) + 0.194(X_4) + 0.111(X_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.374(Z_{X_2}) + 0.279(Z_{X_4}) + 0.172(Z_{X_3})$$

คำสำคัญ ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ, วัฒนธรรมโรงเรียน, ความบกพร่องทางการได้ยิน

¹ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

294 หมู่ 10 ตำบลบ้านเล่า อำเภอมิ่งชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ 36000 E-mail: tor7851@gmail.com

²อาจารย์ ดร., คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี: อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี: อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

Abstract

The purposes of this research were to: 1) study the level of servant leadership of the school administrators: 2) study the level of the school culture: 3) study the relationship between servant leadership of school administrators and the school culture: and 4) create the predictive equation of servant leadership of the school administrators affect the school culture. The sample of this research was 274 teachers who were simple random sampling. The data used by a 5 rating scale questionnaire which ask about servant leadership of the school administrators and ask about school culture. Data analysis used frequency, percentage, mean, standard deviation Pearson's correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis.

The research finding were as follow:

1. The overall servant leadership of the school administrators was at a high level.
2. The overall school culture was at a high level.
3. servant leadership of the school administrators and school culture had a positive relationship.
4. Predictive equations of servant leadership that affecting the school culture comprised 3 factors which were empowerment (X_2), humility (X_4), and unselfishness (X_3) at the statistical significance level .01 as follows:

Predictive equation in raw score:

$$\hat{Y} = 1.962 + 0.240(X_2) + 0.194(X_4) + 0.111(X_3)$$

Predictive equation in standard score:

$$\hat{Z} = 0.374(Z_{X_2}) + 0.279(Z_{X_4}) + 0.172(Z_{X_3})$$

Keywords Servant Leadership, School Culture, Deaf

บทนำ

ในสภาพของสังคมในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สังคมประเทศไทยเป็นยุคที่มีความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ทันสมัย เข้ามามีบทบาท พร้อมกับวัฒนธรรมของชาติตะวันตก ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการศึกษาถือได้ว่าเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้าน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, น. 76) กระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 ได้กำหนดให้การจัดการศึกษา ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2543, น. 3; 2545, น. 3; 2553, น. 3)

โรงเรียนในฐานะที่เป็นองค์กรทางการศึกษาที่ทำหน้าที่หลักในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เจริญงอกงาม ดังนั้น โรงเรียนจึงต้องรวมกัน หล่อหลอมค่านิยม ความคิด ความเชื่อ และพฤติกรรม ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันที่ทุกคนยอมรับ จึงนำมาซึ่งการมีวัฒนธรรมโรงเรียน ซึ่งวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นค่านิยม ความเชื่อ และบรรทัดฐานที่ทำให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งมีแนวคิดสำคัญในการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน ที่บ่งชี้ถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน 10 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน 2) ด้านการมอบอำนาจ 3) ด้านการตัดสินใจ 4) ด้านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 5) ด้านความไว้วางใจ 6) ด้านความมีคุณภาพ 7) ด้านการยอมรับ 8) ด้านความเอื้ออาทร 9) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และ 10) ด้านความหลากหลายของบุคลากร (Patterson, 1986, pp. 50-51)

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้น ผู้นำแบบไฟบริการจะส่งเสริมและช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อที่จะรับผิดชอบในงานที่ทำอย่างเต็มที่ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร, 2544, น. 92-95) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทองอินทร์ อุบลชัย (2556, น. 105) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังคงสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริรัตน์ สาลีทิพย์ (2556, น. 74) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้นำแบบไฟบริการ จึงพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อพัฒนาคนด้วยการรับฟังความคิดเห็นและให้การยอมรับผู้อื่น โดยจะพยายามตอบสนองความต้องการของผู้อื่นอย่างเต็มความสามารถ และจะไม่บังคับให้ผู้อื่นให้ทำตามความต้องการของตน (อมรรัตน์ ศรีทอง, 2558, น. 114)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการและวัฒนธรรมโรงเรียนตามที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่านับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน มีผลการวิจัยจำนวนมากที่บ่งชี้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพและความสำเร็จในการจัดการศึกษาขึ้นอยู่กับทักษะในการบริหารงานและความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ดังนั้น การได้ศึกษาถึงภาวะผู้นำแบบไฟบริการ จึงเป็นแนวคิดในการศึกษาภาวะผู้นำสมัยใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนยุคนี้ที่จำเป็นต้องนำมาปฏิบัติตน เพื่อกระตุ้นและเอื้ออำนวยให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถร่วมกันสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนให้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดี และมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

