



ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1
 THE SEVANT LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER
 PHATTHALUNG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ศิริทิพย์ เพ็งสง ^{*1} และ รศ.ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ²

¹ นักศึกษาหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

² อาจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

* ผู้รับผิดชอบบทความ : sirintip_p@mail.rmutt.ac.th

Sirintip Pengsong ^{*1} and Assoc.Prof.Pimolpun Phetsombat, Ph.D ²

¹ Student-Master of Education Program in Educational Administration,
 Rajamangala University of Technology Thanyaburi

² Lecture-Master of Education Program in Educational Administration,
 Rajamangala University of Technology Thanyaburi

* Corresponding author: sirintip_p@mail.rmutt.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 285 คน โดยการสุ่มแบบอย่างง่าย และผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ได้แก่ 1) ด้านการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ พบว่า การเข้าถึงความรู้สึกของครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำความเข้าใจความแตกต่างของบุคคล 2) ด้านการบำรุงรักษาบุคคล พบว่า การเป็นผู้นำอย่างแท้จริง สร้างความมั่นใจ ในการเป็นผู้นำที่สามารถนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ การ

Received : 8 December 2020

Revised : 19 December 2020

Accepted : 24 December 2020

Online publication date : 30 December 2020



พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ด้านตนเองและวิชาชีพ 3) ด้านการตระหนักรู้ พบว่า การเข้าใจคนอื่น สงบสติอารมณ์ การครองอารมณ์นำไปสู่การปรับแก้สถานการณ์ แก้ปัญหาได้อย่างยุติธรรม 4) ด้านการโน้มน้าว พบว่า การมีจิตวิทยาประกอบการบริหารจัดการงาน สร้างภาวะผู้นำให้เกิด สร้างแรงจูงใจในการทำงาน 5) ด้านการสร้างมนต์ทัศน์ พบว่า การสร้างฝันเป็นของตนเอง และนำสู่การปฏิบัติได้ พุดจริง ทำจริง เห็นผลปรากฏ การทำงานในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ นำหลักการบริหารมาใช้อย่างครบถ้วน และสร้างความมั่นใจว่าผู้บริหารทำได้ 6) ด้านการมีจิตบริการ พบว่า การทำงานอย่างเป็นระบบ มองภาพสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน ออกแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านโครงการนิเทศภายใน 7) ด้านการพัฒนาบุคคล พบว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำไฟบริการ / ผู้บริหารสถานศึกษา / สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

Abstract

This study aimed 1) to investigate the servant leadership of school administrators under the Phatthalung Primary Educational Service Area Office 1, and 2) to explore the development approach of the servant leadership of school administrators under the Phatthalung Primary Educational Service Area Office 1. Research samples included 285 teachers in the schools under the Phatthalung Primary Educational Service Area Office 1, derived from simple random sampling in the academic year 2018. The interview's key informants consisted of five school administrators under the Phatthalung Primary Educational Service Area Office 1. The instruments for data collection were questionnaires and interview forms. The researcher employed the statistics included frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis, to analyze data.

The results revealed that 1) the servant leadership of school administrators under the Phatthalung Primary Educational Service Area Office 1 showed a high level in an overview. 2) The development approach of school administrators' servant leadership under the Phatthalung Primary Educational Service Area Office 1 was conducted by seven areas. (1) Understanding and empathy included reaching out to teachers and educational personnel's feelings and understanding individual differences. (2) Maintaining a person consisted of genuine leadership, ensuring leadership to lead the organization to success, constant self-improvement, oneself, and profession. (3) Realization included understanding other people, calming down, and controlling emotions, leading to



fairly adjusting situations and solving problems. (4) Convincing included psychology for managing work, building leadership, and working motivation. (5) Conceptual creation included creating own dreams to the implementation, and real speaking and action, result in obviousness, systematic schools work, implementation on management principles ultimately, and believing in administrator to accomplish performance. (6) Service mind referred to systematic work, clear visualization of educational institutions, designing the school administration for mobilizing quality education, development of teachers, and academic personnel through internal supervision projects. (7) Personnel development included work motivation, continuing teacher and education personnel development, teachers and personnel receiving self-developed and professional development.

