

**ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตประโคนชัย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์**
**SERVANT LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE PRAKHON CHAI
CLUSTER UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE,
BURIRAM PROVINCE**

พงษ์ศักดิ์ รongละคร¹, ฤทธา วณนศักดิ์²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Pongsak Ronglacorn¹, Krisada Watanasak²

Nakhon Ratchasima College

Corresponding Author E-mail : 6704030302001@nmc.ac.th

(Received : 14 April, 2026; Edit : 27 April, 2026; accepted : 29 April, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตประโคนชัย จำนวน 210 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่ และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ มีค่าดัชนีความสอดคล้องทั้งฉบับ อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 และได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และครูผู้สอนที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำใ้บริการ, สหวิทยาเขตประโคนชัย

Abstract

The purposes of this research were: (1) to study and compare the servant leadership of school administrators in the Prakhon Chai Cluster under the Secondary Educational Service Area Office Buriram, classified by educational level and school size; and (2) to examine differences based on these variables. The sample consisted of 210 teachers from schools in the Prakhon Chai Cluster, obtained using the sample size determination table of Krejcie and Morgan and selected through stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from 0.67 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.96. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test

The research findings were as follows:

1. The servant leadership of school administrators in the Prakhon Chai Cluster under the Secondary Educational Service Area Office Buriram was at a high level overall and in each aspect.
2. The comparison of servant leadership of school administrators, based on teachers with different educational levels, showed no statistically significant differences overall. Similarly, teachers from schools of different sizes also showed no statistically significant differences overall.

Keywords: Servant Leadership, Prakhon Chai Cluster

บทนำ

ในยุคศตวรรษที่ 21 สังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และการสื่อสาร ส่งผลให้ระบบการศึกษาต้องปรับตัวเพื่อให้สามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่สอดคล้องกับบริบทของโลกยุคใหม่ การจัดการศึกษาจึงไม่ได้มุ่งเพียงการถ่ายทอดความรู้เท่านั้น แต่ยังต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่มีการแข่งขันสูงได้อย่างมีคุณภาพ โดย Bush (2011) ได้กล่าวว่าการบริหารการศึกษาในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวคิดและรูปแบบการบริหารให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและบริบทของโลก ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากมีบทบาทในการกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา การวางแผนบริหารจัดการ การส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา Hallinger และ Murphy (1985) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของสถานศึกษา เนื่องจากผู้นำเป็นผู้กำหนดวิสัยทัศน์และสร้างบรรยากาศทางวิชาการที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพของครู

ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการศึกษาได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยแนวคิด ภาวะผู้นำใฝ่บริการ (Servant Leadership) ได้รับความสนใจอย่างแพร่หลายในวงการบริหาร เนื่องจากเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับผู้อื่นก่อนตนเอง Greenleaf (1977) อธิบายว่าผู้นำใฝ่บริการเป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการรับฟัง การเข้าใจความต้องการของผู้อื่น และการพัฒนาศักยภาพของผู้ตาม เพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถเติบโตและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ Spears (2010) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร และช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือและการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน อย่างไรก็ตาม ในบริบทของสถานศึกษา ยังพบว่าการบริหารงานของผู้บริหารบางส่วนยังคงเน้นการใช้อำนาจในการสั่งการมากกว่าการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากร ส่งผลให้การพัฒนาสถานศึกษาไม่สามารถดำเนินไปได้อย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้น การศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