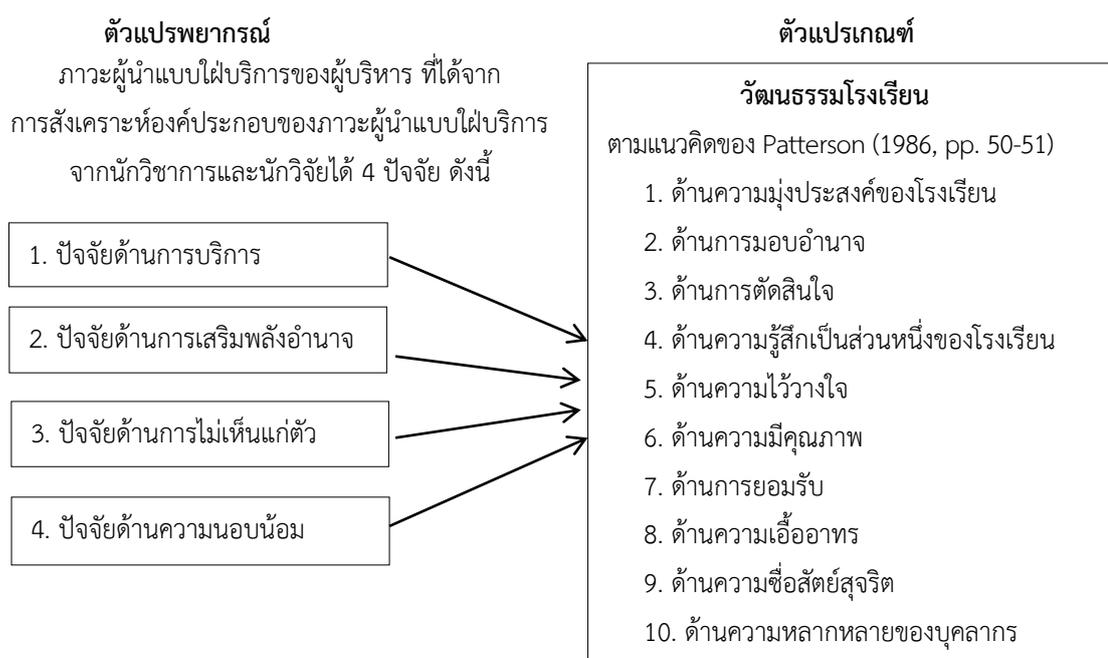
1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารของโรงเรียนที่สอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนที่สอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารกับวัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนที่สอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนที่สอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนที่สอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษเป็นไปในทิศทางบวก
2. ปัจจัยภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารอย่างน้อยหนึ่งตัว สามารถพยากรณ์การเป็นวัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนที่สอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และแนวคิด ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์จนได้เป็นกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่สอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ทั้งประเทศ ในปีการศึกษา 2561 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของตัวอย่าง ตามตารางของ Krejcie & Morgan (1970, pp. 607-610) โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างดังนี้ 1) รวบรวมรายชื่อโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่สอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ทั้งประเทศ จำนวน 21 โรงเรียน โดยเป็นครูผู้สอน จำนวน 934 คน 2) นำรายชื่อทั้งหมดมาจัดเรียงในตารางแยกตามโรงเรียน และจำนวนครูผู้สอนของแต่ละโรงเรียน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของ Krejcie & Morgan (1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 274 คน และ 4) ดำเนินการเทียบสัดส่วนและใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย จึงได้กลุ่มตัวอย่างของครูผู้สอนแยกตามโรงเรียนที่สอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ทั้ง 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านการบริการ 2) ปัจจัยด้านการเสริมพลังอำนาจ 3) ปัจจัยด้านการไม่เห็นแก่ตัว และ 4) ปัจจัยด้านความนอบน้อม มีอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.327-0.813 และความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.964 และสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน มีอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.477-0.789 และความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.960 โดยวิเคราะห์หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอนการเก็บข้อมูล ดังนี้ 1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ถึงผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และผู้อำนวยการโรงเรียนที่สอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 21 โรงเรียน เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล และส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ 2) ผู้วิจัยเดินทางไปส่งแบบสอบถามถึงกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ และขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามภายใน 2 สัปดาห์ และ 3) ผู้วิจัยรอรับแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และโทรประสานขอรับแบบสอบถาม ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยได้รับกลับมา จำนวน 274 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารของโรงเรียนที่สอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. วัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนที่สอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารกับวัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนที่สอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมมีความสัมพันธ์กัน
4. สมการพยากรณ์ ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนที่สอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านการเสริมพลังอำนาจ (X_2) ปัจจัยด้านความนอบน้อม (X_4) และ ปัจจัยด้านการไม่เห็นแก่ตัว (X_3) เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดเขียนสมการได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.962 + 0.240(X_2) + 0.194(X_4) + 0.111(X_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.374(Z_{X_2}) + 0.279(Z_{X_4}) + 0.172(Z_{X_3})$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารของโรงเรียนที่สอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารได้มีการให้การสนับสนุน และส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ตามความต้องการของบุคลากร โดยมีการให้คำแนะนำ และให้คำปรึกษา ด้วยความเป็นกัลยาณมิตร อำนวยความสะดวก ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Greenleaf (1977, p. 13) ที่ได้เสนอไว้ว่า การให้บริการผู้อื่น เป็นเรื่องที่สำคัญที่สุด ผู้นำจะต้องเริ่มต้นจากการให้บริการผู้อื่น เห็นคุณค่าและความสำคัญของการเป็นมนุษย์ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Spears (2004, p. 4) ที่ได้เสนอไว้ว่า ผู้นำแบบใฝ่บริการจะต้องมองหาวิธีการที่จะเพิ่มพูนความสามารถ ความฝัน ความหวังของบุคลากรด้วยการสร้างมนต์ทัศน์ และสามารถมองปัญหาขององค์กรในปัจจุบัน เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

