

ภาวะผู้นำใ้บริการผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจักราช ตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2
Servant Leadership of School Administrators in Chakkarat District in the Perception
of Teachers in Educational Institutions under Nakhon Ratchasima Primary
Education Service Area Office 2

นิอร เพ็ชรกระโทก* และ ชุตินา พรหมผุย**

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล*,**

Nion Phetkrathok* and Chutima Prompoury**

Faculty of Education Vongchavalitkul University*,**

Corresponding author E-mail: S.nion432@gmail.com

(Received: April 6, 2024; Revised: May 16, 2024; Accepted: May 28, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจักราช ตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจักราช ตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูผู้สอนในโรงเรียนเขตอำเภอจักราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำนวนทั้งสิ้น 186 คน ได้จากการเทียบจำนวนประชากรกับตารางการหากลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน โดยการสุ่มแบบเป็นชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จากนั้นจึงทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับสลาก การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม แบบมาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจักราช ตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอันดับแรก คือ การส่งเสริมและช่วยเหลือผู้อื่น รองลงมา คือ การบริการผู้อื่นก่อนคิดถึงประโยชน์ส่วนตน และการรับฟังความคิดเห็นและการยอมรับผู้อื่น ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการทำตัวให้น่าเชื่อถือ 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจักราช ตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 พบว่า จำแนกตามวุฒิการศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
คำสำคัญ: ภาวะผู้นำใ้บริการ, ผู้บริหารสถานศึกษา, การรับรู้ของครู

Abstract

The research aims to 1) study the servant leadership of school administrators in Chakkarat District as perceived by teachers in educational institutions under Nakhon Ratchasima Primary Education Service Area Office 2 and 2) compare the servant leadership of school administrators in Chakkarat District as perceived by teachers in educational institutions under Nakhon Ratchasima Primary Education Service Area Office 2, classifying by educational qualification, work experience, and school size. The samples were 186 teachers in Chakkarat district schools under Nakhon Ratchasima Primary Education Service Area Office 2. We selected them by comparing the number of samples with Krejcie and Morgan's sampling table, which included both stratified random sampling and simple random sampling. We collected the data using five-point rating scale questionnaires, which had an item objective congruence index of 1 and an overall reliability value of 0.96. The statistics used in the research were percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The research results were as follows: 1) Overall, the servant leadership of school administrators in Chakkarat District, as perceived by teachers in educational institutions under Nakhon Ratchasima Primary Education Service Area Office 2, was rated at a level of 2. Upon examining individual aspects, all were rated at a high level. The aspect that had the highest average value was promoting and helping others, which was followed by serving others before considering one's own interests, listening to opinions, and accepting others. The lowest average aspect was trustworthiness. 2) There were overall differences in how teachers in schools under the Nakhon Ratchasima Primary Education Service Area Office 2 thought about servant leadership between school administrators in Chakkarat District and those in other districts, based on teachers' educational background. These differences were statistically significant at the .05 level. Classified by work experience, there was no difference overall. Classified by school size, there was a statistically significant difference overall at the .05 level.

Keywords: Servant Leadership, School Administrators, Perception of Teacher

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ยุคของการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการศึกษา และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่การจัดการศึกษาจะต้องเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 บัญญัติไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มีความภูมิใจในความเป็นไทย ความเป็นสากล ทั้งนี้เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน สถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาต้องมีความพร้อมที่จะรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะต้องเป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่มีความสามารถ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียนการสอน และการเรียนรู้ รวมทั้งประสานสัมพันธ์ระดมและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารทำหน้าที่สำคัญในการนำพาองค์กร เป้าหมายที่พึงประสงค์โดยการกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ การจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติที่แสดงให้เห็นศักยภาพคุณภาพเกิด

ประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา รับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษาในสถานศึกษาของตนเอง ในด้านต่าง ๆ คือ 1) ปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคน 2) ริเริ่มการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ 3) สำรวจและสนับสนุนการใช้ ICT และ E-Learning 4) พัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ 5) สร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริม การเรียนรู้ และความสำเร็จ และ 6) พัฒนาคนอื่นให้เป็นผู้นำ (วิโรจน์ สารรัตน์, 2556)

