

ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3
SERVANT LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS
UNDER CHAIYAPHUM PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 3

นงนุช อมฤทธิ¹, ภัทรฤทัย ลุนสรำโรง², วิรลพัชร วงศ์วัฒนเกษม³

วิทยาลัยนครราชสีมา

Nongnuch Amarit¹, Patruthai Lunsomrong², Wiralaphat Wongwatkasem³

Nakhonratchasima College

Corresponding Author E-mail : 6604033200179@nmc.ac.th

(Received : February 12, 2025; Edit : February 24, 2025; accepted : February 28, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบและเพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 312 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.90 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษาและขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านตระหนักรู้ และด้านการพัฒนาบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางในการพัฒนาแนวทางในการพัฒนา ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในขณะที่ ด้านการบำรุงรักษาบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้ แนวทางพัฒนาควรมุ่งเน้นการส่งเสริมด้านการตระหนักรู้ และการพัฒนาบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกอบรมและพัฒนาความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำให้บริการ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มุ่งเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นแบบอย่างและเป็นผู้นำ ที่ยึดมั่นในค่านิยมและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา, ภาวะผู้นำให้บริการ, การบริหารการศึกษา, การพัฒนาบุคลากร

Abstract

This research aimed to study and compare the servant leadership of school administrators under the Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 3, classified by position, work experience, and school size. The sample group consisted of 312 teachers and school administrators. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The research found that

1. The overall servant leadership of school administrators was at a high level.
2. The results of comparing the service-minded leadership of school administrators under the Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 3, classified by education level and school size, were not different overall and in each aspect. Classified by work experience, the overall was not different, except for the awareness and personal development aspects, which were statistically significant at the .05 level.
3. Guidelines for developing service-minded leadership of school administrators under the Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 3, from the research results, found that the understanding and empathy aspect had the highest average, while the personal maintenance aspect had the lowest average. In this regard, the development guidelines should focus on promoting awareness and personal development to increase management efficiency. School administrators should train and develop knowledge about service-minded leadership, promote participation in decision-making, focus on students as the center, be a role model and a leader who adheres to values and constantly develops themselves.

Keywords: School administrator leadership, service-minded leadership, educational administration, personnel development.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมไทยปัจจุบัน เป็นสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ความเชื่อ ความคิด และวิถีการปฏิบัติ ซึ่งจะเห็นได้จากความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสังคม อันเป็นสาเหตุทำให้เกิดการปะทะกันทั้งทางคำพูด การกระทำหรือการไม่สมาคมซึ่งกันและกัน จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขด้วยวิธีการที่ถูกต้องและเสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติหรือเอื้อประโยชน์ไปยังฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ภาวะผู้นำเป็นการกล่าวถึงความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยให้ความสนใจ ที่กระบวนการมีพฤติกรรมของผู้นำในการใช้ชีวิตต่าง ๆ ในการทำหน้าที่ ตามบทบาทของตนให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการในบริบทหนึ่งๆ โดยใช้ปัจจัยต่าง ๆ เช่น คุณลักษณะ ความสามารถ สติปัญญา ความฉลาดทางอารมณ์ ในการมีพฤติกรรมภายใต้สภาพการณ์ต่าง ๆ เมื่อพิจารณาเทียบกับเรื่องการจูงใจแล้ว เปรียบได้กับเหรียญหนึ่งที่มี สองด้าน ด้านหนึ่งคือภาวะผู้นำ อีกด้านหนึ่งคือการจูงใจ เมื่อพูดถึงการจูงใจ จะเน้นที่ความต้องการของผู้ตาม เมื่อพูดถึงภาวะผู้นำจะเน้นที่พฤติกรรมของผู้นำ ในอดีตนั้นสนใจที่การเลือกผู้นำจากคุณลักษณะของผู้นำ ถึงเป็นสิ่งที่ ผู้ตามมีประสบการณ์ส่วนบุคคล ต่อมาสนใจที่สไตล์การเป็นผู้นำโดยสนใจที่พฤติกรรมของผู้นำ ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้ตาม มีประสบการณ์สัมผัสได้โดยตรงและเชื่อมั่นว่าสามารถฝึกฝนบุคคลให้เป็นผู้นำที่ดีได้ (พระครูพิพัฒนสุตคุณ เตชธโร , 2560)

ภาวะการเป็นผู้นำ ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหาร เพราะช่วยทำให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร (นันทวรรณ อิศรานุวัฒน์ชัย, 2550) ภาวะผู้นำนั้นเป็นการใช้ศาสตร์ และศิลป์ด้านภาวะผู้นำ ที่มีคุณลักษณะเด่นของผู้นำ มีวิสัยทัศน์ ความรู้ ทักษะ ค่านิยมที่เหมาะสม สามารถปกครองบังคับบัญชาจูงใจคน ให้ปฏิบัติตามคำสั่ง ตามความต้องการของผู้นำ สามารถตัดสินใจที่ยากและซับซ้อนได้อย่างเหมาะสม ตั้งแต่จุดเริ่มต้นถึงจุดจบขององค์กร และการใช้ชีวิตองค์กรด้วยภาวะผู้นำในทางดี ด้วยกระบวนการดึงภาวะแห่งการเป็นผู้นำที่มองเห็นในความสำเร็จของภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ความล้มเหลวขององค์กรต่าง ๆ เป็นผลสืบเนื่องมาจากการขาดผู้นำที่มีประสิทธิภาพแทบทั้งสิ้น (วิฑูล แจ่มกลิ้ง, 2557)

ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ มีแนวคิดพื้นฐานของการทำงานเป็นทีม มีการอยู่ร่วมกันเป็นชุมชน มีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ มีพฤติกรรมที่ประกอบด้วยคุณธรรม มีการดูแลเอาใจใส่เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น และมีการมุ่งพัฒนาให้เพื่อนร่วมงานและผู้อื่นให้เจริญงอกงาม (Spears, 2004) ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้เช่นเดียวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเป็นแบบอย่างของผู้นำแบบนี้ จะเหนี่ยวนำให้ผู้ตามได้กลายเป็นผู้บริการด้วย และสิ่งที่จะชี้วัดว่าบุคคลนั้น เป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลหรือไม่นั้น เห็นได้จากการที่ผู้อื่นซึ่งบุคคลนั้นได้รับใช้หรือบริการ ทำงานได้ดีขึ้น ทั้งสุขภาพกายและใจเป็นอิสระมากขึ้นเฉลี่ยตลอดขึ้นนำตนเองได้มากขึ้น และมีการรับใช้ผู้อื่นมากขึ้น หากผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษา และนักวิชาการศึกษามี “ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ” จะส่งผลให้องค์กร หน่วยงาน สถานศึกษา มีการบริหารจัดการที่เป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพประสิทธิผลและเกิดคุณภาพโดยตรงกับผู้รับบริการทางการศึกษา สถานศึกษาและส่งผลถึงคุณภาพทางการศึกษา (Greenleaf, 2002)

ผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทในการบริหารงานเพื่อจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จเป็นอย่างมาก รวมถึงต้องรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำในระดับสูง เพื่อที่จะขับเคลื่อนสถานศึกษาได้ตามนโยบายและแผนการพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพและมาตรา ๒๔ ระบุว่ากระบวนกรจัดการเรียนรู้อ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้ จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรม ให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะ กระบวนการคิดการจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการ

เรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551 ได้กำหนดสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนในด้านความสามารถในการคิด ว่าเป็นความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดอย่างสร้างสรรค์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้หรือสารสนเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 มุ่งเน้นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการศึกษา เพื่อเป็นรากฐานในการพัฒนาประเทศ โดยมีเป้าหมายให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน เป็นผู้เรียนรู้ ผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม และเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3, 2566) ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้มีส่วนรับผิดชอบ มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา โดยตรงทุกระดับ การที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ดีมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับขอบข่ายและภารกิจการบริหาร และจัดการสถานศึกษา ภาวะผู้นำใ้บริการในสถานศึกษาไทยยังคงเผชิญกับข้อจำกัดหลายด้าน ทั้งในเรื่องของการปรับทัศนคติของผู้บริหารและบุคลากร ระบบการศึกษาที่มีโครงสร้างอำนาจชัดเจน ขาดทรัพยากรที่เพียงพอ การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง รวมไปถึงความคาดหวังจากผู้ปกครองและชุมชนที่อาจเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษามากกว่าคุณภาพการบริการในการบริหาร ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีบทบาทสำคัญ ในฐานะหัวหน้าหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับครู และนักเรียนมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ คุณธรรม จริยธรรม มีทักษะในการบริหารแล้วจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ สอดคล้องกับแนวคิดของ Yukl (2002) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบพื้นฐานของผู้ผู้นำใ้บริการ อันแสดงถึงความเป็นจริยธรรม คือ การให้บริการแก่ผู้ตาม หมายถึง การบำรุงหนุนถนอมปกป้องและให้อำนาจแก่ผู้ตาม แบบนี้จะสนองความต้องการของผู้ตามและช่วยเหลือผู้ตามให้มีความสามารถเพิ่มขึ้น ผลาดีขึ้น และปรารถนาที่จะรับผิดชอบในงานที่ตนทำมากขึ้น ทำให้เกิดผู้นำแบบใ้บริการมากยิ่งขึ้นในสังคม แม้ว่าผู้บริหารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จะให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำใ้บริการแต่ปัญหาที่พบคือ ผู้บริการบางท่านยังขาดกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรและการโน้มน้าวใจ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ภาวะผู้นำที่เหมาะสมจึงควรมีลักษณะการอำนวยความสะดวก การควบคุมร่วมกันที่สำคัญคือการมุ่ง สร้างภาวะผู้นำแก่ผู้อื่น ผู้นำจะทำตัวเสมือนผู้ให้บริการเพื่อให้ทุกคนสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้วยเหตุนี้หลักการของ ภาวะผู้นำใ้บริการ จึงเป็นคำตอบที่เหมาะสมสำหรับสภาพการณ์ ที่เกิดขึ้น (จิรวรรณ เล่งพานิชย์, 2554)

