



ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

The Servant Leadership of School Administrators as Perceived by Teachers
under the Jurisdiction of the Office of Songkhla Primary Education Service
Area 3

พิชชาภา นพรัตน์^{1*} และจรัส อติวิทยาภรณ์²
Pitchapa Nopparat^{1*} and Charas Atiwitthayaporn²

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ

¹ Master's Degree, Master of Education Program, Educational Administration, Faculty of Education, Thaksin University.

² รองศาสตราจารย์ ดร., สาขาวิชาการบริหารและการจัดการทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

² Associate Professor Dr., Management and Education Management, Faculty of Education, Thaksin University.

* Corresponding author, E-mail: patchinee99@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำนวน 335 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน แล้วทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา แล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลาก เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 5 ระดับ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .9910 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ที่มีเพศและประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ไม่แตกต่างกัน ครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการเป็นผู้ฟังที่ดี ด้านการยอมรับและเห็นอกเห็นใจ และด้านการมองการณ์ไกล มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูที่สอนในสถานศึกษาขนาดต่างกัน

มีความคิดเห็นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีจิตบริการมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำไปบริการ, ผู้บริหาร, ครู

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the servant leadership of school administrators as perceived by teachers under the Jurisdiction of the Office of Songkhla Primary Education Service Area 3 and 2) to compare the servant leadership of school administrators as perceived by teachers under the Jurisdiction of the Office of Songkhla Primary Education Service Area 3 by the variables of their gender, age, educational level, work experiences and school size. The samples consisted of 335 teachers under the Jurisdiction of the Office of Songkhla Primary Education Service Area 3. The sample size was calculated by Krejcie and Morgan and then through stratified random sampling by school size, then through simple random sampling which was selected by drawing lots. The research instrument was a set of 5 rating-scale questionnaires with reliability of .9910. The data was analyzed by percentage, average, standard deviation, t - test and One - way ANOVA.

The research found that 1) The servant leadership of school administrators as perceived by teachers under the Jurisdiction of the Office of Songkhla Primary Education Service Area 3 was at a high level both in overall and individual aspects and 2) the servant leadership of school administrators as perceived by teachers under the Jurisdiction of the Office of Songkhla Primary Education Service Area 3 by the variables of in gender and work experiences showed no statistically significant differences. The teachers who different in age had statistically significant differences of .01. The teachers who different in educational level had both in overall showed no statistically significant differences. When considering in each aspect found that, listening aspect, acceptance and empathy aspect, foresight aspect had statistically significant differences of .05. The teachers who work in different school size both in overall showed no statistically significant differences. When considering in each aspect found that, stewardship aspect foresight had statistically significant differences of .05.

Keywords: Servant Leadership, Administrators, Teachers

บทนำ

สถานศึกษาชั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 มีการบริหารจัดการศึกษาตามระเบียบข้อบังคับของกระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีคณะกรรมการเป็นผู้ร่วมกันวางแผนปรัชญาและนโยบายเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด ซึ่งเน้นการอบรมนักเรียนให้เป็นผู้มีคุณธรรม