ผู้นำในปัจจุบันเน้นไปที่การมีคุณธรรมซึ่งสนับสนุนให้ผู้ตามสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เป็นผู้นำ ได้มากกว่าที่จะใช้ตำแหน่ง เพื่อการควบคุมหรือจำกัดความสามารถของผู้ตาม สอดคล้องกับทัศนะของ เซอร์โต (Certo & Certo, 2006) ที่ว่าผู้นำยุคใหม่ควรมีการผสมผสานคุณลักษณะผู้นำใน 5 รูปแบบ คือ ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบสอนงาน ภาวะผู้นำแบบพิเศษ ภาวะผู้นำแบบประกอบการ และภาวะผู้นำแบบให้บริการ ในขณะที่นักวิชาการ หลายท่านได้ให้ทัศนะตรงกันว่า ภาวะผู้นำในปัจจุบันต้องมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบให้บริการ ซึ่งภาวะผู้นำแบบให้บริการ ได้รับการยอมรับว่า เปรียบเสมือนปรัชญาและเครื่องมือในการสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรและสังคม ความแตกต่างของ รูปแบบภาวะผู้นำแบบให้บริการกับภาวะผู้นำแบบอื่น ๆ คือ ผู้นำแบบให้บริการจะเป็นศูนย์รวมจิตใจของคนในองค์กรเพื่อสร้างความ มุ่งหวังที่ดี โดยไม่ใช้วิธีการบังคับ ผู้นำแบบให้บริการเน้นความสำคัญ ด้านคุณธรรมในการเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสัมพันธ์ที่ดีอย่าง แท้จริงระหว่างผู้นำและผู้ตาม รวมทั้งให้การสนับสนุนบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร การทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจบนพื้นฐานของคุณธรรมมีพฤติกรรมให้ความสนใจผู้อื่น และส่งเสริมผู้อื่นให้มีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ (Spears, 2004) ซึ่งเป็นที่ทราบกันดีว่า บทบาทของผู้นำมีส่วนสำคัญ ในการนำไปสู่การปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จต่อแบบแผน ความเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นที่พิสูจน์ได้ว่า การนำแนวคิดภาวะผู้นำแบบให้บริการมาใช้ สามารถทำให้องค์กรมีการพัฒนาและประสบ ผลสำเร็จ เมื่อพิจารณาในระดับบุคคลและสังคม ภาวะผู้นำแบบให้บริการช่วยส่งเสริมการเจริญเติบโต และเกิดการเปลี่ยนแปลง ในระดับบุคคล ทั้งด้านความคิด และจิตวิญญาณ ด้านความเป็นมืออาชีพ ด้านความรู้สึกล ด้านความฉลาด จุดแข็งของ ภาวะผู้นำแบบให้บริการ คือ การก่อให้เกิดบรรยากาศของการทำงาน ที่กระตุ้นให้ทุกคนแสวงหาโอกาสอย่างกระตือรือร้นในการ บริการและนำทางผู้อื่น โดยภาวะผู้นำแบบให้บริการนี้ จะเป็นแบบพลวัตที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ อย่างมีประสิทธิภาพท่ามกลาง สภาวะที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกปัจจุบัน

ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติตามแนวคิดของผู้นำแบบให้บริการจะให้ความสำคัญและรับรู้ถึงคุณค่าของผู้ร่วมงาน และจะให้ความเอาใจใส่ในการพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานอีกทั้งผู้นำประเภทนี้จะมีศักยภาพที่จะสร้างบรรยากาศขององค์กร (School Climate) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการบริหาร และการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และยังส่งผล ทางบวกต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน (Black, 2010) ดังนั้น ผู้บริหารที่ใช้ภาวะผู้นำแบบให้บริการในการบริหารย่อมนำไปสู่ ความสำเร็จในการบริหารองค์กรได้เป็นอย่างดีโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ต้องมุ่งการจัดการศึกษา หรือกระบวนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพปฏิรูปโครงสร้างโปร่งใสและเป็นธรรมต้องพัฒนาครูอย่างจริงจัง และทำงาน แบบส่งเสริมความพอใจและความก้าวหน้าของครูซึ่งจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งภาวะผู้นำแบบให้บริการ (Servant Leadership) มีลักษณะของการให้คุณค่าและความสำคัญในความเป็นบุคคลของมนุษย์ทุกคน รับผิดชอบต่อความต้องการ ของกลุ่มมากกว่าความต้องการส่วนตัวไม่แสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนเอง และเป็นบุคคลที่มีคุณธรรมสูง ซึ่งเป็นคุณสมบัติ ที่เหมาะสมกับยุคปัจจุบันที่คนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับวัตถุนิยมมากกว่าคุณค่าของความเป็นมนุษย์ การเป็นผู้นำแบบให้บริการ เป็นความรู้สึกลที่มีอยู่ตามธรรมชาติที่เกิดความปรารถนาที่จะรับใช้บุคคลทั่วไป เป็นการแสวงหาเพื่อการพัฒนาแต่ละบุคคล ที่มุ่งไปสู่ความต้องการของผู้อื่น และมีความพร้อมที่จะสนับสนุนชีวิตกลุ่มเพื่อให้บรรลุถึงการตัดสินใจ ซึ่งเป็นวิธีการที่ทำให้ เกิดพลังในสถาบันและยังเป็นการส่งเสริมปรับปรุงสังคมอีกด้วย (Greenleaf, 2003)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 เป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีบทบาทในการจัดทำนโยบายและมาตรฐานการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

โดยได้ตระหนักถึงเจตนารมณ์และเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางการดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นโยบายของจังหวัดและสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา ได้ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ และนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 พบว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษาหลาย ๆ ด้าน ยังไม่ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์จากการบริหารงานที่ผ่านมา มักประสบปัญหาและมีข้อจำกัดในการปฏิบัติงานเป็นจำนวนมาก ซึ่งส่วนใหญ่เกิดจากการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจเองเป็นส่วนใหญ่ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหาร มีส่วนร่วมในการตัดสินใจน้อย ความสามารถในการโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาตอบสนองความต้องการความสำเร็จของโรงเรียนอาจเป็นสาเหตุให้คุณภาพผู้เรียนที่ปรากฏอยู่ในระดับที่ไม่น่าพอใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากผลการทดสอบการศึกษาแห่งชาติ (O-NET) ประจำปีการศึกษา 2564 พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า ปีการศึกษา 2565 ทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2, 2566) สะท้อนให้เห็นผลของคุณภาพของการบริหารสถานศึกษาที่ยังไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งการดำเนินงานขับเคลื่อนผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นความรับผิดชอบโดยตรงของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องเร่งดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีส่วนร่วมกับบุคลากรเพื่อวางแผนในการวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา และกำหนดแผนดำเนินงานจัดการคุณภาพ กระบวนการบริหารจัดการ

ด้วยเหตุดังกล่าวนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 มากน้อยเพียงใด ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อวางแผนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนา ส่งเสริม ภาวะผู้นำให้สอดคล้องกับการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นส่วนที่ทำให้การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจักราช ตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

2.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจักราช ตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้การวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนเขตอำเภอจักราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำนวน 350 คน จาก 44 โรงเรียน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนเขตอำเภอจักราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำนวน 186 คน ได้จากการเทียบสัดส่วนประชากร ตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน ไพศาล หวังพานิช, 2564) ระดับความเชื่อมั่น 95 % จาก 350 คน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 186 คน แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนขนาดโรงเรียน จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก

3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ตัวแปรต้น (Independent Variable) ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษาในเขตอำเภอจักราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้
1) วุฒิการศึกษา 2) ประสบการณ์การทำงาน และ 3) ขนาดของโรงเรียน

3.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจักราช ตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ประกอบด้วย 4 ด้านดังต่อไปนี้ 1) ด้านการบริการผู้อื่นก่อนคิดถึงผลประโยชน์ของตน 2) ด้านการรับฟังความคิดเห็นและการยอมรับผู้อื่น 3) ด้านการทำตัวให้น่าเชื่อถือ และ 4) ด้านการส่งเสริมและช่วยเหลือผู้อื่น