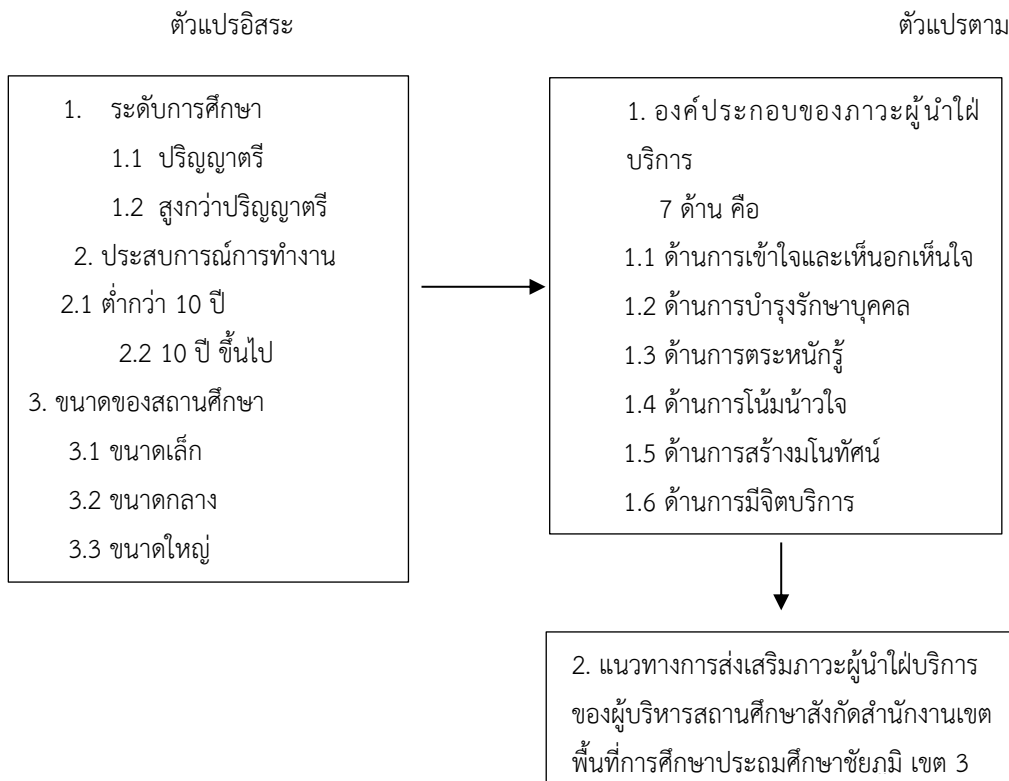
ด้วยเหตุดังกล่าวนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 มากน้อยเพียงใด มีผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อวางแผนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ซึ่งเป็นส่วนที่ทำให้การบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษาประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ตามแนวคิดของ Wong (2005) สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 แตกต่างกัน

2 บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 แตกต่างกัน

3 บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,656 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 312 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครซี่และมอร์แกน และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling)

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวทางในการส่งเสริมคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูชำนาญการ ที่มีประสบการณ์ จำนวน 7 คน

ตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

1) ระดับการศึกษา จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

1.1) ระดับปริญญาตรี

1.2) สูงกว่าระดับปริญญาตรี

2) ประสบการณ์การทำงาน

2.1) ต่ำกว่า 10 ปี

2.2) 10 ปีขึ้นไป

3) ขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น 3 ขนาด ประกอบด้วย

3.1) ขนาดเล็ก

3.2) ขนาดกลาง

3.3) ขนาดใหญ่

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของวอง (Wong , 2005) ได้จำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำให้บริการไว้ 7 ด้าน คือ

1) ด้านการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ

2) ด้านการบำรุงรักษาบุคคล

3) ด้านการตระหนักรู้

4) ด้านการโน้มน้าว

5) ด้านการสร้างมโนทัศน์

6) ด้านการมีจิตบริการ

7) ด้านการพัฒนาบุคคล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. แบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง มีประเด็นในการสัมภาษณ์อยู่ 7 ด้าน โดยสัมภาษณ์ทั้งหมด 7 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 4 คน และครูชำนาญการพิเศษที่มีประสบการณ์จำนวน 3 คน

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอนดังนี้

1. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือของแบบสอบถาม

1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

1.2 ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553)

1.3 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยการพัฒนาแบบสอบถามมาจากของ Wong (2005)

1.4 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม และพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

1.5 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค (IOC: Index of item objective congruence) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00 โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค

1.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

1.7 นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในโรงเรียนเขตอำเภอด่านขุนทด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำนวน 30 ชุด

1.8 นำแบบสอบถามที่ Try out มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.90

1.9 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

2. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือของแบบสัมภาษณ์

2.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ และดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์จำนวน 7 ข้อ

2.2 นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

2.3 ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามโดยการหาค่าดัชนี ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าดัชนี ความสอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00