Keywords: Servant leadership / Administrator / Primary educational service area office 1

บทนำ

ความเป็นผู้นำหรือที่เรียกว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) นั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานและการจัดองค์กรทั้งของภาครัฐและเอกชน โดยภาวะผู้นำนั้นจะมีผลกระทบต่อ การดำเนินงานขององค์กรโดยตรง คือ ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าเป็นผู้ที่มีความเป็นผู้นำในตัว กิจการงานของหน่วยงานก็ดำเนินไปได้โดยราบรื่นและก้าวหน้า ตรงกันข้ามถ้าผู้บังคับบัญชาหรือ หัวหน้าขาดความเป็นผู้นำในตัวก็จะเกิดผลเสียหายต่างๆ หลายประการ ทั้งนี้เพราะผู้นำเป็นตัวการ แห่งการเปลี่ยนแปลง (Change agent) ภายในหน่วยงาน พฤติกรรมความเป็นผู้นำจึงมีผลไปถึง ผลผลิตขององค์กร ความพึงพอใจขวัญและกำลังใจ ความจงรักภักดี ความกระตือรือร้น และการบูรณาการของผู้ร่วมงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ยงยุทธ เกษสาคร(2542) ภาวะผู้นำเป็นปัจจัย สำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ความรุ่งเรืองขององค์กรขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำซึ่งจะต้องอาศัย ปัจจัยช่วยส่งเสริม รวมทั้งผู้ตามด้วย Owens (1981) ผู้นำจึงต้องแสดงภาวะผู้นำด้วยความมุ่งมั่น มีมนุษยสัมพันธ์และความคิดสร้างสรรค์ยอมรับฟังและยินดีช่วยเหลือผู้อื่น อารี พันธมณี (2547) ภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องคำนึงถึงที่จะช่วย ส่งเสริมความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนและเป็นเงื่อนไขสำคัญของการศึกษา สุรัฐ ศิลปะอนันต์ (2545) ภาวะผู้นำใฝ่บริการ (Servant leadership) ให้คุณค่าและความสำคัญในความเป็นบุคคล ของมนุษย์ ทุกคนรับใช้ความต้องการของกลุ่มมากกว่าความต้องการส่วนตัว ไม่แสวงหา ผลประโยชน์เพื่อตนเองและเป็นบุคคลที่มีคุณธรรมสูง ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่เหมาะสมกับยุคปัจจุบันที่ คนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับวัดมากกว่าคุณค่าของความเป็นมนุษย์ การเป็นผู้นำใฝ่บริการเป็น ความรู้สึกที่มีอยู่ตามธรรมชาติที่เกิดความปรารถนาที่จะรับใช้บุคคลทั่วไป เป็นการแสวงหาเพื่อการ พัฒนาแต่ละบุคคลที่มุ่งไปสู่ความต้องการของผู้อื่นและมีความพร้อมที่จะสนับสนุนชีวิตกลุ่มเพื่อให้



บรรลุถึงการตัดสินใจซึ่งเป็นวิธีการที่ทำให้เกิดพลังในสถาบันและยังเป็นการส่งเสริมปรับปรุงสังคมอีกด้วย Greenleaf (1977)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 เป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีบทบาทในการจัดทำนโยบายและมาตรฐานการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยได้ตระหนักถึงเจตนารมณ์และเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางการดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นโยบายของจังหวัด และ สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 มีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนที่ทำให้การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทฤษฎีแนวคิดของวอง (Wong, 2005) ได้จำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำใฝ่บริการเอาไว้ 7 ด้าน คือ 1) การเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ 2) การบำรุงรักษาบุคคล 3) การตระหนักรู้ 4) การโน้มน้าว 5) การสร้างมโนทัศน์ 6) การมีจิตบริการ 7)การพัฒนาบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย

ตอนที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 1,008 คน



กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 1,008 คน โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของ เคร็จซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอน จำนวน 285 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ ตามมาตรวัดของ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2560)

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 7 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้าเอกสารตำรา แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวบรวมข้อมูลมาใช้เป็นกรอบหรือเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นที่ 2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยและตัวแปรทุกตัวตามกรอบแนวคิดและขอบเขตของการวิจัย

ขั้นที่ 3 เสนอแบบสอบถามและฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมด้านเนื้อหาที่ต้องการวัด

ขั้นที่ 4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วจึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบพิจารณาความเหมาะสมในประเด็นของความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ตรวจสอบคุณภาพในด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : index of item-objective congruence) เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถาม โดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบแบบสอบถามภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ทั้ง 7 ด้าน

ขั้นที่ 5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามทั้งฉบับเป็นครั้งสุดท้ายภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 6 นำเครื่องมือที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 (ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง) จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของปัญหา และหลังจากนั้นนำไปหาค่าความเชื่อมั่น



(Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach, 1987, p.161) มีค่า เท่ากับ 0.97