ตามหลักสากลของทุกศาสนา และสอดคล้องกับขนบธรรมเนียมประเพณีไทย มีความรับผิดชอบต่อสังคม โดยมุ่งเน้นการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีศักยภาพในทุกมิติของชีวิต และสนองตอบนโยบายของ กระทรวงศึกษาธิการและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และเนื่องจากสิ่งแวดล้อมรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงของสังคมเป็นปัญหาที่ต้องแก้ไขในหลาย ๆ ด้าน บทบาทใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงถูกขับเคลื่อนให้เป็นบุคคลสำคัญในการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการ สถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ของการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้จากการศึกษาแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2559 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า ผลการ ประเมินคุณภาพสถานศึกษา โดยภาพรวมด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์เมื่อเทียบ ระดับชาติ ซึ่งสะท้อนการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย จากการทดสอบ ระดับชาติปีการศึกษาที่ผ่านมา ในด้านผู้เรียนพบว่ามีความต่ำกว่าครึ่งหนึ่งของคะแนนรวมทุกวิชา ดังนั้น ผู้เรียนจึงต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนาเพิ่มขึ้น ส่วนด้านครูผู้สอนพบว่าครูมีความเข้าใจเกี่ยวกับการ จัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ แต่ครูยังใช้วิธีการสอนในรูปแบบเดิม ซึ่งจากปัญหาดังกล่าว หาก ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีภาวะผู้นำอย่างเหมาะสม ย่อมส่งผลต่อการดำเนินงานของ สถานศึกษาให้สามารถดำเนินงานไปได้ด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. สืบค้นเมื่อ 29 สิงหาคม 2560, จาก <http://www.sk3.go.th>) ผู้บริหารจึงต้องมีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ และความคิดริเริ่ม เพื่อที่จะพัฒนาผู้เรียนและองค์กรไปสู่เป้าหมาย โดยสนองตอบต่อความต้องการ ความพึงพอใจของผู้เรียนและสังคม ซึ่งเป็นเรื่องยากที่จะประสบความสำเร็จได้หากขาดการทำงานร่วมกันของผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชา ทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อการให้บริการทางการศึกษาและเป็น ผู้นำหลักในการพัฒนาสถานศึกษาในทุก ๆ ด้าน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมสำหรับ สภาพการณ์ที่กำลังเกิดขึ้น ซึ่งต้องการผู้นำที่มีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์และมีเจตจำนงที่แน่วแน่ใน การพัฒนางานไปสู่ทิศทางใหม่ ๆ มองกว้าง คิดไกล และใฝ่สูง เป็นคนเก่ง คนดี มีคุณธรรม จริยธรรม เคารพและให้เกียรติแก่ผู้ร่วมงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคมและเห็นแก่ ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพราะผู้นำเป็นตัวแทนขององค์กรอีกทั้งเป็นจตุรพลังของ ทุกคน เป็นพื้นฐานของการทำงานเป็นทีม การอยู่ร่วมกันเป็นชุมชน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมี พฤติกรรมที่ประกอบด้วยคุณธรรม การดูแลเอาใจใส่และการมุ่งพัฒนา ที่สำคัญคือ เป็นตัวอย่างที่ดีในการ มอบอำนาจแก่คน ซึ่งถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำ รอบรู้ เฉลียวฉลาด ก็จะสามารถนำสถานศึกษา ให้มีความเจริญก้าวหน้า เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี และทำให้ครูหรือผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความรัก ความศรัทธาและยอมปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจและเต็มศักยภาพ อีกทั้ง ยังตั้งอยู่บนความเป็นจริงเชิง ปฏิบัติ (ดวงกลม ทับลือชัย. 2554 : 2) ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารจึงต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมซึ่งควรมีลักษณะ การอำนวยความสะดวก การควบคุมร่วมกัน ที่สำคัญคือการมุ่งสร้างภาวะผู้นำแก่ผู้อื่น ผู้นำจะทำตัวเสมือน ผู้รับใช้หรือมีจิตใฝ่บริการเพื่อให้ทุกคนสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้วยเหตุนี้หลักการของภาวะผู้นำใฝ่บริการ (Servant Leadership) จึงเป็นคำตอบที่เหมาะสมสำหรับสภาพการณ์ที่เกิดขึ้น และเป็นบทบาทสำคัญที่ จะเป็นตัวจักรแห่งความสำเร็จขององค์กรเพื่อนำบุคลากรให้ร่วมแรงร่วมใจ ทำงานด้วยความรักโดยใช้ ศักยภาพที่ตนมีอยู่เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ขององค์กรให้หมดไป ซึ่งการได้ทราบถึงภาวะผู้นำใฝ่บริการของ ผู้บริหารสถานศึกษาย่อมเป็นวิธีหนึ่งที่จะเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะการให้ความสำคัญ



และรับรู้ถึงคุณค่าของผู้ร่วมงานของผู้บริหารที่ควรได้รับการพัฒนาโดยการใช้ภาวะผู้นำไปบริการที่รู้จักใช้อำนาจทางศีลธรรมกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และมอบอำนาจแก่เพื่อนร่วมงานเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกันของกลุ่ม (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และ สรายุทธ กั้นหลง. 2553 : 38)