2.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

2.5 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวม

ข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 312 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 100

4. ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า โดยผู้ตอบจะได้รับคำถามเช่นเดียวกัน และในลำดับขั้นตอนเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ถามถามได้ตรงประเด็นที่ต้องการ ไม่ออกนอกเรื่อง ไม่เกินขอบเขตที่กำหนดไว้ และข้อมูลที่ได้รับสามารถนำมาประมวลผลได้ โดยมีขั้นตอนการสัมภาษณ์ ดังนี้

4.1 กำหนดเวลาในการสัมภาษณ์ 15-20 นาที และนัดหมายกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

4.2 เตรียมอุปกรณ์จัดบันทึกให้เหมาะสมกับสถานการณ์

4.3 แนะนำตัวเอง และสร้างบรรยากาศให้รู้สึกเป็นกันเอง

4.4 บอกวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์ (ถ้าต้องจัดบันทึกหรือใช้เครื่องมือบันทึกเสียงต้องแจ้งให้ผู้รับการ

สัมภาษณ์ทราบ)

4.5 ป้อนคำถามเหมาะสมกับเวลา และทำการบันทึกหลังจากการสัมภาษณ์เสร็จ

4.6 ขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ลิเคิร์ต (Likert) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตาม ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานโดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีค่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Methods)

5. วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis) จากแบบสัมภาษณ์

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 3

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ	4.05	0.52	มาก	1
2	ด้านการบำรุงรักษาบุคคล	3.79	0.63	มาก	7
3	ด้านการตระหนักรู้	4.01	0.50	มาก	3
4	ด้านการโน้มน้าว	3.82	0.41	มาก	6
5	ด้านการสร้างมโนทัศน์	3.98	0.58	มาก	5
6	ด้านการมีจิตบริการ	4.03	0.56	มาก	2
7	ด้านการพัฒนาบุคคล	4.00	0.49	มาก	4
ภาพรวม		3.96	0.35	มาก	

จากตาราง 4.2 แสดงว่า ภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.96$, S.D.=0.35) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ ($\bar{X}=4.05$, S.D.= 0.52) รองลงมาคือ ด้านการมีจิตบริการ ($\bar{X}=4.03$, S.D.= 0.56), ด้านการตระหนักรู้ ($\bar{X}=4.01$, S.D.= 0.50), ด้านการพัฒนาบุคคล ($\bar{X}=4.00$, S.D.= 0.49), ด้านการสร้างมโนทัศน์ ($\bar{X}=3.98$, S.D.= 0.58), ด้านการโน้มน้าว ($\bar{X}=3.82$, S.D.= 0.41), ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบำรุงรักษาบุคคล ($\bar{X}=3.79$, S.D.=0.63)

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ	4.06	0.51	4.01	0.54	0.64	0.52
2	ด้านการบำรุงรักษาบุคคล	3.79	0.64	3.79	0.58	0.01	0.99
3	ด้านการตระหนักรู้	4.00	0.51	4.09	0.45	-1.28	0.19
4	ด้านการโน้มน้าว	3.82	0.41	3.85	0.39	-0.48	0.63
5	ด้านการสร้างมโนทัศน์	4.00	0.58	3.91	0.57	1.09	0.27
6	ด้านการมีจิตบริการ	4.03	0.55	4.02	0.59	0.15	0.87
7	ด้านการพัฒนาบุคคล	3.98	0.50	4.08	0.47	-1.44	0.14
ภาพรวม		3.95	0.35	3.96	0.36	-0.19	0.84

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็น ต่อภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปี ขึ้นไป		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ	4.05	0.52	4.05	0.52	-0.04	0.96
2	ด้านการบำรุงรักษาบุคคล	3.75	0.62	3.88	0.64	-1.69	0.09
3	ด้านการตระหนักรู้	3.97	0.50	4.12	0.48	-2.56*	0.01
4	ด้านการโน้มน้าว	3.82	0.39	3.85	0.44	-0.60	0.54
5	ด้านการสร้างมโนทัศน์	4.00	0.57	3.94	0.60	0.88	0.37
6	ด้านการมีจิตบริการ	4.01	0.56	4.08	0.55	-0.93	0.35
7	ด้านการพัฒนาบุคคล	3.95	0.48	4.12	0.50	-2.70*	0.00
ภาพรวม		3.93	0.36	4.01	0.34	-1.57	0.11

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการตระหนักรู้ และ ด้านการพัฒนาบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.20	2	0.10	0.37	0.68
	ภายในกลุ่ม	85.16	309	0.27		
	รวม	85.36	311			
ด้านการบำรุงรักษาบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.19	2	0.59	1.49	0.22
	ภายในกลุ่ม	123.70	309	0.40		
	รวม	124.89	311			
ด้านการตระหนักรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.18	2	0.59	2.36	0.96
	ภายในกลุ่ม	77.23	309	0.25		
	รวม	78.41	311			
ด้านการโน้มน้าว	ระหว่างกลุ่ม	0.15	2	0.76	0.445	0.64
	ภายในกลุ่ม	52.81	309	0.17		
	รวม	52.96	311			
ด้านการสร้างมโนทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	0.71	2	0.35	1.05	0.35
	ภายในกลุ่ม	1.5.02	309	0.34		
	รวม	105.74	311			
ด้านการมีจิตบริการ	ระหว่างกลุ่ม	0.39	2	0.20	0.62	0.53