ขั้นที่ 7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วมาจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้ในการวิจัย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ดังนี้ ขอบหนังสือราชการจากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 แล้วตรวจสอบแบบสอบถามว่า ผู้ให้ข้อมูลตอบครบทุกข้อหรือไม่ และอยู่ในสภาพสมบูรณ์ทั้งหมดกี่ชุด แล้วนำมาคิดเป็นร้อยละ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูลแยกข้อมูล และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ นำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาแปลงค่าแล้วทำการบันทึกในตารางบันทึกข้อมูล นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ โดยใช้การแจกแจงหาค่าความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อใช้วิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

ผู้วิจัยได้คัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้หลักเกณฑ์ที่เหมาะสมในการเลือก เพื่อให้ได้ตัวอย่างที่เหมาะสมและตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก คือ เป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 อำเภอละ 1 คน โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 มีพื้นที่ครอบคลุมจำนวน 5 อำเภอ คือ อำเภอเมืองพัทลุง อำเภอควนขนุน อำเภอศรีบรรพต อำเภอป่าพะยอม และอำเภอศรีนครินทร์ รวมทั้งสิ้น จำนวน 5 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกคือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีจำนวนครูและบุคลากรในสถานศึกษาไม่ต่ำกว่า 30 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Guided Interview)

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างแบบสัมภาษณ์ โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูล นำหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในแต่ละด้านมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจแก้ไขเนื้อหาและข้อเสนอแนะ และสำนวนภาษาที่ใช้ตลอดจนความถูกต้องเหมาะสมตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย แล้วนำแบบสัมภาษณ์ไปใช้เก็บข้อมูล หาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ตามลำดับ ดังนี้ ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีจำนวนครูและบุคลากรในสถานศึกษาไม่ต่ำกว่า 30 คน ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำแบบสัมภาษณ์ที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิเคราะห์ที่ได้จากแบบสัมภาษณ์นำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามประเภทครูผู้สอน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 66.30 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 57.90 และมีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 70.90

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 พบว่า

ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีจิตบริการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านการตระหนักรู้ และด้านการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยเมื่อพิจารณารายละเอียด ทั้ง 7 ด้าน ดังนี้

1. ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



ประณตศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ ผู้บริหารยอมรับและให้โอกาสครู บุคลากร เจ้าหน้าที่ถึงแม้จะทำงานผิดพลาดก็ตาม มีค่าเฉลี่ยสูง รองลงมา ผู้บริหารดูแลช่วยเหลือครู บุคลากร เจ้าหน้าที่ที่ได้รับประโยชน์ตามที่พึงได้รับ และผู้บริหารปฏิบัติต่อครู บุคลากร เจ้าหน้าที่ด้วยความเคารพบนพื้นฐานความแตกต่างระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2. ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณตศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการบำรุงรักษาบุคคล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารพยายามใช้เวลาแนะนำครู บุคลากร เจ้าหน้าที่ให้พร้อมก่อนมอบหมายงาน มีค่าเฉลี่ยสูง รองลงมาเป็นภาวะผู้นำใฝ่บริการ ด้าน ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จโดยถือว่าครู บุคลากร เจ้าหน้าที่ทุกคนเป็นเจ้าของร่วมกัน และผู้บริหารไม่แสดงความโดดเด่นหรืออ้างถึงสิ่งที่ได้ให้ความช่วยเหลือครู บุคลากร เจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3. ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณตศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการตระหนักรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารคำนึงถึงความรู้สึกของครู บุคลากร เจ้าหน้าที่ทุกคนว่าจะปฏิบัติงานอย่างไรจึงจะมีความสุข มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา ผู้บริหารแจ้งสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องก่อนมอบหมายภาระงานให้แก่ ครู บุคลากร ผู้ร่วมงานไปปฏิบัติ และผู้บริหารรับรู้อารมณ์ของครู บุคลากร เจ้าหน้าที่ได้เสมอแต่ไม่แสดงอาการตอบโต้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

4. ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณตศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการโน้มน้าว โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารเชิญชวนให้ครู บุคลากร เจ้าหน้าที่อาสารับมอบหมาย งานก่อนมอบหมายงานจริง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา ผู้บริหารชี้ความสำคัญของงานที่มอบหมายให้ครู บุคลากร เจ้าหน้าที่รับฟังอย่างตั้งใจ และไปเยี่ยมเยียนครู บุคลากร เจ้าหน้าที่โดยไม่รอโอกาสสำคัญ หรือเมื่อมีการจัดงานต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

5. ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณตศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการสร้างมนทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารเสนอความคิดนอกกรอบที่จะดำเนินการซึ่งผู้เกี่ยวข้องอาจไม่คุ้นเคยเหมือนที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาผู้บริหารกำหนดเป้าหมายชัดเจนและมีส่วนร่วมจึงทำให้สามารถปฏิบัติงานได้และเกิดผลเป็นรูปธรรม และผู้บริหารแจ้งวิสัยทัศน์หน่วยงานทุกระดับที่เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึงและติดตามการนำไปปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

6. ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณตศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการมีจิตบริการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารลงมือกระทำโดยไม่ต้องให้บุคลากรขอความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา ผู้บริหารมีเครือข่ายในการทำกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือบุคลากรภายในสถานศึกษาด้วยความรัก และเอื้ออาทร สามัคคีต่อกัน และผู้บริหารมีการคิดวิเคราะห์ วิพากษ์ วิจัย สานการณ์สถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด



7. ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการพัฒนาบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารรับฟังและติดตามข้อมูลเพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาครู บุคลากร เจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารมอบหมายงานและความรับผิดชอบแก่ครู บุคลากร เจ้าหน้าที่อย่างทั่วถึง และผู้บริหารตั้งข้อท้วงติงเมื่อครู บุคลากร เจ้าหน้าที่ไปอบรมแล้วยังทำงานไม่ได้ดั่งที่หวัง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา เขต 1 จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสรุปสภาพ ได้ดังนี้

1. การเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ

ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจและเข้าใจถึงความรู้สึกของครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำความเข้าใจว่า คนทุกคนล้วนมีความแตกต่างกัน และการให้กำลังใจเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน ร่วมกันวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างบุคคล การทำงานร่วมกันกับครูและบุคลากรจำเป็นที่ต้องวิเคราะห์ผู้ร่วมงานเป็นรายคน แต่ละคนนัดเรื่องใด จะสามารถมอบหมายงานได้ตรงกับคนและการให้กำลังใจกัน

2. การบำรุงรักษาบุคคล

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำอย่างแท้จริง สร้างความมั่นใจว่าผู้นำสามารถนำองค์กร ประสบความสำเร็จได้ มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทั้งด้านตนเองและวิชาชีพ ถ้ามีวิสัยทัศน์ที่สูงขึ้นสูงกว่าครู ถือว่ามีอิทธิพลต่อการบังคับบัญชา และพิทักษ์รักษาองค์กรไว้ได้ ต้องมีภาวะผู้นำในทุกเรื่อง ทั้งด้านวิชาการ ความสามารถ เพื่อเป็นแบบอย่างในการทำงานของครูและบุคลากร มีการเรียนรู้เพื่อพัฒนางาน พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

3. การตระหนักรู้

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้เขา รู้เรา เข้าใจตัวเอง เข้าใจคนอื่น สงบสติอารมณ์บนความแตกต่างระหว่างบุคคล ทำให้สามารถครองอารมณ์นำไปสู่การปรับแก้สถานการณ์ แก้ปัญหาได้อย่างยุติธรรม ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความซาบซึ้ง เข้าใจในความสามารถในการคิดไตร่ตรองของผู้บริหาร ต้องตื่นตัวอยู่เสมอ

4. การโน้มน้าว

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีจิตวิทยาประกอบในการบริหารจัดการงานทุกประเภท สร้างภาวะผู้นำให้เกิดว่าเขาฟังเราได้ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน การทำผลงานทางวิชาการต้องทำเป็นแบบอย่างให้มองเห็นความสำเร็จ ตอบคำถามเองได้ ต้องรู้แจ้งเห็นจริง เป็นแบบอย่างได้ ต้องเป็นคนสร้างแรงบันดาลใจแก่ มีโอกาสในวันสำคัญ มอบของขวัญตามสมควร สร้างความประทับใจให้ครูและบุคลากรในทุกโอกาส โดยไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

5. การสร้างมโนทัศน์

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างฝันเป็นของตนเอง และนำสู่การปฏิบัติได้ พุดจริง ทำจริง เห็นผลปรากฏ ทำงานในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ นำหลักการบริหารมาใช้อย่างจริงจังครบถ้วน ทำให้



ครูมีความมั่นใจว่าผู้บริหารทำได้ การทำนโยบายในระดับต่างๆ หรือใส่ นโยบายใดลงไปก็ประสบความสำเร็จ นำหลักคิดมาสู่การสร้างนวัตกรรม สารสนเทศ และเทคโนโลยีทางการศึกษาในทุกมิติในการบริหารงาน