ผลการวิจัยครั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทองอินทร์ อุบลชัย (2556, น. 105) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริรัตน์ สาลีทิพย์ (2556, น. 74) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. วัฒนธรรมโรงเรียน ของโรงเรียนที่สอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บุคลากรในโรงเรียนมีการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ มีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อนักเรียนและผู้ปกครอง ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Patterson (1986, p. 50) ที่เสนอไว้ว่า โรงเรียนควรเห็นคุณค่าของความเป็นเอกภาพ และความซื่อสัตย์ของบุคลากรในโรงเรียน พร้อมทั้งรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และคุณภาพของบุคลากร และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ รักษ์ศักดิ์ บุญสิทธิ์ (2553, น. 47) ที่ได้เสนอไว้ว่า การปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นคุณธรรมจริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ รวมทั้งเห็นคุณค่าของบุคลากรที่ปฏิบัติ และมีการกำหนดแนวทางให้บุคลากรปฏิบัติอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ พิรัช จรรย์สนแนว (2553, น. 138) ที่เสนอไว้ว่า ผู้บริหาร และบุคลากร มีความรักความศรัทธา และความภาคภูมิใจในวิชาชีพของตนเอง มีคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กาญจนา เกษร (2555, น. 101) ที่ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วารสาร เมืองพวน (2551, น. 91) ที่ได้ศึกษาวัฒนธรรมสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาหนองคาย พบว่า วัฒนธรรมสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารกับวัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนที่สอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารมีการให้การสนับสนุน และส่งเสริมการพัฒนาตนเองตามความต้องการของบุคลากร อำนวยความสะดวกด้วยความเป็นกัลยาณมิตร ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างอิสระ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Sendjaya & James (2002, p. 27) ที่ได้เสนอไว้ว่า การเสริมพลังอำนาจ คือ การอนุญาตให้ปฏิบัติ และสร้างสรรค์งานปราศจากการวิตกกังวล ตลอดจนการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงาน และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Winston (2004, p. 28) ที่ได้เสนอไว้ว่า การไม่เห็นแก่ตัวของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ คือ การแสดงออกในการสละผลประโยชน์ส่วนตน เพื่อช่วยเหลือ และทำประโยชน์ให้บุคคลอื่น หรือ