ในบริบทของสถานศึกษา ภาวะผู้นำใฝ่บริการมีบทบาทในการสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน โดยผู้นำไม่เพียงแต่ทำหน้าที่บริหารจัดการสถานศึกษา แต่ยังมิบทบาทในการเสริมสร้างกำลังใจและส่งเสริมการพัฒนาของครู บุคลากร และนักเรียนการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการในสถานศึกษามีความสำคัญในหลายด้าน ไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการการศึกษาเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการพัฒนาบุคลากรทั้งในด้านวิชาการและการจัดการความสัมพันธ์ภายในสถานศึกษา เนื่องจากภาวะผู้นำใฝ่บริการช่วยส่งเสริมให้ผู้นำสามารถมองเห็นคุณค่าของบุคลากรในทุกระดับ โดยให้การสนับสนุนและส่งเสริมพวกเขาในการทำงาน เพื่อให้ทุกคนมีบทบาทและเติบโตไปพร้อมกัน ในขณะเดียวกันภาวะผู้นำใฝ่บริการยังช่วยสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีในสถานศึกษา ที่เน้นการเรียนรู้และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน การที่ผู้นำมีทักษะในการฟังความคิดเห็นของผู้ตาม การช่วยเหลือแก้ไขปัญหามากมาย และการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่สามารถส่งผลให้สถานศึกษามีความร่วมมือและพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้น ในยุคที่การศึกษาไม่เพียงแต่ให้ความรู้ทางวิชาการ แต่ต้องเสริมสร้างทักษะชีวิตและคุณธรรมให้กับผู้เรียน ผู้นำสถานศึกษาจึงต้องสามารถสนับสนุนการพัฒนาอย่างครอบคลุม รวมถึงการพัฒนาทักษะทางสังคมและการสร้างบุคลิกภาพที่ดีให้กับนักเรียน ภาวะผู้นำใฝ่บริการจะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการดูแลและสนับสนุนบุคลากรได้ดียิ่งขึ้น โดยไม่

เพียงแต่การให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอน แต่ยังคงคำนึงถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับการเรียนรู้ และการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำใฝ่บริการยังมีบทบาทในการพัฒนาองค์กรการศึกษาให้สามารถเผชิญกับความท้าทายใหม่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในสภาวะที่เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้นำที่ใฝ่บริการจะมีความสามารถในการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาช่วยพัฒนาการเรียนการสอนและการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่มองข้ามการดูแลและพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร ภาวะผู้นำใฝ่บริการสามารถช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมของผู้บริหารในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและนักเรียน โดยการให้ความสำคัญกับการฟังความคิดเห็นของทุกคน และพัฒนาโอกาสในการเติบโตของทุกฝ่าย ซึ่งในระยะยาวจะนำไปสู่การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ สถานศึกษาที่มีผู้นำที่ใฝ่บริการจะมีความสามารถในการสร้างความร่วมมือระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ส่งผลให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ยั่งยืนและตรงตามความต้องการของสังคมภาวะผู้นำใฝ่บริการจึงไม่เพียงแต่เป็นแนวทางที่ช่วยให้การบริหารงานสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ยังช่วยสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดีภายในสถานศึกษา ทั้งในด้านการทำงานร่วมกัน การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร และการส่งเสริมการเรียนรู้ที่ยั่งยืน (Spears, 2010)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า ด้วยเหตุดังกล่าวนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ มากน้อยเพียงใดผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อวางแผนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ส่วนที่ทำให้การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

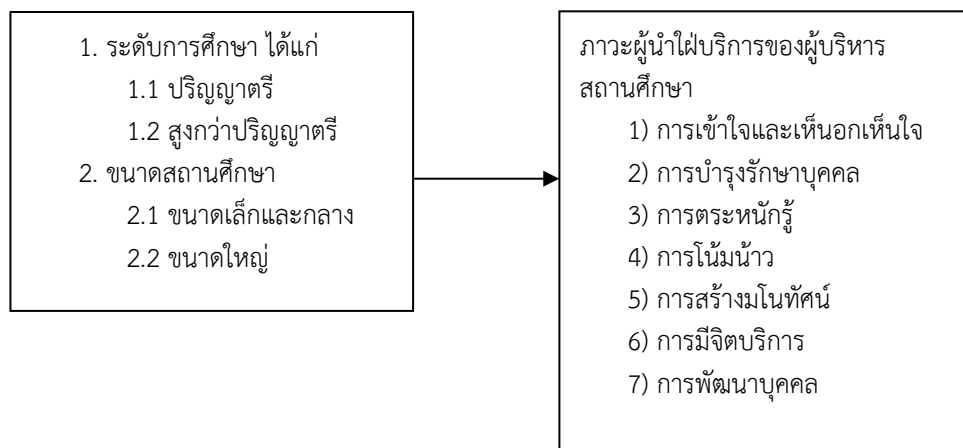
1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ วอง (Wong,P.T.P 2005 : 1-16) เพื่อนำมาจัดทำกรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