6. การมีจิตบริการ

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำงานอย่างเป็นระบบ มองภาพสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน ออกแบบการบริหารสถานศึกษา เพื่อการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านโครงการนิเทศภายใน สามารถวิเคราะห์ วิพากษ์ วิจาร์ณ สถานการณ์ สถานศึกษาได้อย่างเต็มปากเต็มคำ และมีความเป็นแบบอย่างแท้จริง สู่การสร้างสรรค์สถานศึกษาทุกฝ่ายต้องช่วยกันมีใจรักในการบริการนักเรียน ผู้ปกครอง หรือ หน่วยงานภายนอกที่เข้ามายังสถานศึกษา

7. การพัฒนาบุคคล

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ครูและบุคลากรได้ฝึกการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างจริงจัง เด็กจะเก่งได้ต้องเจอครูเก่ง อุทิศตนเพื่อศิษย์ อุทิศเวลาให้กับสถานศึกษา การจะตักเตือน ให้คำแนะนำ ในสิ่งที่ตนเองได้รับและได้มา หรือนำไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จได้ กระตุ้นให้ครูเห็นว่าการพัฒนาตนเองหรือการพัฒนาวิชาชีพ มีข้อดีอย่างไรบ้าง ส่งผลต่องาน ต่อตนเอง ต่อนักเรียน ต่อโรงเรียนได้อย่างไร

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 มีประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารเน้นการบริหารงานด้านการมีจิตบริการ มีความตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา การคิดวิเคราะห์ วิพากษ์ วิจาร์ณ สถานการณ์สถานศึกษา ลงมือกระทำโดยไม่ต้องให้บุคลากรขอความร่วมมือ และการมีเครือข่ายในการทำกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือบุคลากรภายในสถานศึกษา ด้วยความรักและเอื้ออาทร สามัคคีต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมศักดิ์ พรหมชาย (2558) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ บังอร ไชยเผือก (2550) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาคุณลักษณะของผู้นำแบบผู้รับใช้และบรรยากาศของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดคณะภคินีพระกุมารเยซู พบว่า คุณลักษณะของผู้นำแบบผู้รับใช้และบรรยากาศของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดคณะภคินีพระกุมารเยซู โดยรวมอยู่ในระดับมาก



ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับและให้ออกาสครูบุคลากร เจ้าหน้าที่ถึงแม้จะทำงานผิดพลาดก็ตาม มีความปรารถนาที่จะมองสถานการณ์จากมุมมองของผู้อื่นอย่างเข้าใจในปัจจัยต่างๆ ที่กำลังรุ่มล้อมเขาอยู่ ความต้องการพื้นฐานของทุกคนที่ต้องการได้รับการเคารพและเข้าใจในความไม่เหมือนกันของพวกเขาการเข้าใจในสถานการณ์ด้วยความรู้สึกเช่นนี้นำไปสู่ความเข้าใจมากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทองอินทร์ อุบลชัย (2556) ได้ศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงาน ด้านการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการบำรุงรักษาบุคคล จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีคุณค่ามากกว่ากิจกรรมผลงานต่างๆ ที่พวกเขากระทำอยู่ ด้วยความเชื่อนี้ผู้นำแบบผู้รับใช้จึงยอมอุทิศตนทั้งหมดเพื่อการเติบโตของสมาชิกในองค์กรแต่ละคน ผู้นำแบบใฝ่บริการตระหนักดีถึงความรับผิดชอบในการดูแลการเติบโตของผู้ร่วมงาน ทั้งการปฏิบัติงานในหน้าที่ ตลอดจนชีวิตจิตใจของพนักงานทุกคน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุวัฒน์ วิภาคอำรุงคุณ (2553) ได้ศึกษา เรื่อง คุณลักษณะภาวะผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครื่องมือคุณลักษณะเขตนาคาเบรียลแห่งประเทศไทย พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครื่องมือคุณลักษณะเขตนาคาเบรียลแห่งประเทศไทย ด้านการบำรุงรักษาบุคคล อยู่ในระดับมาก

ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการตระหนักรู้ จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจในภารกิจที่ต้องรับผิดชอบ มีความสามารถรับรู้สิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัวได้อย่างรวดเร็ว มอบหมายงานได้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว สื่อความหมายกับบุคลากรจนเกิดการเข้าใจกัน มีอารมณ์ หัวใจไหว เมื่อมีเหตุผลสมควรเสมอ และจะไม่หวังสิ่งตอบแทนเมื่อเขาสามารถจัดการปัญหาต่าง ๆ ได้ เพราะผู้นำใฝ่บริการมีความสันติในใจ สามารถตัดสินใจอย่างยุติธรรม และสามารถไต่ตรองปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ คมกฤษ ประการะสังข์ (2559) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ด้านการตระหนักรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการโน้มน้าว จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ใน



ระดับมาก ทั้งนี้ เป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์สามารถ พุดโน้มน้าว จูงใจให้เพื่อนร่วมงานคล้อยตาม สร้างแนวทางการพัฒนาวิชาชีพ รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่คอยกำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูและอำนวยความสะดวกในการจัดหาทรัพยากรมาสนับสนุน การดำเนินงานเป็นภารกิจหลัก และส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ในสาขาต่าง ๆ ตลอดจนทักษะการทำงาน ผู้บริหารต้องการเห็นสถานศึกษาประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน จึงได้เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น คณะครู ผู้ปกครอง นักเรียน และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางการพัฒนา สถานศึกษาเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ และป้องกันความเสี่ยงทำให้ข้าราชการครูเข้าใจว่า ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งส่งผลต่อการรับรู้ สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับผลงานของ Yukl (1998) พบว่า การโน้มน้าวด้วยเหตุผลสามารถจูงใจ ปัจจัยการเยียวยารักษานั้น คุณลักษณะของการเยียวยารักษา ตามแนวคิดของภาวะผู้นำใฝ่บริการการกระตุ้นให้ผู้อื่นความเข้มแข็ง เกิดสุขทางจิตใจ และร่างกายที่ดีขึ้น จากความกังวลต่างๆ

ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการสร้างมโนทัศน์ จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างความสามารถที่จะมองปัญหาขององค์กร การเห็นปัญหานั้นต้องเกิดจากการมองสิ่งที่จะเกิดในอนาคต ไม่ใช่การมองเห็นปัญหาของในแต่ละวัน ผู้นำสามารถจัดลำดับความสำคัญระหว่างสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตกับการมองเห็นปัญหาของแต่ละวัน สอดคล้องกับ Thompson (2005) ผู้นำใฝ่บริการ มีความสามารถที่ฝันเรื่องใหญ่ สามารถที่จะมองปัญหาขององค์กร การสร้างมโนทัศน์การที่จะเห็นปัญหานั้นต้องเกิดจากการมองการณ์ไกล ไม่ใช่การมองเห็นปัญหาเพียงในแต่ละวัน ผู้นำต้องสามารถสมดุลการจัดลำดับความสำคัญระหว่างสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตกับการมองเห็นปัญหาของแต่ละวัน

ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการมีจิตบริการ จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกด้วยความเต็มใจที่จะช่วยเหลือ หรือพร้อมที่จะให้บริการในทันทีทันใด ให้ความสนใจระตือหรือร้อนในการให้บริการ แสดงการต้อนรับและกล่าวทักทายปราศรัยด้วยใบหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส สามารถให้ความช่วยเหลือได้ตรงตามความต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับ ปองภพ ภูจอมจิตร (2558) ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีจิตบริการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการพัฒนาบุคลากร จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษารับฟังและติดตามข้อมูลเพื่อแก้ไขปัญหาและ



อุปสรรคในการพัฒนาครู บุคลากร เจ้าหน้าที่ ผู้บริหารมอบหมายงานและความรับผิดชอบแก่ครู บุคลากร เจ้าหน้าที่อย่างทั่วถึง ผู้บริหารมองเห็นคุณค่าของครู บุคลากร เจ้าหน้าที่โดยไม่ได้ตัดสินจากลักษณะภายนอก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ ศรีทอง (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนและครู ด้านการพัฒนาผู้อื่น อยู่ในระดับมาก

แนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ดังต่อไปนี้

1. ด้านการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำใฝ่บริการ ด้านการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อครู บุคลากร เจ้าหน้าที่ด้วยความเคารพบนพื้นฐานความแตกต่างระหว่างบุคคล แนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างบุคคล จะสามารถมอบหมายงานได้ตรงกับความถนัด ความสามารถ และการให้กำลังใจ ควรสังเกต พฤติกรรมการทำงาน ผลงานของครูแต่ละคน ครูหรือบุคลากรแต่ละคนย่อมแตกต่างกัน ต้องเข้าใจและเข้าใจถึงความรู้สึกของครูและบุคลากรทางการศึกษาบนความแตกต่าง เมื่อครูทำงานดีหรือผิดพลาด ควรกล่าวคำยกย่อง ชมเชย และการให้กำลังใจ เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือผลงานให้ดีขึ้น