สังคม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ทงอินทร์ อุบลชัย (2556, น. 26) ที่ได้เสนอไว้ว่า ผู้บริหารต้องพัฒนา ศักยภาพ การเรียนรู้ของผู้อื่น โดยการให้โอกาส และส่งเสริมพัฒนาความสามารถของผู้อื่นอย่างเต็มศักยภาพ ใช้อำนาจ ของตนก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อมรรัตน์ ศรีทอง (2558, น. 95) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารกับวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กัน

4. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโดยใช้ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารเป็นตัวพยากรณ์ พบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารที่ส่งผล ต่อวัฒนธรรมโรงเรียน ของโรงเรียนที่สอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า มี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านการเสริมพลังอำนาจ ปัจจัยด้านความอ่อนน้อม และปัจจัยด้านการไม่เห็นแก่ตัว เป็นตัวแปร พยากรณ์ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียน ของโรงเรียนที่สอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ ที่ดีที่สุด ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ที่กำหนดไว้ว่า ปัจจัยภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหาร อย่างน้อยหนึ่งตัว สามารถพยากรณ์การเป็นวัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนที่สอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษได้ ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ มีประเด็นที่น่าสนใจ และนำมาอภิปรายผล ดังนี้

4.1 ปัจจัยด้านการเสริมพลังอำนาจ เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนที่สอน นักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่ดีที่สุดเป็นลำดับแรก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากร พัฒนาทักษะด้านการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ให้ความยอมรับ ชื่นชมในผลงาน ให้การสนับสนุน พัฒนา ตามความต้องการของบุคลากร และให้อำนาจในการตัดสินใจอย่างอิสระ ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ Anderson (1996, p. 57) ที่ได้เสนอไว้ว่า การเสริมพลังอำนาจ เป็นกระบวนการเกี่ยวกับการใช้อำนาจ โดยการส่งเสริมการพัฒนา และเสริมสร้างความสามารถของบุคคล ในการตอบสนองความต้องการของตนเอง และ แก้ปัญหาด้วยตนเอง และยังคงสอดคล้องกับแนวคิดของ สัมพันธ์ ญาณสุธี (2551, น. 59) ที่เสนอไว้ว่า การเสริมสร้าง พลังอำนาจ มีความสำคัญต่อบุคลากรในการปฏิบัติงาน เพราะการเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นผลให้บุคลากรเกิด ความพึงพอใจ และทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรสามารถดำเนินงาน เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 ปัจจัยด้านความอ่อนน้อม เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนที่สอน นักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่ดีที่สุดเป็นลำดับที่สอง ทั้งนี้อาจ เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ปฏิบัติตนยิ้มแย้มแจ่มใส รู้จักยอมรับนับถือผู้อื่น เปิดรับการวิจารณ์ จากผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์ของตน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Patterson (2003, p. 24) ได้เสนอไว้ว่า ความอ่อนน้อม คือ คุณลักษณะของการประมาณตน และไม่อวดเก่ง แสดงความสงบเสถียร มองความสำเร็จของ องค์กรมากกว่าความสำเร็จของตนเอง รับฟังผู้อื่นอย่างเต็มใจ และยังคงสอดคล้องกับแนวคิดของ Winston (2004, p. 25) ที่ได้เสนอไว้ว่า คุณลักษณะของผู้ที่มีความอ่อนน้อมตรงกันข้ามกับความเย่อหยิ่งอย่างเห็นได้ชัด ลักษณะของ คนที่มีความอ่อนน้อม ไม่ใช่คนอ่อนแอ ดังที่หลายคนเข้าใจกัน แต่เป็นคนที่อ่อนโยน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และรู้จักยอมรับ นับถือผู้อื่น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ อมรรัตน์ ศรีทอง (2558, น. 120) ที่ได้เสนอไว้ว่า วิธีการทำงานกับ ผู้อื่นให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย และราบรื่น ประกอบด้วย การยอมรับ ชื่นชม และยกย่องในความสำเร็จ ของผู้ร่วมงาน