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 1 ฉบับ มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน ลักษณะเป็นแบบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจักราช ตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบบ 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert's Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล ถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากครูผู้สอนในโรงเรียนเขตอำเภอจักราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.4.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลไปยังโรงเรียนในเขตอำเภอจักราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 186 ชุด ได้รับข้อมูลกลับมาทั้งหมด 186 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

3.4.3 นำแบบสอบถามที่ได้คืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องในแต่ละฉบับ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์โดยมีการดำเนินการดังนี้

3.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของโรงเรียน โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

3.5.2 วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจักราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ทั้งโดยรวม รายด้านและรายข้อ โดยใช้สถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำมาแปลความหมายกับเกณฑ์ประเมิน ตามมาตรวัดของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

3.5.3 วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจักราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 เปรียบเทียบตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน ด้วยการทดสอบค่าที (t - test)

4. ผลการวิจัย

4.1 ระดับภาวะผู้นำไ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจักราช ตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวม และรายด้าน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับภาวะผู้นำไ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม และรายด้าน

การมีภาวะผู้นำไ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. การบริการผู้อื่นก่อนคิดถึงประโยชน์ส่วนตน	4.33	0.42	มาก	2
2. การรับฟังความคิดเห็นและการยอมรับผู้อื่น	4.31	0.41	มาก	3
3. การทำตัวให้น่าเชื่อถือ	4.31	0.44	มาก	3
4. การส่งเสริมและช่วยเหลือผู้อื่น	4.38	0.41	มาก	1
ภาพรวม	4.33	0.42	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำไ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจักราช ตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอันดับแรก คือ การส่งเสริมและช่วยเหลือผู้อื่น ($\bar{X} = 4.38$) รองลงมาคือ การบริการผู้อื่นก่อนคิดถึงประโยชน์ส่วนตน ($\bar{X} = 4.33$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การรับฟังความคิดเห็นและการยอมรับผู้อื่น และการทำตัวให้น่าเชื่อถือ ($\bar{X} = 4.31$)

4.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำไ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจักราช ตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำไ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ภาวะผู้นำไ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา	วุฒิทางการศึกษา				t	Sig
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การบริการผู้อื่นก่อนคิดถึงประโยชน์ส่วนตน	4.35	0.42	4.04	0.29	2.196*	0.031
2. การรับฟังความคิดเห็นและการยอมรับผู้อื่น	4.32	0.41	4.00	0.29	3.264*	0.009
3. การทำตัวให้น่าเชื่อถือ	4.32	0.43	4.00	0.39	2.188*	0.030
4. การส่งเสริมและช่วยเหลือผู้อื่น	4.40	0.40	3.95	0.29	3.287*	0.001
ภาพรวม	4.35	0.42	4.00	0.32	2.734*	0.018

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < 0.05$

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำไ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจักราช ตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีวุฒิปริญญาตรีมีการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำไ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าครูที่มีวุฒิสองวุฒิปริญญาตรี

4.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจักราช ตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ในการทำงาน				t	Sig
	น้อยกว่า 10 ปี		10 ปีขึ้นไป			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การบริการผู้อื่นก่อนคิดถึงประโยชน์ส่วนตน	4.33	0.44	4.33	0.37	-0.033	0.974
2. การรับฟังความคิดเห็นและการยอมรับผู้อื่น	4.30	0.43	4.34	0.36	-0.533	0.594
3. การทำตัวให้น่าเชื่อถือ	4.32	0.46	4.27	0.37	0.834	0.406
4. การส่งเสริมและช่วยเหลือผู้อื่น	4.37	0.42	4.41	0.37	-0.640	0.532
ภาพรวม	4.33	0.44	4.34	0.37	-0.093	0.627

จากตารางที่ 3 ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจักราช ตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

4.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจักราช ตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน

ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดของโรงเรียน				t	Sig
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การบริการผู้อื่นก่อนคิดถึงประโยชน์ส่วนตน	4.28	0.45	4.37	0.40	-1.414	0.159
2. การรับฟังความคิดเห็นและการยอมรับผู้อื่น	4.27	0.39	4.34	0.43	-1.146	0.253
3. การทำตัวให้น่าเชื่อถือ	4.22	0.42	4.38	0.44	-2.579*	0.011
4. การส่งเสริมและช่วยเหลือผู้อื่น	4.28	0.38	4.46	0.42	-3.044*	0.003
ภาพรวม	4.26	0.41	4.39	0.42	-2.046*	0.107

จากตารางที่ 4 ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจักราช ตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การทำตัวให้น่าเชื่อถือ กับการส่งเสริมและช่วยเหลือผู้อื่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลางมีการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก

5. สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจกราช ตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ได้นำเสนอการอภิปรายผลได้ดังนี้

5.1 ภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจกราช ตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอันดับแรก คือ การส่งเสริมและช่วยเหลือ รองลงมา คือ การบริการผู้อื่นก่อนคิดถึงประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจกราชทำให้ครูได้ค้นพบพลังความสามารถในตนเอง เพื่อที่จะรับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่ โดยเปิดเผย และปรารถนาที่จะรับรู้ถึงปัญหา และความเจ็บปวดของผู้อื่น เขาจะทำตัวใกล้ชิดและเห็นอกเห็นใจครู ซึ่งผู้บริหารในปัจจุบันเน้นไปที่การมีคุณธรรมซึ่งสนับสนุน ช่วยเหลือให้ผู้ตามสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เป็นผู้นำได้ มากกว่าที่จะใช้ตำแหน่งเพื่อการควบคุมหรือจำกัดความสามารถของผู้ตาม สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจน์ณัฐศิริทิพย์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในจังหวัดเลย พบว่า 1) ครูในสถานศึกษาที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ งามอาจ สิมเสน (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า ภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกรายการ

ส่วนภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การรับฟังความคิดเห็น และยอมรับผู้อื่น และการทำตัวให้น่าเชื่อถือ แม้ทั้งสองด้านจะมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แต่ตามความคิดเห็นของครูยังอยู่ในระดับมาก จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจกราช รับฟังและยอมรับปัญหา ความคิดเห็น และให้เกียรติผู้อื่น เขาจะพยายามสนองความต้องการของผู้อื่นอย่างเต็มความสามารถ และจะไม่บังคับผู้อื่นให้ผู้อื่นทำตามความต้องการของตน และรักษาคำพูด สื่อสัตย์ต่อบุคคลอื่น ดูแลแต่ไม่ควบคุมผู้อื่น จะกระจายข้อมูลข่าวสารที่เกิดขึ้นให้แก่ผู้ตาม และตัดสินใจบนพื้นฐานของผลประโยชน์ของกลุ่ม มากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว ความเชื่อถือในตัวของผู้บริหารจะเกิดขึ้นจากการที่เขาให้ความเชื่อถือบุคคลอื่น และเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นได้ตัดสินใจด้วยตนเอง สอดคล้องกับวิจัยของ จิรัฐติกา รจพจน์ (2557) ได้ทำการศึกษา วิจัยเรื่องภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งด้านการแสดงความน่าเชื่อถือ ด้านการให้คุณค่าแก่ผู้อื่น ด้านการพัฒนาผู้อื่น ด้านการสร้างชุมชน ด้านการแสดงภาวะผู้นำ และด้านการร่วมแบ่งปันภาวะผู้นำ

5.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจกราช ตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน

5.2.1 ภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจกราช ตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริการผู้อื่นก่อนคิดถึงประโยชน์ส่วนตน ด้านการรับฟังความคิดเห็นและการยอมรับผู้อื่น ด้านการทำตัวให้น่าเชื่อถือ และด้านการส่งเสริมและช่วยเหลือผู้อื่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำไปบริการของ

ผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีวุฒิปริญญาตรี ทำความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารมากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทรี ไพเราะ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า ครูที่มีวุฒิทางการศึกษา มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการเป็นผู้ฟังที่ดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2.2 ภาวะผู้นำเฝ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจักราช ตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำเฝ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริการผู้อื่นก่อนคิดถึงประโยชน์ส่วนตน ด้านการรับฟังความคิดเห็นและการยอมรับผู้อื่น ด้านการทำตัวให้น่าเชื่อถือ และด้านการส่งเสริมและช่วยเหลือผู้อื่น ไม่แตกต่างกันเมื่อกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการบริการผู้อื่นก่อนคิดถึงประโยชน์ส่วนตน รับฟังความคิดเห็นและการยอมรับผู้อื่น ทำตัวให้น่าเชื่อถือ และมีการส่งเสริมและช่วยเหลือผู้อื่น ทำให้ครูและโรงเรียนพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงส่งผลให้ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเฝ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจักราช ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทรี ไพเราะ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของเจียรไน ไชยนา (2553) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุทรธานี พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุทรธานีตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน

5.2.3 ภาวะผู้นำเฝ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจักราช ตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำเฝ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำตัวให้น่าเชื่อถือ และด้านการส่งเสริมและช่วยเหลือผู้อื่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดกลางมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเฝ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาขนาดกลางมีการจัดสรรงบประมาณมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ทำให้ผู้บริหารมีงบประมาณในการส่งเสริม พัฒนา และช่วยเหลือครูได้มากว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก จึงทำให้เกิดความคิดเห็นที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ อนันต์ภักดิ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพาสินธุ์ เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพาสินธุ์ เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

6.1.1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเฝ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจักราช ตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การรับฟังความคิดเห็นและการยอมรับผู้อื่น และการทำตัวให้น่าเชื่อถือ ดังนั้น

ผู้บริหารควรฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคน โดยการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็น และพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้เจริญเติบโต ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่น แยกแยะเรื่องส่วนตัวและส่วนรวมได้อย่างชัดเจน เสียสละ และไม่หวังผลตอบแทน ซึ่งเป็นการทุ่มเทการทำงานในองค์กรอย่างแท้จริง

6.1.2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจากราช ตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคน โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้แสดงความคิดเห็น พร้อมทั้งสนับสนุน และพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

6.1.3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจากราช ตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีเป้าหมายที่ชัดเจน ประชุม พร้อมมอบหมายงานให้ครูบุคลากรอย่างเหมาะสมตามความสามารถ เพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

6.1.4 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจากราช ตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสรรงบประมาณให้ทั่วถึงในการส่งเสริม พัฒนา และช่วยเหลือครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

6.2 ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

6.2.1 ควรศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา

6.2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้มีเครื่องมือวัดภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเองและสถานศึกษาต่อไป

7. เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา ฐิติเพ็ญ. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัดเลย* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- จิรัฐติกาล รจพจน์. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- เจียรไน ไชยนา. (2553). *ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). สุวีริยาสาส์น.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2553, 10 กรกฎาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 127 ตอนที่ 45. หน้า 1-3.
- ไพศาล หวังพานิช. (2564). *สถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์* [เอกสารประกอบการสอน]. คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). *การวิจัยทางการบริหารการศึกษาแนวคิดและกรณีศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). ทิพย์วิสุทธิ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2. (2566). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*.

- สุนทรี ไพเราะ. (2561). *ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้* ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- องอาจ สิมเสน. (2556). *ภาวะผู้นำในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 25 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อภิชาติ อนันตศักดิ์. (2558). *ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 3 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Black, G. L. (2010). Correlation Analysis of Servant Leadership and School Climate. *Catholic Education: A Journal of Inquiry and Practice*, 13(4), 437-466.
- Certo, S. C. & Certo, S. T. (2006). *Modern Management*. Upper Saddle River, Pearson Prentice Hall.
- Greenleaf, R. K. (2003). *Servant Leadership Within*. Paulist Press.
- Spears, L. C. (2004). Practicing Servant-leadership. *Leader to Leader*, 1(34), 7-11.
<https://doi.org/10.1002/ltl.94>