2. ด้านการบำรุงรักษาบุคคล จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำใฝ่บริการ ด้านการบำรุงรักษาบุคคล ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่แสดงความโดดเด่นหรืออ้างถึงสิ่งที่ได้ให้ความช่วยเหลือครู บุคลากร เจ้าหน้าที่ แนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาอุทิศตนเป็นแบบอย่างที่ดี เสียสละเวลา มุ่งมั่นให้ครูมีความรู้ ความสามารถและก้าวหน้าในวิชาชีพและส่งเสริมให้ครูมีคุณภาพที่ดีขึ้น สนับสนุนให้กำลังใจครูและบุคลากร ให้คำปรึกษาแก่ครู เอาใจใส่ ให้ความเมตตา และวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาของครู เพื่อช่วยเหลือแก้ไขได้ถูกต้อง และผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความมั่นใจว่าเราเป็นผู้นำที่มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทั้งด้านตนเองและวิชาชีพ มีการเรียนรู้เพื่อพัฒนางาน

3. ด้านการตระหนักรู้ จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำใฝ่บริการ ด้านการตระหนักรู้ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้อารมณ์ของครู บุคลากร เจ้าหน้าที่ ได้เสมอแต่ไม่แสดงอาการตอบโต้ แนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้เขา รู้เรา เข้าใจตัวเอง เข้าใจคนอื่น สงบสติอารมณ์ ทำให้สามารถครองอารมณ์นำไปสู่การปรับแก้สถานการณ์ แก้ปัญหาได้อย่างยุติธรรม ครูและบุคลากรทางการศึกษา เกิดความซาบซึ้ง เข้าใจในความสามารถในการคิดไตร่ตรองของเรา มีความตื่นตัวอยู่เสมอตลอดเวลา เป็นผู้มีสติและไหวพริบในการแก้ไขปัญหาต่างๆ หากเกิดปัญหาขึ้นในสถานศึกษาหรือในองค์กร ผู้บริหารต้องเข้าใจปัญหา หาสาเหตุ และแก้ไขปัญหาได้อย่างฉับพลัน เพื่อให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง



4. ด้านการโน้มน้าว จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำใฝ่บริการ ด้านการโน้มน้าว ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ คือ ไปเยี่ยมเยียนครู บุคลากร เจ้าหน้าที่โดยไม่รอโอกาส สำคัญหรือเมื่อมีการจัดงานต่าง ๆ แนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา มีจิตวิทยาประกอบในการบริหารจัดการงานทุกประเภท สร้างภาวะผู้นำให้เกิดว่าเขาฟังเราได้ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ต้องรู้แจ้งเห็นจริง เป็นแบบอย่างได้ ต้องเป็นคนสร้างแรงบันดาลใจแก่ โอกาสในวันสำคัญมอบของขวัญตามสมควร มอบของที่ระลึก โดยไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้า การไปให้กำลังใจในสถานการณ์ฉุกเฉิน เป็นที่พึ่งพาอาศัยด้านการทำงานของสถานศึกษาได้ การทำผลงานทางวิชาการต้องทำเป็นแบบอย่างให้มองเห็นความสำเร็จ สร้างความประทับใจให้ครูและบุคลากรในทุกโอกาส

5. ด้านการสร้างมนทัศน์ จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำใฝ่บริการ ด้านการสร้างมนทัศน์ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ คือ ผู้บริหารแจ้งวิสัยทัศน์หน่วยงานทุกระดับที่เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง และติดตามการนำไปปฏิบัติ แนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างฝันเป็นของตนเอง และนำสู่การปฏิบัติได้ พุดจริง ทำจริง เห็นผลปรากฏ ทำงานในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ นำหลักการบริหารมาใช้ อย่างจริงจังครบถ้วน การทำนโยบายในระดับต่างๆ หรือใส่่นโยบายใดลงไปก็ประสบความสำเร็จ นำหลักคิดมาสู่การสร้างนวัตกรรม สารสนเทศและเทคโนโลยีทางการศึกษาในทุกมิติ หรือการบริหารงานรวมทั้งการติดตาม ประมวลผลอย่างเป็นระบบ ตรวจสอบ และอธิบายได้ มีเป้าหมายในการทำงาน การทำงานกับครูผู้สอนหรือบุคลากร ควรคำนึงถึงการพึ่งพาอาศัย การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ในยามที่ขาดแคลน การปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ ตรงไปตรงมา รวมทั้งการติดตาม ประมวลผลอย่างเป็นระบบ ตรวจสอบ และอธิบายได้