4.3 ปัจจัยด้านการไม่เห็นแก่ตัว เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนที่สอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่ดีที่สุดเป็นลำดับที่สาม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารเสียสละประโยชน์ส่วนตน เพื่อช่วยเหลือประโยชน์ของส่วนรวม ทุ่มเททั้งกาย ปัญญา และเวลา ทำประโยชน์ให้บุคคลอื่น มีจิตอาสาช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชาโดยไม่หวังผลตอบแทน มีความเอื้อเฟื้อ โดยไม่คำนึงถึงความสุขส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Organ (1990, p. 29) ที่เสนอไว้ว่า การไม่เห็นแก่ตัว เป็นพฤติกรรมที่ทำด้วยความสมัครใจ เพื่อช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อมีปัญหาในการทำงาน ให้สามารถทำงานในหน้าที่ของเขาให้เสร็จสมบูรณ์ภายใต้สถานการณ์ไม่ปกติ และยิ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Winston (2004, p. 28) ที่เสนอไว้ว่า พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการไม่เห็นแก่ตัว ได้แก่ ความกังวลเกี่ยวกับสวัสดิการของผู้อื่น และการดูแลปรับปรุงสวัสดิการของพนักงาน ถึงแม้ว่าต้องเสียสละผลประโยชน์ส่วนตน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการเสริมพลังอำนาจ เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนที่สอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษที่ดีที่สุดเป็นลำดับแรก ทั้งนี้ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างอิสระ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวอันจะส่งผลต่อการดำเนินงานของโรงเรียน ประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ด้านความอ่อนน้อม เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนที่สอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษที่ดีที่สุดเป็นลำดับที่สอง ทั้งนี้ผู้บริหารควรมีการพัฒนาทักษะด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ปฏิบัติตนยิ้มแย้มแจ่มใส รู้จักยอมรับนับถือผู้อื่น เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน และกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาปรับปรุงในข้อบกพร่องของตนเอง เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

1.3 จากผลการวิจัย พบว่า ด้านความไม่เห็นแก่ตัว เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนที่สอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่ดีที่สุดเป็นลำดับที่สาม ทั้งนี้ผู้บริหารควรรู้จักเสียสละประโยชน์ส่วนตน เพื่อช่วยเหลือประโยชน์ส่วนรวม มีจิตอาสาช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชาโดยไม่หวังผลตอบแทน ซึ่งทำให้บุคลากรเกิดความรักความศรัทธา ทุ่มเทกำลัง ความรู้ ความสามารถให้การดำเนินงานของโรงเรียนนั้น ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมโรงเรียนในยุคศตวรรษที่ 21

2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบทักษะการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบไฟบริการในโรงเรียนที่มีความหลากหลายด้านวัฒนธรรม