	ภายในกลุ่ม	98.33	309	0.31		
	รวม	98.73	311			
ด้านการพัฒนาบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.34	2	0.17	0.69	0.49
	ภายในกลุ่ม	76.67	309	0.24		
	รวม	77.02	311			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.37	2	0.18	1.46	0.23
	ภายในกลุ่ม	39.80	309	0.12		
	รวม	40.18	311			

จากตารางที่ 4 แสดงว่า ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดการเปรียบเทียบภาวะผู้นำให้บริการพบวาระดับการศึกษาและขนาดของสถานศึกษาไม่มีผลต่อภาวะผู้นำ แต่ประสบการณ์การทำงานส่งผลต่อการตระหนักรู้และการพัฒนาบุคคล

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษาและขนาดของสถานศึกษา พบว่าไม่แตกต่างกัน เพราะ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำให้บริการ มุ่งเน้นการสนับสนุนและการบริการผู้อื่น โดยไม่ขึ้นอยู่กับขนาดของสถานศึกษา หรือระดับการศึกษา ผู้บริหารในทุกขนาดของสถานศึกษา และทุกระดับการศึกษามักจะได้รับการพัฒนาให้มีภาวะผู้นำให้บริการด้วยแนวทางการบริหารที่ส่งเสริมคุณลักษณะนี้ ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่หรือขนาดเล็ก ทุกโรงเรียนจะมีการฝึกฝนผู้บริหารให้มีทักษะในการฟัง การช่วยเหลือ การให้บริการแก่บุคลากรและนักเรียนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภชรภรณ์ นามโพธิ์ และ วิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม (2567) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพญา สีเขียว อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ บุญส่ง กรุงชาติ (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่องทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาและขนาดของสถานศึกษา พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับวิจัยของ วิศรา ตูจันดา และ ชนมณี ศิลาณกิจ (2565) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นในด้าน การตระหนักรู้และการพัฒนาบุคคล เพราะ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ความเข้าใจและการตระหนักถึงความสำคัญของการบริการทั้งต่อนักเรียนและบุคลากรในสถานศึกษาอาจแตกต่างกันเนื่องจากการพัฒนาบุคคลในภาวะผู้นำให้บริการ ซึ่งอาจทำให้การตระหนักรู้ในด้านนี้มีความแตกต่างกัน การสนับสนุนและพัฒนาบุคลากรภายในสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นครู ผู้บริหาร หรือเจ้าหน้าที่ต่าง ๆ ในระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน การพัฒนาบุคคลอาจถูกเน้นแตกต่างกันไปตามความต้องการของสถานศึกษาในระดับนั้น ๆ

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จากการสัมภาษณ์ และนำความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยวิเคราะห์เนื้อหาแล้วนำข้อมูลมาสังเคราะห์ให้ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 แสดงแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา 7 ด้าน คือ 1) ด้านการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ 2) ด้านการบำรุงรักษาบุคคล 3) ด้านการตระหนักรู้ 4) ด้านการโน้มน้าว 5) ด้านการสร้างโมโน

ทัศน์ 6) ด้านการมีจิตบริการ 7) การพัฒนาบุคคล ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ด้านการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ ประเด็น ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการอย่างไรเพื่อปฏิบัติต่อครู บุคลากร เจ้าหน้าที่ ด้วยความเคารพบนพื้นฐานความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้บริหารต้องตระหนักว่าบุคลากรแต่ละคน มีความสามารถ ทักษะ บุคลิกภาพ และความต้องการที่แตกต่างกัน การปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกันไม่ได้หมายความว่า ต้องปฏิบัติเหมือนกันทุกประการ การทำความรู้จักและเข้าใจแต่ละคนอย่างลึกซึ้งจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม การรู้ว่าใคร ถนัดด้านใดจะช่วยให้การมอบหมายงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น งานจะเสร็จตรงเวลา คุณภาพดี และบุคลากรก็จะรู้สึกพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย เข้าใจจุดแข็งและจุดอ่อนของแต่ละคนจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผนพัฒนาบุคลากรได้อย่างตรงจุด เช่น การฝึกอบรมเพิ่มเติม การมอบหมายงานที่ท้าทาย หรือการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

2. ด้านการบำรุงรักษาบุคคล ประเด็น ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการอย่างไรเพื่อไม่แสดงความโดดเด่นหรืออ้างถึงสิ่งที่ได้ให้ความช่วยเหลือครู บุคลากร เจ้าหน้าที่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำอย่างแท้จริง เน้นการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ แทนที่จะเน้นความสำเร็จส่วนตัว ควรเน้นความสำเร็จของทีม ยกย่องความสามารถ และความทุ่มเทของทีมงาน และให้เครดิตกับทุกคนที่เกี่ยวข้อง การทำงานร่วมกันเป็นทีมจะทำให้ความสำเร็จเป็นผลมาจากความร่วมมือของทุกคน ไม่ใช่ความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