6. ด้านการมีจิตบริการ จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำใฝ่บริการ ด้านการมีจิตบริการ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ คือ ผู้บริหารมีการคิดวิเคราะห์ วิพากษ์ วิจาร์ณ สถานการณ์สถานศึกษา แนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานอย่างเป็นระบบ มองภาพสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน การขับเคลื่อนคุณภาพ การศึกษา การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านโครงการนิเทศภายใน สามารถวิเคราะห์ วิพากษ์ วิจาร์ณ สถานการณ์สถานศึกษาได้อย่างเต็มปากเต็มคำ และมีความเป็นแบบอย่างแท้จริง สู่การสร้างสรรคสถานศึกษา มีเทคนิคทางการบริหารจัดการสถานศึกษา การบริหารจัดการที่มีคุณภาพ ส่งผลให้องค์กรก้าวหน้า ทุกฝ่ายต้องช่วยกันมีใจรักในการบริการนักเรียน ผู้ปกครอง หรือหน่วยงานภายนอกที่เข้ามายังสถานศึกษา

7. ด้านการพัฒนาบุคคล จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำใฝ่บริการ ด้านการพัฒนาบุคคล ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ คือ ผู้บริหารตั้งข้อท้วงติงเมื่อครู บุคลากร เจ้าหน้าที่ไปอบรมแล้วยังทำงานไม่ได้ดังที่หวัง แนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ครูและบุคลากรจะได้รับและได้ฝึกการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ อย่างจริงจัง เด็กจะเก่งได้ต้องเจอครูเก่ง สร้างคุณค่าในความเป็นครู อุทิศตนเพื่อศิษย์



อุทิศเวลาให้กับสถานศึกษา การจะตกเดือน ให้คำแนะนำ ในสิ่งที่ตนเองได้รับและได้มา หรือนำปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จได้ ต้องกระตุ้นให้ครูเห็นว่าการพัฒนาตนเองหรือการพัฒนาวิชาชีพ มีข้อดีอย่างไร ส่งผลต่องาน ตนเอง นักเรียน และโรงเรียนได้อย่างไรบ้าง

ข้อเสนอแนะ

1. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1
2. ศึกษาภาวะผู้นำผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการโน้มน้าวในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

บรรณานุกรม

- คมกฤช ประการะสังข์. (2559). ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ทองอินทร์ อุบลชัย. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ปองภพ ภูจอมจิตร. (2558). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สมศักดิ์ พรหมชาย. (2558). ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สุรัฐ ศิลปอนันต์. (2545). กระบวนการปฏิรูปโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพมหานคร : ด่านสุทธาการพิมพ์.
- บังอร ไชยเผือก. (2550). การศึกษาคูณลักษณะของผู้นำแบบผู้รับใช้และบรรยากาศของโรงเรียน คาทอลิก สังกัดคณะภคินีพระกุมารเยซู. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2542). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- อารี พันธุ์มณี. (2547). ฝึกให้เป็นคิดให้สร้างสรรค์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไยใหม่.
- อนุวัฒน์ วิชาคธำรงคุณ. (2553). การศึกษาคูณลักษณะภาวะผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหาร



สถานศึกษาในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์ปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
อมรรัตน์ ศรีทอง. (2558). **ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียนของ
โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.** วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครปฐม.

- Cronbach, L. J. (1970). **Essentials of Psychological Test.** (5th ed). New York: Harper
Collins.
- Krejcie, R.V. Morgan, D.W. (1970, Autumn). “Determining Sample Size for
Research Activities”. in **Educational and Psychological Measurement.**
Vol.30 (No.3) : pp.608 – 610.
- Greenleaf, R. K. (1977). **The servant leadership: A journey into the nature of
legitimate Power and greatness.** New York: Paulist Press.
- Owens, 1981; LC Subject: Owens, Bob African American football coaches; Local
Collection ID: UA_REF_3; Repository: University of Oregon. Libraries.
- Thomson, C.H. (2005). **The public School Superintendent and Servant
Leadership.** Dissertation, Ed.D. (Doctor of Education). Wisconsin :
Wisconsin University
- Wong, N. (2005). **Servant leadership: An opponent – process model and the
revised servant Leadership profile.** (Master’s thesis, Regent University,
Virginia, USA).
- Yukl, G. (1998). “Managerial Leadership A Review of Theory and Research”.
Journal of Management, 15, 251-289.