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เพื่อเสนอผลการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและนำไปสู่การแก้ปัญหา พัฒนา ปรับปรุงด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา และเป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษานาชาติและคุณภาพของสังคมไทยในอนาคตต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยอาศัยแนวคิดของ สเปียร์ (Spears. 2004 : 7-11) ซึ่งประกอบด้วย 10 ด้าน ได้แก่ 1) การเป็นผู้ฟังที่ดี 2) การยอมรับและเห็นอกเห็นใจ 3) การบำรุงรักษาบุคลากร 4) การมีความตระหนักรู้ 5) การโน้มน้าวใจ 6) การสร้างมโนทัศน์ขององค์กร 7) การมองการณ์ไกล 8) การมีจิตบริการ 9) การมุ่งมั่นการพัฒนาบุคลากร 10) การสร้างสรรค์ชุมชน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทราบถึงระดับภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3
2. เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษานำไปใช้พัฒนาตนเองด้วยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารและพัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

สมมติฐานของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 อยู่ในระดับมาก



2. ครูที่มีเพศ, อายุ, วุฒิการศึกษา, ประสบการณ์การทำงาน และปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 แตกต่างกัน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการ

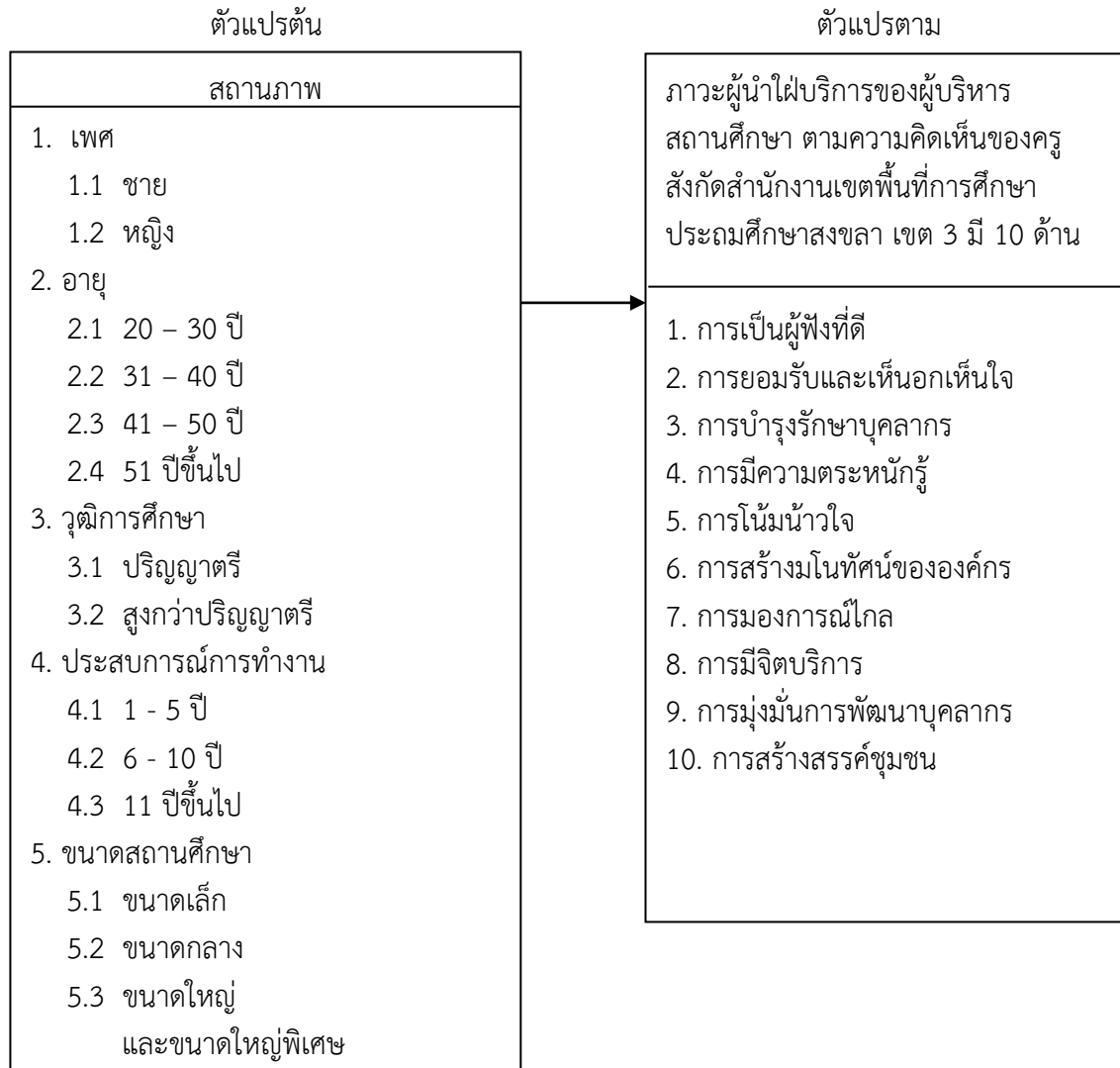
ภาวะผู้นำใ้บริการ (Servant Leadership) เป็นผู้นำแห่งอุดมการณ์ที่ทำงานเพื่อส่วนรวมเสมือนเป็นผู้รับใช้ของหน่วยงานที่ต้องแบกรับภาระงานหนัก อย่างไรก็ตามภาวะผู้นำแบบนี้เป็นการอุทิศตนเองเพื่อมวลมนุษยและสังคม โดยพฤติกรรมที่แสดงออกมาถึงการใ้บริการเพื่อนร่วมงาน ผู้ตามหรือผู้อื่น ด้วยความเข้าใจ เต็มใจในการทำงาน เพื่อกระตุ้นจูงใจหรือตอบสนองความต้องการของบุคคล โดยใช้อำนาจทางศีลธรรมกระตุ้นให้เกิดการร่วมมือร่วมใจ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน และใ้อำนาจแก่เพื่อนร่วมงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