2.3 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารเพื่อสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนให้มีรูปแบบการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

บรรณานุกรม

- Anderson, J.M. (1996). Empowering patients: Issues and strategies. *Social Science and Medicine*, 43(1), 697-705.
- Bunsit, R. (2010). *The relationship between school culture and performance of teachers in primary schools under the Office of Udon Thani Educational* (Master's Thesis, department of Educational Administration). Udon Thani Rajabhat University, Udon Thani.
- Chamratnaw, P. (2010). *The school culture: A case study of Nonkun Witthayakhan Ratchamangkalapisek School under Chaiyaphum Educational Service Area Office 2* (Master's Thesis, department of Educational Administration). Khonkaen University, Khonkaen. [in Thai]
- Greenleaf, R.K. (1977). *Servant leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. Mahwah, NJ: Paulist Press.
- Kesorn, K. (2012). *The relationship between organizational culture and school effectiveness under Pathumthani Primary Educational Service Area Office 1* (Master's Thesis, department of Educational Administration Technology). Rajamangala University of Technology Thanyaburi, Pathum Thani. [in Thai]
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Ministry of Education. (1999). *National Education Act B.E. 2542*. Bangkok: Printing Teachers Council of Thailand, Lat Phrao. [in Thai]
- Ministry of Education. (2002). *National Education Act (No.2) B.E. 2545*. Bangkok: Printing Teachers Council of Thailand, Lat Phrao. [in Thai]
- Ministry of Education. (2010). *National Education Act (No. 3) B.E. 2553*. Bangkok: Printing Teachers Council of Thailand Lat Phrao. [in Thai]
- Muangphuan, W. (2008). *The relationship between culture, academia and learning organization of educational institutions primary school under the Office of Nong Khai Educational Service Area* (Master's Thesis, department of Educational Administration). Udon Thani Rajabhat University, Udon Thani. [in Thai]
- Office of the Education Council. (2017). *National Education Plan B.E. 2560-2579*. Bangkok: Prikwam Graphic. [in Thai]
- Office of the Teacher Civil Service Commission. (2001). *Toward the Teaching Profession*. Bangkok: Thammasat University. [in Thai]
- Organ, D. (1990). The motivational basis of organizational citizenship behavior. *Research in Organizational Behavior*, 12(1), 43-72.

- Patterson, J.L. (1986). *Productive school systems for a nonration world*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Patterson, J.L. (2003). *Servant leadership: A theoretical model*. (Doctoral Dissertation), Regent University, Virginia Beach, VA: USA.
- Saleathip, S. (2013). *The Relationship between servant leadership styles of school administrators and Learning Achievement of Schools under Udon Thani Primary Educational Service Area Office 1* (Master's Thesis, department of Educational Administration). Loei Rajabhat University, Loei. [in Thai]
- Sendjaya, S., & James, C.S. (2002). Servant leadership: Its origin, development, and application in organizations. *Journal of Leadership and Organization Studies*, 9(2), 1-11.
- Spears, L.C. (2004). Practicing servant-leadership. *Leader to Leader*, (34), 7-11,
- Srithong, A. (2015). *Servant leadership of executives affecting school culture of affiliated schools under the Secondary Educational Service Area Office 9* (Master's Thesis, department of Educational Administration). Nakhon Pathom Rajabhat University, Nakhon Pathom. [in Thai]
- Ubonchai, T. (2013). *The relationship between the servant leadership style of school administrators and operations school support system for students under Loei Primary Educational Service Area Office 1* (Master's Thesis, department of Educational Administration). Loei Rajabhat University, Loei. [in Thai]
- Winston, B.E. (2004). Servant leadership at heritage bible college: A Single-case study. *Leadership & Organization Development Journal*, 25(7), 600-617,
- Yanasuthi, S. (2008). *Development of guidelines for participation in academic work of the basic education school board under the Office of Nakhon Nayok Educational Service Area by using the empowerment* (Master's Thesis, department of Educational Administration). Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University. [in Thai]