3. ด้านการตระหนักรู้ ประเด็น ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการอย่างไรที่จะทำให้รับรู้อารมณ์ของครู บุคลากร เจ้าหน้าที่ ได้เสมอ แต่ไม่แสดงอาการตอบโต้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างบรรยากาศที่ทุกคนสามารถพูดคุย แสดงความคิดเห็น และแสดงความรู้สึกได้อย่างอิสระโดยไม่ต้องกลัวการถูกตัดสินหรือลงโทษ การจัดประชุมหรือการพูดคุยเป็นกลุ่มเล็ก ๆ อาจช่วยให้บุคลากร รู้สึกสบายใจมากขึ้นในการเปิดเผยความรู้สึก เมื่อบุคลากรแสดงความรู้สึกออกมา ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและรับฟังอย่างตั้งใจ แสดงออกถึงความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ การสบตา การพยักหน้า และการแสดงสีหน้าที่แสดงถึงความสนใจจะช่วยให้บุคลากร รู้สึกว่าได้รับการเคารพและเข้าใจ

4. ด้านการโน้มน้าว ประเด็น ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการอย่างไรที่จะไปเยี่ยมเยียนครู บุคลากร เจ้าหน้าที่โดยไม่รบกวนโอกาส สำคัญหรือเมื่อมีการจัดงานต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำตารางเวลาการเยี่ยมเยียนอย่างเป็นระบบอาจแบ่งเป็นฝ่ายงานหรือสายชั้น เพื่อให้ครอบคลุมทุกคนอย่างทั่วถึงและไม่ละเลยใครไป การแวะเวียนไปพูดคุยกับบุคลากรในระหว่างการทำงาน เช่น เดินไปที่ห้องทำงาน ห้องพักครู หรือห้องปฏิบัติการ เพื่อพูดคุยสั้นๆ ถามไถ่สารทุกข์สุกดิบ หรือสอบถามเกี่ยวกับงาน เป็นวิธีที่สร้างความรู้สึกเป็นกันเองและใกล้ชิด แสดงความห่วงใย การถามไถ่เกี่ยวกับครอบครัว สุขภาพ หรือปัญหาส่วนตัว จะช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และทำให้บุคลากรรู้สึกว่าได้รับการดูแล

5. ด้านการสร้างมนทัศน์ ประเด็น ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการอย่างไรที่จะแจ้งวิสัยทัศน์หน่วยงานทุกระดับที่เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง และติดตามการนำไปปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายและหลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิคที่ซับซ้อน โดยควรเลือกใช้ภาษาที่ทุกคนสามารถเข้าใจได้ ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครู บุคลากร หรือเจ้าหน้าที่ การใช้ภาษาที่กระชับและตรงประเด็นจะช่วยให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ควรเน้นการสื่อสารจุดสำคัญของวิสัยทัศน์ โดยไม่จำเป็นต้องใส่รายละเอียดที่มากเกินไป ควรสรุปให้กระชับ เข้าใจง่าย และจำได้ง่าย เพื่อให้ทุกคนสามารถจดจำและนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. ด้านการมีจิตบริการ ประเด็น ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการอย่างไรในการคิดวิเคราะห์ วิพากษ์วิจารณ์ สถานการณ์ สถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรรับฟังความคิดเห็นของนักเรียน ครู ผู้ปกครองและชุมชน ผลการประเมินคุณภาพการศึกษา รายงานการตรวจสอบภายใน ข้อมูลเหล่านี้จะช่วยให้เข้าใจถึงความรู้สึก ความคิดเห็น และความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญในการวิเคราะห์สถานการณ์อย่างรอบด้าน วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาทั้งสาเหตุหลักและสาเหตุรอง เพื่อให้เข้าใจถึงรากของปัญหาและสามารถแก้ไขได้อย่างตรงจุด

7. ด้านการพัฒนาบุคคล ประเด็น ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการอย่างไรในการตั้งข้อท้วงติง เมื่อครู บุคลากร เจ้าหน้าที่ ไปอบรมแล้วยังทำงานไม่ได้ดังที่หวัง ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายของการพูดคุยให้ชัดเจน เช่น ต้องการให้ครู บุคลากร หรือเจ้าหน้าที่เข้าใจถึงข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น ต้องการให้พวกเขาปรับปรุงการทำงาน หรือมุ่งหวังที่จะหาแนวทางแก้ไขปัญหานั้น