สเปียร์ (Spears, 2004 : 7-11) ได้นำเสนอคุณลักษณะของภาวะผู้นำใ้บริการแบ่งออกเป็น 10 คุณลักษณะ ได้แก่ 1) การเป็นผู้ฟังที่ดี (Listening) 2) การยอมรับและเห็นอกเห็นใจ (Acceptance and Empathy) 3) การบำรุงรักษาบุคคลกร (Healing) 4) การมีความตระหนักรู้ (Awareness) 5) การโน้มน้าวใจ (Persuasion) 6) การสร้างมโนทัศน์ขององค์กร (Conceptualizing) 7) การมองการณ์ไกล (Foresight) 8) การมีจิตบริการ (Stewardship) 9) การมุ่งมั่นการพัฒนาบุคคลกร (Commitment to the Growth of People) และ 10) การสร้างสรรค์ชุมชน (Building Community) ภาวะผู้นำใ้บริการ เริ่มต้นจากความรู้สึกโดยแท้จริงที่ต้องการรับใช้ผู้อื่นก่อน จากนั้นจิตสำนึก (Conscious) จะบันดาลใจใ้บุคคลนั้นเกิดความต้อการที่จะนำผลลัพธ์ที่เกิดการรับใช้ก่อน คือ การแน่ใจว่าความต้อการสูงสุดของผู้อื่นได้รับการตอบสนองแล้ว สิ่งที่จะชี้วัดว่าบุคคลนั้นเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลหรือไม่นั้น เห็นได้จากการทำงานที่ผู้อื่นซึ่งบุคคลนั้นได้รับใช้ทำงานได้ดีขึ้นทั้งสุขภาพกายและใจ (Healthier) เฉลียวฉลาดขึ้น (Wiser) เป็นอิสระมากขึ้น (Freer) นำตนเองได้มากขึ้น (More Autonomous) และมีการรับใช้ผู้อื่นมากขึ้น