สมมติฐานการวิจัย

1 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ แตกต่างกัน

2 ครูที่ขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ประกอบด้วย 7 โรงเรียน ประจำปีการศึกษา 2568 จำนวน 467 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ประกอบด้วย 7 โรงเรียน ประจำปีการศึกษา 2568 จำนวน 210 คน โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970: 608) จากนั้นนำไปสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Simple Random Sampling)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยใช้กรอบแนวคิดที่ได้จากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำให้บริการตามแนวคิดของ วอง (Wong,P.T.P 2005:1-16) กล่าวถึง องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำให้บริการ ไว้ 7 ด้าน ดังนี้ 1) การเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ 2) การบำรุงรักษาบุคคล 3) การตระหนักรู้ 4) การโน้มน้าว 5) การสร้างมโนทัศน์ 6) การมีจิตบริการ 7) การพัฒนาบุคคล

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ซึ่งประกอบด้วย

1) ระดับการศึกษา ได้แก่

1.1 ปริญญาตรี

1.2 สูงกว่าปริญญาตรี

2) ขนาดโรงเรียนต่างกัน

2.1 โรงเรียนขนาดเล็กและกลาง

2.2 โรงเรียนขนาดใหญ่เป็นต้นไป

ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ซึ่งมี 7 ด้าน ดังนี้

1) การเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ

2) การบำรุงรักษาบุคคล

3) การตระหนักรู้

4) การโน้มน้าว

5) การสร้างมโนทัศน์

6) การมีจิตบริการ

7) การพัฒนาบุคคล

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ระยะเวลาการศึกษา ในปีการศึกษา 2568

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งแบ่งออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ 1) การเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ 2) การบำรุงรักษาบุคคล 3) การตระหนักรู้ 4) การโน้มน้าว 5) การสร้างนวัตกรรม 6) การมีจิตบริการ 7) การพัฒนาบุคคล โดยกำหนดเกณฑ์คะแนนแต่ละระดับ ตั้งแต่ค่าคะแนนน้อยที่สุดคือ 1 ถึง ที่ค่าคะแนนมาก ที่สุดคือ 5 ดังรายละเอียดต่อไปนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2561)
3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาจากวง (wong, 2005) ได้จำนวนแบบสอบถาม 35 ข้อ
4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ
5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.67–1.00
6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
7. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในโรงเรียน ภทรพิตร์ อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์
8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 35 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96
9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 210 ชุด คิดเป็น 100 %

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับการศึกษาและขนาดของสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้
 ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมาก
 ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับน้อย
 ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับน้อยที่สุด
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามระดับการศึกษาและขนาดของสถานศึกษาโดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกโดยภาพรวมและรายด้าน

ข้อ	ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1	การเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ	4.35	0.52	มาก	2
2	การบำรุงรักษาบุคคล	4.28	0.55	มาก	4
3	การตระหนักรู้	4.32	0.50	มาก	3
4	การโน้มน้าว	4.21	0.57	มาก	6
5	การสร้างมโนทัศน์	4.18	0.60	มาก	7
6	การมีจิตบริการ	4.41	0.48	มาก	1
7	การพัฒนาบุคคล	4.24	0.56	มาก	5
รวมเฉลี่ย		4.28	0.54	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D.=0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านการมีจิตบริการ ($\bar{X} = 4.41$, S.D.=0.48) รองลงมาคือ ด้านการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ ($\bar{X} = 4.35$, S.D.=0.52) ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ด้านการสร้างมโนทัศน์ ($\bar{X} = 4.18$, S.D.=0.60)

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

ข้อ	ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p-values
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	การเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ	4.30	0.58	4.37	0.55	-0.91	0.36
2	การบำรุงรักษาบุคคล	4.22	0.61	4.29	0.58	-0.84	0.40
3	การตระหนักรู้	4.26	0.59	4.33	0.56	-0.88	0.38
4	การโน้มน้าว	4.21	0.62	4.28	0.58	-0.79	0.43
5	การสร้างมโนทัศน์	4.19	0.63	4.27	0.59	-0.95	0.34
6	การมีจิตบริการ	4.31	0.56	4.38	0.53	-0.87	0.39
7	การพัฒนาบุคคล	4.25	0.60	4.33	0.57	-0.90	0.37
รวมเฉลี่ย		4.25	0.60	4.32	0.57	-0.89	0.37