เกิดขึ้น การกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจนจะช่วยให้การพูดคุยมีทิศทางที่ชัดเจนและสามารถบรรลุผลตามที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่องภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิเขต 3 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิเขต 3 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการมีจิตบริการ ด้านการตระหนักรู้ ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการสร้างมนทัศน์ ด้านการโน้มน้าว และด้านการบำรุงรักษาบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารเน้นการบริหารในด้านการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจต่อครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ การเห็นอกเห็นใจเป็นการสร้างพื้นฐานที่มั่นคงสำหรับความไว้วางใจและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรทุกระดับ เมื่อผู้บริหารแสดงออกถึงความเข้าใจ และความเคารพต่อความแตกต่างของบุคคล จะช่วยให้บุคลากรรู้สึกได้รับการยอมรับและเคารพ ซึ่งส่งผลให้เกิดความร่วมมือที่ดีและการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ การเข้าใจและใส่ใจในความรู้สึกของแต่ละคนจะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มที่และมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและองค์กร ไปในทิศทางที่ดีขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร หนานแก้ว (2567) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำไฟบริการ และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษากลุ่ม 5 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลดา ปิ่นวิเศษ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเนื่องจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความเหมือนกันของนโยบายการบริหารจัดการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การอบรม และพัฒนาผู้บริหารที่มีมาตรฐานเดียวกัน หรือวัฒนธรรมการทำงานที่สอดคล้องกันในทุกระดับการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภรกรรณ์ นามโพธิ์ และ วิรลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม (2567) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพญา สี่เขียว อำเภอสี่คิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพญาสี่เขียว อำเภอสี่คิ้ว จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วริศรา ตูจันดา และ ชนมณี ศิลาณกิจ (2565) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการตระหนักรู้ และ ด้านการพัฒนาบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่าอาจมีความสามารถในการตระหนักรู้ถึงความต้องการของผู้เรียนและบุคลากร ในสถานศึกษาได้ดีกว่า โดยเฉพาะในเรื่องการแก้ปัญหาและการตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เนื่องจากมีประสบการณ์ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งอาจส่งผลให้มีความเข้าใจในบริบทของการบริการและสามารถปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากมักจะมีการพัฒนาทักษะในการบริหารจัดการบุคลากรได้ดีกว่า เนื่องจากผ่านการฝึกฝนและมีโอกาสในการพัฒนาโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ในองค์กร การสร้างแรงจูงใจและการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาจึงมีความเหมาะสมและตรงจุดมากขึ้น ซึ่งอาจเป็น

สาเหตุ ที่ทำให้ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานสูงกว่ามีผลการดำเนินการที่แตกต่างจากผู้บริหารที่มีประสบการณ์ การทำงานน้อยกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่ามักจะปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารและการพัฒนาบุคลากรได้ตามความต้องการและความเปลี่ยนแปลงในสังคมและระบบการศึกษา ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการ ในแต่ละช่วงเวลาได้ดีกว่า สอดคล้องกับ งานวิจัยของ กฤษชัย ใจกล้า และ ระติกรณ์ นิยมะจันทร์ (2566) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี ผลการเปรียบเทียบพบว่าความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและวุฒิการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นลินี จันทรเปล่ง และคณะ (2563) ได้วิจัยเรื่อง สภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุรินทร์ ผลการเปรียบเทียบ เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก ไม่ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะมาจากสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง หรือขนาดใหญ่ ก็ยังคงมีแนวทางการบริหาร ที่มุ่งเน้นการให้บริการและสนับสนุนการเรียนรู้การสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาทุกขนาดได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตามมาตรฐานเดียวกันจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารทุกระดับสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและ เน้นการให้บริการที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและชุมชน วัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นความร่วมมือและการบริการในทุกระดับของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีผลให้ผู้บริหารในทุกขนาดสถานศึกษามีภาวะผู้นำที่ใฝ่บริการและมีความทุ่มเทในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตา ว่องพิทักษ์ และ ตรีภูมิพันธ์ ตรีศรีศร (2567) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีชัย บาอินทร์ และ สุกัญญา สุภารัตน์ (2566) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า เพศ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุและขนาดโรงเรียนในภาพรวมมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