ภาวะผู้นำใ้บริการอาจจำแนกอยู่ในกลุ่มของแนวคิดภาวะผู้นำทางจริยธรรม (Ethical Leadership) ซึ่งการใ้บริการหรือรับใช้ผู้ตามเป็นความรับผิดชอบตามธรรมชาติของผู้นำและเป็นสิ่งจำเป็นของภาวะผู้นำทางจริยธรรม การใ้บริการหรือรับใช้ในที่นี้หมายรวมถึง การทำนุบำรุง (Nurturing) การปกป้อง (Defending) และการมอบอำนาจแก่ผู้ตาม ผู้นำใ้บริการต้องใส่ใจความต้อการของผู้ตาม และช่วยให้ผู้ตามทำงานได้ดีขึ้น เฉลียวฉลาดขึ้นและเต็มใจยอมรับในความรับผิดชอบมากขึ้น ผู้นำเพียงแต่เข้าใจผู้ตามและตอบสนองสิ่งที่ผู้ตามต้อการ ผู้นำต้องยืนยันในสิ่งที่ดีและสิ่งที่ถูกต้อง รวมทั้งผู้นำต้องมอบอำนาจแก่ผู้ตาม มีความสุจริต (Honest) และเปิดเผย (Open) กระทำในสิ่งที่สอดคล้องกับค่านิยม และแสดงความไว้วางใจในตัวผู้ตาม แล้วผู้นำจึงจะได้รับความไว้วางใจจากผู้ตามกลับมา (Yukl, 2002 : 2) ซึ่งจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำใ้บริการสามารถช่วยเพิ่มความจงรักภักดี และความผูกพันขององค์กร ถ้าผู้นำใ้บริการสามารถที่จะมีอิทธิพลต่อผู้นำคนอื่น ๆ ทำให้พวกเขากลายเป็นผู้นำใ้บริการด้วยแล้ว ผลจะทำให้เกิดวัฒนธรรมที่มุ่งผู้ใ้บังคับบัญชา ซึ่งจะช่วยดึงดูดและรักษาผู้ใ้บังคับบัญชาที่มีความสามารถพิเศษ และทำให้พวกเขามีความผูกพันกับองค์กร (รัตติกรณ จงวิศาล, 2556 : 299) ทั้งนี้เพราะภาวะผู้นำใ้บริการ (Servant Leadership) ใ้คุณค่าและความสำคัญในความเป็นบุคคลของมนุษย์ ทุกคนรับใช้ความต้อการของกลุ่มมากกว่าความต้อการส่วนตัวไม่แสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนเอง และเป็นบุคคลที่มีคุณธรรมสูงซึ่งเป็นคุณสมบัติที่เหมาะสมกับยุคปัจจุบันที่คนส่วนใหญ่ใ้ความสำคัญกับวัตถุมากกว่าคุณค่าของความเป็นมนุษย์ การเป็นผู้นำใ้บริการเป็นความรู้สึกที่มีอยู่ตามธรรมชาติที่เกิดความปรารถนา

ที่จะรับใช้บุคคลทั่วไปเป็นการแสวงหาเพื่อการพัฒนาแต่ละบุคคลที่มุ่งไปสู่ความต้องการของผู้อื่นและมีความพร้อมที่จะสนับสนุนชีวิตกลุ่มเพื่อให้บรรลุถึงการตัดสินใจซึ่งเป็นวิธีการที่ทำให้เกิดพลังในสถาบันและยังเป็นการส่งเสริมปรับปรุงสังคมอีกด้วย (Greenleaf. 1977 : 13)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 2,544 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 335 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปรียบเทียบจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607 - 608) แล้วทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)



จำแนกตามขนาดสถานศึกษาแล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลาก ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 3

ขนาดสถานศึกษา	จำนวนสถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. ขนาดเล็ก	66	441	58
2. ขนาดกลาง	121	1,747	230
3. ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่ พิเศษ	7	356	47
รวม	194	2,544	335

2. เครื่องมือการวิจัย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของครู มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check - List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert) ของภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา 10 ด้าน รวม 63 ข้อ

3. วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2) จัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 335 ฉบับ ให้แก่ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และได้รับแบบสอบถามคืนมา จำนวน 335 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3) นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ

4) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติการวิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

2) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่ (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)



ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 335 คน ครุส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 เป็นเพศชาย จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 35.22 อายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 27.46 อายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 22.99 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 14.33 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 286 คน คิดเป็นร้อยละ 85.37 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 14.63 มีประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 38.21 มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 11 ปีขึ้นไป จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 32.24 มีประสบการณ์การทำงาน 1 - 5 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 29.55 และครุส่วนใหญ่สอนในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 68.66 สอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 17.31 และสอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 14.03

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครุ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครุ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน

ที่	ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 335		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
1	การเป็นผู้ฟังที่ดี	4.3454	0.5840	มาก
2	การยอมรับและเห็นอกเห็นใจ	4.3627	0.6223	มาก
3	การบำรุงรักษาบุคลากร	4.3672	0.5989	มาก
4	การมีความตระหนักรู้	4.3510	0.6253	มาก
5	การโน้มน้าวใจ	4.3731	0.6437	มาก
6	การสร้างมโนทัศน์ขององค์กร	4.3454	0.5851	มาก
7	การมองการณ์ไกล	4.3259	0.6071	มาก
8	การมีจิตบริการ	4.0677	0.5649	มาก
9	การมุ่งมั่นการพัฒนาบุคลากร	4.3184	0.6056	มาก
10	การสร้างสรรค้ชุมชน	4.3975	0.5508	มาก
	รวม	4.3254	0.5524	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.3254$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านการสร้างสรรค้ชุมชน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.3975$) รองลงมา



คือ ด้านการโน้มน้าวใจ ($\bar{x} = 4.3731$) ลำดับสามคือ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ($\bar{x} = 4.3672$) และน้อยที่สุด คือ การมีจิตบริการ ($\bar{x} = 4.0677$)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษา

ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ที่มีเพศและประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ไม่แตกต่างกัน ครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 คือ ด้านที่ 1 การเป็นผู้ฟังที่ดี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 คือ ด้านที่ 2 การยอมรับและเห็นอกเห็นใจ ด้านที่ 3 การบำรุงรักษาบุคลากร ด้านที่ 4 การมีความตระหนักรู้ ด้านที่ 7 การมองการณ์ไกล และมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านที่ 5 การโน้มน้าวใจ ด้านที่ 6 การสร้างมโนทัศน์ขององค์กร ด้านที่ 8 การมีจิตบริการ และด้านที่ 10 การสร้างสรรค์ชุมชน ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า ด้านที่ 1 การเป็นผู้ฟังที่ดี ด้านที่ 2 การยอมรับและเห็นอกเห็นใจ และด้านที่ 7 การมองการณ์ไกล มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยของครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีสูงกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ครูที่สอนในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า ด้านที่ 8 การมีจิตบริการมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

สรุปและอภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เป็นผู้บริหารยุคใหม่ต้องมีความเป็นผู้นำที่เข้มแข็งเป็นผู้จัดการที่เฉียบแหลม มองการณ์ไกล มุ่งมั่นพัฒนาบุคลากร เป็นผู้ประสานงานชุมชนที่ดี และได้รับการฝึกอบรมก่อนเข้ารับตำแหน่งมีเป้าหมายที่จะมุ่งเน้นให้การศึกษาพัฒนาเด็กและเยาวชนมากกว่าการดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารของสถานศึกษา ตามที่ Greenleaf กล่าวสนับสนุนว่าผู้บริหารเป็นผู้ที่ศตนเป็นแบบฉบับหรือแรงบันดาลใจของผู้นำใฝ่บริการ ทำหน้าที่ในฐานะผู้บริหารตามแบบอย่างและแนวคิดของภาวะผู้นำใฝ่บริการ (Servant Leadership) ที่ให้คุณค่าและความสำคัญในความเป็นบุคคลของมนุษย์ทุกคน รับผิดชอบต่อความต้องการของกลุ่มมากกว่าความต้องการส่วนตัว ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่เหมาะสมกับยุคปัจจุบันที่คนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับวัตถุมากกว่าคุณค่าของความเป็นมนุษย์ (Greenleaf. 1977 : 13) และสอดคล้องกับผลการวิจัยของบังอร ไชยเผือก (2550 : 93) ศึกษาคุณลักษณะของผู้นำใฝ่บริการและบรรยากาศของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีพระกุมารเยซู โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพิศวาท ศรีเสน (2551 : 94) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝันของโรงเรียนในจังหวัดยโสธร พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของเจียรระไน ไชยนา (2553 : 72) ศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอน



โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวิระเวก สุขสุคนธ์ (2555 : 141) ศึกษาการสร้างรูปแบบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 10 ด้าน ที่สร้างขึ้นมีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ สอดคล้องกับงานวิจัยของทองอินทร์ อุบลชัย (2556 : 105) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษา สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ปัจจุบันทั้งเพศหญิงและเพศชายมีสิทธิเสรีภาพในการได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นมีโอกาสเข้ารับการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถทัศนคติและพัฒนาศักยภาพตนเองเท่าเทียมกันทั้งจากสถานศึกษา หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องจึงทำให้ครูมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของเจียรระไน ไชยนา (2553 : 64) ที่พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 คือ ด้านที่ 1 การเป็นผู้ฟังที่ดี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 คือ ด้านที่ 2 การยอมรับและเห็นอกเห็นใจ ด้านที่ 3 การบำรุงรักษาบุคลากร ด้านที่ 4 การมีความตระหนักรู้ ด้านที่ 7 การมองการณ์ไกล และมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านที่ 5 การโน้มน้าวใจ ด้านที่ 6 การสร้างมนต์เสน่ห์ขององค์กร ด้านที่ 8 การมีจิตบริการ และด้านที่ 10 การสร้างสรรค์ชุมชน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ครูที่มีอายุต่างกันมีทัศนคติที่ต่างกัน ทั้งนี้ความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ในภาพรวม ครูที่มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือครูที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี และครูที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เนื่องมาจากครูที่มีอายุน้อยต้องการให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำใฝ่บริการมาก ซึ่งจะทำให้องค์กรมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันสามารถปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันได้อย่างมีความสุข และสอดคล้องกับผลการวิจัยของจิรวรรณ เล่งพานิชย์ (2554 : 142) ศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการจำแนกตามตัวแปรอายุแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่าด้านการเป็นผู้ฟังที่ดี ด้านการยอมรับและเห็นอกเห็นใจ และด้านการมองการณ์ไกล มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก



การปฏิรูปการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติอย่างต่อเนื่องทำให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ได้ปฏิบัติหน้าที่ในช่วงที่มีการปรับปรุงการใช้หลักสูตรใหม่พร้อมกัน เป็นการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ไปในแนวทางเดียวกัน และผู้บริหารสถานศึกษายังส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการอบรมในการศึกษาค้นคว้าความรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพและความสามารถของตนเองอยู่เสมอเช่น การเข้ารับการอบรมหรือการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นซึ่งทำให้ครูมีมุมมองที่แตกต่างไปจากเดิมบ้าง ส่งผลให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีจึงมีทัศนคติต่อภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการเป็นผู้ฟังที่ดี ด้านการยอมรับและเห็นอกเห็นใจ และด้านการมองการณ์ไกล มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยของครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีสูงกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และสอดคล้องกับผลการวิจัยของอนุวัฒน์ วิภาคธำรงคุณ (2553 : 85) ศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในเครื่องมือลทธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย พบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.4 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารที่ตินั้นจำเป็นที่จะต้องมีความคิดตามแบบภาวะผู้นำใ้บริการ ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของแนวคิดภาวะผู้นำแนวใหม่ที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมี ดังนั้นแม้ครูจะมีประสบการณ์การทำงานที่มากหรือน้อยแตกต่างกัน แต่ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากครูอยากให้ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีจิตบริการโดยแท้จริงดังที่لوب (Laub, 2000 : A) ให้ความหมายว่า การเข้าใจและการปฏิบัติโดยถือว่าความต้องการของผู้อื่นอยู่เหนือผลประโยชน์ของตนเอง เพิ่มคุณค่าและพัฒนาผู้อื่น สร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา แสดงภาวะผู้นำเพื่อความต้องการของผู้อื่น และเพื่อการกระจายอำนาจและสภาพแก่ความต้องการที่มีร่วมกันของคนแต่ละคน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของพิศสวาท ศรีเสน (2551 : 94) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝันของโรงเรียนในจังหวัดยโสธร พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของเจียรระไน ไชยนา (2553 : 66) ที่พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.5 ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน และพบว่าครูที่สอนในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 คือ ด้านที่ 8 การมีจิตบริการ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากในการกำหนดโครงสร้าง นโยบาย การวางแผนการดำเนินการ และระบบควบคุมองค์กรนั้น ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญ ซึ่งสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีบริบทที่แตกต่างกัน รวมทั้งมีความพร้อมทางด้านสถานที่งบประมาณ และจำนวนบุคลากรในสถานศึกษาที่แตกต่างกัน จึงต้องเผชิญกับสถานการณ์ ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ต้องใช้วิธีการบริหารจัดการและภาวะผู้นำใ้บริการที่แตกต่างกัน เพื่อพร้อมที่จะรับมือในการบริหารงานทุกด้านที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของเจียรระไน ไชยนา (2553 : 72) ที่พบว่า



ความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการสร้างกลุ่มชน ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กเห็นว่าอยู่ในระดับมากที่สุด และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของบังอร ไชยเผือก (2550 : 93) ที่พบว่า ความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การสร้างมโนทัศน์ ความรับผิดชอบร่วมกัน การโน้มน้าวจิตใจ การมอง การณ์ไกล การฟัง การเยียวยา รักษา การอุทิศตัวเพื่อพัฒนาคน การสร้างกลุ่มชน การเห็นอกเห็นใจ การตระหนักรู้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการสร้างสรรค์ชุมชน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งเป็นด้านที่ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก ฉะนั้นจึงควรจัดการอบรมเพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำ ด้านการสร้างสรรค์ชุมชนอย่างจริงจัง

2. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการมีจิตบริการมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยเฉพาะในสถานศึกษาขนาดเล็ก ฉะนั้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จึงควรมีการจัดการส่งเสริมและพัฒนาในด้านนี้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทาง ในการพัฒนาประสิทธิภาพของผู้บริหาร

2. ควรศึกษาโดยขยายขอบเขตของภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในองค์ประกอบอื่น เพื่อจะได้พัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม ค่านิยมและบริบทของสังคมไทย

3. ควรศึกษาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาของประชากรกลุ่มอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เช่น ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ครูสังกัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น หรือระดับอุดมศึกษา เป็นต้น เพื่อจะได้ทราบสภาพที่แท้จริง เพื่อนำผลการวิจัยไปพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- จิรวรรณ เล่งพานิชย์. (2554). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เจียรไน ไชยนา. (2553). ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. อุดรธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ดวงกมล ทับลือชัย. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.



- ทองอินทร์ อุบลชัย. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- บั้งอร ไชยเผือก. (2550). การศึกษาคุณลักษณะของผู้นำแบบผู้รับใช้และบรรยากาศของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดคณะภคินีพระกุมารเยซู. สารนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิศสวาท ศรีเสน. (2551). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝันของโรงเรียนในจังหวัดยโสธร. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิระเวก สุขสุคนธ์. (2555). การสร้างรูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายทศ กันหลง. (2553). ภาวะผู้นำไปบริการในองค์กร: แนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น : หจก. โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. (2559). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. สืบค้นเมื่อ 29 สิงหาคม 2560, จาก <http://www.sk3.go.th>.
- อนัฐณ์ วิภาคธารังคุณ. (2553). การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครื่องมือลักษณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย. ปริญญานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Greenleaf, A. (1977). *The servant leadership : A journey into the nature of legitimate power and greatness*. New York : Paulist Press.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. V. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities," *Education and Psychological Measurement*. 30(3), 607 - 608.
- Laub, J. A. (2000). *Development of the organizational leadership assessment instrument*. Doctor of Education Dissertation in Education. Florida : Atlantic University.
- Spears, L. (2004). *Focus on the leadership: Servant-leadership for the 21st century*. New York : John Wiley & Sons.
- Yukl, G. A. (2002). *Leadership in organizations* (5th ed.). NJ: Prentice-Hall.