จากตารางที่ 2 ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ข้อ	ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดเล็กและขนาดกลาง		ขนาดใหญ่ขึ้นไป		t	p-values
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	การเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ	4.32	0.57	4.36	0.54	-0.54	0.59
2	การบำรุงรักษาบุคคล	4.24	0.60	4.29	0.58	-0.63	0.53
3	การตระหนักรู้	4.28	0.58	4.33	0.55	-0.68	0.49
4	การโน้มน้าว	4.23	0.61	4.27	0.59	-0.49	0.62
5	การสร้างมโนทัศน์	4.21	0.62	4.27	0.58	-0.74	0.46
6	การมีจิตบริการ	4.34	0.55	4.38	0.53	-0.56	0.57
7	การพัฒนาบุคคล	4.27	0.59	4.32	0.56	-0.66	0.51
รวมเฉลี่ย		4.27	0.59	4.32	0.56	-0.64	0.52

จากตารางที่ 3 ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านการมีจิตบริการ รองลงมาคือ ด้านการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ด้านการสร้างมโนทัศน์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องปฏิบัติงานภายใต้บริบทของการบริหารการศึกษาในยุคที่เน้นการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารจึงต้อง

แสดงบทบาทของผู้นำที่ให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรในสถานศึกษา โดยการสนับสนุน ส่งเสริม และให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้ครูและบุคลากรรับรู้ถึงการบริหารงานในลักษณะของภาวะผู้นำใฝ่บริการในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีจิตบริการมีการปฏิบัติสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทของโรงเรียนไทยมีบทบาทในการให้บริการและสนับสนุนการทำงานของครูและบุคลากรอย่างใกล้ชิด เช่น การให้คำปรึกษา การช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ซึ่งการปฏิบัติในลักษณะดังกล่าวช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา ทำให้ครูและบุคลากรรู้สึกได้รับการดูแลและสนับสนุนจากผู้บริหาร รองลงมาคือ ด้านการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำงานร่วมกับครูและบุคลากรที่มีความแตกต่างทั้งในด้านประสบการณ์ ความสามารถ และบทบาทหน้าที่ ผู้บริหารจึงต้องมีความเข้าใจในความรู้สึกและความคิดเห็นของบุคลากร รวมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร การบริหารงานในลักษณะดังกล่าวช่วยให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่วน ด้านการสร้างนวัตกรรมมีการปฏิบัติต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการสร้างนวัตกรรมเป็นความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการคิดเชิงกลยุทธ์ การวิเคราะห์สถานการณ์ และการกำหนดทิศทางทางการพัฒนาองค์กรในระยะยาว ซึ่งต้องอาศัยประสบการณ์ ความรู้ และทักษะด้านการบริหารเชิงนโยบายค่อนข้างสูง นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังต้องปฏิบัติงานด้านการบริหารงานประจำจำนวนมาก เช่น งานวิชาการ งานบุคลากร และงานธุรการ จึงอาจทำให้มีเวลาในการพัฒนาความคิดเชิงกลยุทธ์และการสร้างแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ส่งผลให้ด้านการสร้างนวัตกรรมมีระดับการปฏิบัติต่ำกว่าด้านอื่น แม้จะยังคงอยู่ในระดับมากก็ตาม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรัชญ์ทวีพร พันธวงศ์ (2567) ได้ศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของธีระศักดิ์ คำดำ และดาวรรุวรรณ ถวิลการ (2564) ศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของนักวิชาการที่ส่งผลต่อการบริการที่ดีในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของนักวิชาการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูผู้สอนแม้จะมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน แต่ล้วนปฏิบัติงานอยู่ในบริบทของสถานศึกษาเดียวกัน มีบทบาทหน้าที่และประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษาในลักษณะเดียวกัน จึงมีโอกาสรับรู้พฤติกรรมกรรมการบริหารและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในทิศทางที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งครูผู้สอนทั้งที่มีวุฒิ การศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีต่างก็มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาผู้เรียน และการดำเนินงานตามนโยบายของสถานศึกษา ทำให้การรับรู้ต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีความใกล้เคียงกัน อีกทั้งการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมักเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม การสื่อสาร และการสร้างความร่วมมือภายในองค์กร ซึ่งส่งผลให้ครูผู้สอนทุกคนได้รับการดูแลและสนับสนุนจากผู้บริหารในลักษณะที่ใกล้เคียงกัน ดังนั้นความแตกต่างของระดับการศึกษาของครูผู้สอนจึงไม่ได้ส่งผลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากครูผู้สอนทุกคนมีโอกาสรับรู้พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทการทำงานเดียวกัน ทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสอดคล้องกันและไม่แตกต่างกัน โดยภาพรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภชรภรณ์ นามโพธิ์ และวิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม (2567) ได้ศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพญาสีห์เขียว อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา วิทยาลัยนครราชสีมา เปรียบเทียบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับณัชชา สายลัดดา และคณะ (2566) ศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาในสหวิทยาเขตประโคนชัยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ซึ่งมีนโยบาย แนวทางการบริหาร และมาตรฐานการดำเนินงานที่ใกล้เคียงกัน ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละโรงเรียนมีแนวทางการบริหารงานที่สอดคล้องกัน ส่งผลให้ครูผู้สอนรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหารในลักษณะที่ไม่แตกต่างกันมากนัก ซึ่งการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับครูและบุคลากรในสถานศึกษา ไม่ว่าสถานศึกษาจะมีขนาดเล็ก ขนาดกลาง หรือขนาดใหญ่ ผู้บริหารสถานศึกษาก็จำเป็นต้องแสดงบทบาทของผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการดูแล สนับสนุน และส่งเสริมการทำงานของครูและบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งลักษณะการบริหารดังกล่าวเป็นคุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำไปบริการ อีกทั้งครูผู้สอนในสถานศึกษาต่างขนาดกันยังมีบทบาทหน้าที่หลักที่เหมือนกัน คือ การจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรของสถานศึกษา จึงมีโอกาสรับรู้พฤติกรรมการบริหารและรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาระหว่างครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันไม่แตกต่างกันโดยภาพรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิราภรณ์ เปรม และคณะ (2568) ได้ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครสวรรค์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ผลวิจัยพบว่า โดยภาพไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับลลิตา ว่องพิทักษ์ และตรัยภูมิทร์ ตรีศรีศวรร (2567) ได้ศึกษาภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง เปรียบเทียบภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง ขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวคิดภาวะผู้นำไปบริการมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการให้ความสำคัญกับการสนับสนุนและการให้บริการแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
2. สถานศึกษาควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการทำงานร่วมกัน ความเข้าใจซึ่งกันและกัน และการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและความก้าวหน้าขององค์กรอย่างยั่งยืน
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ควรส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำไปบริการมากยิ่งขึ้น โดยจัดโครงการอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างทักษะด้านการบริหารที่เน้นการให้บริการ การเข้าใจบุคลากร และการทำงานแบบมีส่วนร่วม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา
2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครู

เอกสารอ้างอิง

- ธีระศักดิ์ คำดำ และดาวรรุวรรณ ถวิลการ. (2560). ภาวะผู้นำ ไปบริการของนักวิชาการที่ส่งผลต่อการบริการที่ดีในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์. วารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 28(3).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2561). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- ภรรณณ์ นามโพธิ์ และวิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม. (2567). ภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนพญาสีเขี้ยว อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา. วารสารเสียงธรรมจากมหายาน, 10(1), 202–214.

- ภัทรรัตน์ รูปศรี และอมรทิพย์ เจริญผล. (2566). ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 3(2), 45-56.
- ลลิตา ว่องพิทักษ์ และตรัยภูมิษฐ์ ตริตริศวร. (2567). ภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน เอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง. วารสารวิชาการ สถาบันพัฒนา พระวิทยากร, 7(3), 352-364.
- วชิราภรณ์ เปรมจิตต์, อธิพนธ์ แนนเนียน และไกรวิชญ์ ดีเฒ. (2567). การศึกษาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์. วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราช ภัฏนครสวรรค์
- ณัชชา สายลัดดา, อิตารัตน์ จันทะหิน และพงศ์ธร สิงห์พันธ์. (2566). ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ. วารสารพิษณุพนธ์, 18(2), 63-78.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์. (2567). ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2567. <http://www.secondarybr.go.th/>
- Bush, T. (2011). Theories of educational leadership and management (4th ed.). SAGE Publications.
- Greenleaf, R. K. (1977). Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness. Paulist Press.
- Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). Assessing the instructional management behavior of principals. The Elementary School Journal, 86(2), 217-247. <https://doi.org/10.1086/461445>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1967). The human organization: Its management and value. McGraw-Hill.
- Spears, L. C. (2010). Character and servant leadership: Ten characteristics of effective, caring leaders. The Journal of Virtues & Leadership, 1(1), 25-30.
- Wong, P. T. P. (2005). A course on servant leadership. Trinity Western University. <https://www.drpaullwong.com/wp-content/uploads/2013/09/A-Course-on-Servant-Leadership.pdf>