5. แนวทางการพัฒนา

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเข้าใจและเข้าถึงความรู้สึกของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยต้องรับรู้ว่าแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ดังนั้น การทำความเข้าใจและเข้าใจผู้อื่นจึงเป็นสิ่งสำคัญการให้กำลังใจจะช่วยเสริมสร้างการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่แท้จริง เพื่อสร้างความมั่นใจในความสามารถ ในการนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ โดยมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การเข้าใจตัวเองและผู้อื่นเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะในเรื่องของการควบคุมอารมณ์และการปรับตัวในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ซึ่งจะช่วยให้สามารถแก้ปัญหาหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างยุติธรรมการทำงานร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาควรมีการสร้างเสริมความชื่นชมในความสามารถและการคิดไตร่ตรอง รวมทั้งการใช้จิตวิทยาในการบริหารจัดการทุกประเภทงานโดยมุ่งเน้นการสร้างภาวะผู้นำที่ทำให้บุคลากรสามารถพึ่งพาผู้บริหารได้ และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน นอกจากนี้ การนำหลักคิด และแนวทางต่าง ๆ มาสู่การสร้างนวัตกรรมและการใช้สารสนเทศรวมถึงเทคโนโลยีทางการศึกษาในทุกมิติจะช่วยส่งเสริมการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ การบริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นไปที่เป้าหมายที่ชัดเจน โดยการทำงานที่มีระบบ มีการออกแบบการบริหารเพื่อขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา เช่น การพัฒนาครูและบุคลากรผ่านโครงการต่าง ๆ รวมถึงการนิเทศภายใน ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ วิพากษ์ วิจัยสถานการณ์ของสถานศึกษาได้อย่างรอบด้าน การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงเป็นสิ่งสำคัญ ในการยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาภาวผู้นำไ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ดังต่อไปนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติต่อครู บุคลากร และเจ้าหน้าที่ด้วยความเคารพ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เป็นพื้นฐานในการทำงาน แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการบริการ เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลเพื่อให้สามารถมอบหมายงานได้ตรงกับความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล การให้กำลังใจมีความสำคัญ ผู้บริหารควรสังเกตพฤติกรรมการทำงานและผลงานของครูแต่ละคน เพราะครูและบุคลากรทุกคน มีลักษณะและวิธีการทำงานที่แตกต่างกัน การเข้าใจและเข้าถึงความรู้สึกของครูและบุคลากรในแต่ละกรณีจะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการพัฒนางานร่วมกัน เมื่อครูทำงานได้ดีหรือเกิดข้อผิดพลาด ควรมีการยกย่อง ชมเชย หรือให้กำลังใจ เพื่อสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมให้เกิดการพัฒนางานและผลงานให้ดียิ่งขึ้นในอนาคต

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำไ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการโน้มน้าว และด้านการบำรุงรักษาบุคคล ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารจัดการสถานศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำไ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ในบริบทของโรงเรียนที่มีลักษณะเฉพาะ เช่น โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียน ในชนบท หรือโรงเรียนที่มีวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ . ศ . 2545. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กฤษชัย ไกลล้ำ และ ระติกรณ นิชะจันทร. (2566). การศึกษาภาวะผู้นำไ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ วิทยาลัยการฝึกหัดครูมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- จิรวรรณ เล่งพานิชย์. (2554). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบไ้บริการของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชลดา ปิ่นวิเศษ. (2562). ภาวะผู้นำไ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2. วิทยานิพนธ์ สาขาการบริหารการศึกษา. วิทยาลัย นครราชสีมา.
- ทวีชัย บาอินทร์ และ สุกัญญา สุदारรัตน์. (2566). “ภาวะผู้นำไ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2” วารสารสินธิธปริทรรศน์, ปีที่ 24 ฉบับที่ 2: 307.
- นลินี จันทรเปล่ง, โกวิท วัชรินทรางกูร และ ศรีเพ็ญ พลเดช. (2563). สภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำไ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุรินทร์. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต.สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- นันทวรรณ อิศรานุวัฒน์ชัย. (2550). ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์ : ศึกษาจากหลักพุทธธรรม.วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์

- มหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พระครูพิพัฒนสุตคุณ เตชธโร. (2560). ภาวะผู้นำสำหรับสังคมไทยในปัจจุบัน. ได้จาก <https://race.nstru.ac.th>. สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2567
- ภชรภรณ์ นามโพธิ์ และ วิรลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม. (2567). “ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพญาสี
เขี้ยว อำเภอสี่คิ้ว” วารสาร เสี่ยงธรรมจากมหายาน. ปีที่ 10 : 202.
- ลลิตา ว่องพิทักษ์ และ ตริยภูมิ นทร์ ตริตริศวร. (2567). “ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง” วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร, ปีที่ 7
ฉบับที่ 3: 352.
- วิศรา ตูจินดา และ ชนมนิ ศิลาณกิจ. (2565). “ภาวะผู้นำแบบใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1” วารสารนิติรัฐ, ปีที่ 1: 13.
- วิฑูล แจ่มกลิ้ง. (2557). พฤติกรรมผู้นำที่ควรจะเป็นของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรอุตสาหกรรม
มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง.
- ศิริพร หนานแก้ว. (2567). การศึกษาภาวะผู้นำใ้บริการ และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษากลุ่ม 5 สำนัก
บริหารงานการศึกษาพิเศษ. การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. การบริหารการศึกษา. หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. (2567). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2567. ได้จาก :
<https://www.chaiyaphum3.go.th/home>. สืบค้นเมื่อ 25 มกราคม 2567
- Greenleaf Robert K. (2002). Servant leadership: A Journey into the nature of legitimate power and greatness.
New York: Paulist Press.
- Likert, R. (1997). New Way of Managing Conflict. New York: McGraw-Hill.
- Spear, L.C. (2004). Practicing servant leadership, Leader to Leader.
- Wong, N. (2005). Servant leadership: An opponent – process model and the revised servant Leadership
profile. Paper presented at the servant leadership roundtable at Regent University, Virginia Beach.
- Yukl. (2002). Leadership in Organizations. 5th ed. New Jersey : Prentice-Hall, Inc.