

ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ระยอง เขต 1

SERVANT LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN SRI MUEANG GROUP UNDER
RAYONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

สหชาติ साแก้ว

Sahachat Sakaew

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University

e-mail: 6733100184@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 และ (2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ตามการประเมินของครู จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาแบบเชิงสำรวจ (Survey Research) กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 จำนวน 12 โรงเรียน จำนวน 496 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ตามตาราง Kreggie & Morgan จำนวน 217 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วนตามประชากรแต่ละโรงเรียน และนำมาทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยประกอบด้วย (1) แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และ (2) แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการทดสอบค่าที (Independent t-test)

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.42$) เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.53$) รองลงมาคือ ด้านการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ ($\bar{X} = 4.51$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 4.28$) และ ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ตามการประเมินของครู จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการประเมินต่อภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า ด้านการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ ด้านการบำรุงรักษาบุคคล ด้านการตระหนักรู้ ด้านการโน้มน้าว และด้านการมีจิตบริการ มีความแตกต่างกัน ส่วนด้านการสร้างนวัตกรรม และด้านการพัฒนาบุคคล ไม่แตกต่างกัน และครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับการประเมินต่อภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า ด้านการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ ด้านการตระหนักรู้ และด้านการสร้างนวัตกรรม

ทัศน์ มีความแตกต่างกัน ส่วนด้านการบำรุงรักษาบุคคล ด้านการโน้มน้าว ด้านการมีจิตบริการ และด้านการพัฒนาบุคคล ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำไปบริการ ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาระยอง เขต 1

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study the servant leadership of school administrators in Sri Mueang Group under Rayong Primary Educational Service Area Office 1; and (2) to compare the servant leadership of school administrators in Sri Mueang Group under Rayong Primary Educational Service Area Office 1 as perceived by teachers, classified by education level and work experience

The research methodology was Survey Research. The population used in this research included teachers in Sri Mueang Group under Rayong Primary Educational Service Area Office 1, totaling 12 schools and 496 people. The sample size was determined using Krejcie & Morgan's table, totaling 217 people. They were obtained via Stratified Random Sampling proportional to the population of each school, followed by Simple Random Sampling. The instruments used for data collection consisted of (1) a questionnaire on the status of respondents; and (2) a questionnaire on servant leadership of school administrators in the form of a 5-level rating scale. The statistics used for data analysis were Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, and Independent t-test.

The research findings were as follows: The servant leadership of school administrators in Sri Mueang Group under Rayong Primary Educational Service Area Office 1 was overall at the highest level ($\bar{X} = 4.42$). When considering each aspect, it was found that all aspects were at the highest level. The aspect with the highest mean was Developing People ($\bar{X} = 4.53$), followed by Empathy ($\bar{X} = 4.51$) and the aspect with the lowest mean was Healing ($\bar{X} = 4.28$); and The comparison of servant leadership of school administrators in Sri Mueang Group under Rayong Primary Educational Service Area Office 1 as perceived by teachers, classified by education level and work experience, found that: Teachers with different education levels had different evaluation level toward the servant leadership of school administrators overall at the .05 level of statistical significance. When considering specific aspects, it was found that Empathy, Healing, Awareness, Persuasion, and Serving Others were different, while Conceptualization and Developing People were not different. Teachers with different work experiences had different evaluation level toward the servant leadership of school administrators overall at the .05 level of statistical significance. When considering specific aspects,

it was found that Empathy, Awareness, and Conceptualization were different, while Healing, Persuasion, Serving Others, and Developing People were not different.

Keywords: Servant Leadership, School Administrators, Sri Mueang Group

Rayong Primary Educational Service Area Office 1

บทนำ

ปัจจุบันสังคมโลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ส่งผลให้สถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อรับมือกับความท้าทายใหม่ ๆ ไม่ว่าจะเป็นการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้มีความทันสมัย การพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 รวมทั้งการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จและการบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา (พิมลพรรณ สายทอง, 2563) อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่พบในปัจจุบันคือผู้บริหารจำนวนไม่น้อยยังคงยึดติดกับรูปแบบภาวะผู้นำแบบดั้งเดิมที่เน้นอำนาจ การสั่งการ และการควบคุม ซึ่งรูปแบบดังกล่าวอาจไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรทางการศึกษาในยุคปัจจุบันได้ เนื่องจากบุคลากรมีความหลากหลาย ต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และต้องการการยอมรับในคุณค่าและศักยภาพของตนเอง (สุมาลี ศรีสมบุรณ์, 2562) การขาดการปรับเปลี่ยนแนวคิดผู้นำอาจส่งผลให้บุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงาน เกิดความห่างเหินกับผู้บริหาร และทำให้บรรยากาศการทำงานในสถานศึกษาไม่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยียังสร้างแรงกดดันให้กับผู้บริหารและครูในการปรับกระบวนการจัดการเรียนรู้ หากผู้บริหารยังคงยึดติดกับการใช้อำนาจแบบเดิม ย่อมไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการที่ซับซ้อน เช่น การจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล การบูรณาการทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และการสร้างแรงบันดาลใจให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังอาจก่อให้เกิดปัญหาความไม่ไว้วางใจระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ขาดความร่วมมือในการทำงาน และไม่สามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างยั่งยืน ปัญหาอีกประการหนึ่งคือ ผู้บริหารบางส่วนยังให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนเพียงด้านเดียว แต่ละเลยการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างรอบด้าน ส่งผลให้ครูจำนวนไม่น้อยเผชิญภาวะหมดไฟในการทำงาน (burnout) ขาดแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอน และไม่สามารถถ่ายทอดคุณภาพการเรียนรู้ที่ดีที่สุดให้กับผู้เรียนได้ นอกจากนี้ ยังพบปัญหาในด้านความโปร่งใสและจริยธรรมในการบริหารจัดการ หากผู้บริหารขาดความซื่อสัตย์ ยึดประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม จะยิ่งบั่นทอนความไว้วางใจและศรัทธาของบุคลากรในองค์กร ดังนั้น แนวคิดภาวะผู้นำใฝ่บริการ (Servant Leadership) จึงถูกหยิบยกขึ้นมาเป็นแนวทางสำคัญ เนื่องจากเป็นภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการรับใช้และให้ความสำคัญกับผู้อื่น โดยเชื่อว่าผู้นำที่แท้จริงคือผู้ที่สนับสนุนให้ผู้อื่นประสบความสำเร็จ และช่วยส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนเติบโตอย่างเต็มศักยภาพ (Greenleaf, 1970 อ้างถึงใน อรุณี เหลืองแดง, 2561) ภาวะผู้นำใฝ่บริการยังสอดคล้องกับบริบทของการศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาททั้งในการเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้นำทางการบริหาร และผู้ดูแลบุคลากรในโรงเรียน การนำแนวคิดนี้มาใช้จึงไม่เพียงช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความไว้วางใจและความร่วมมือ แต่ยังช่วยเสริมสร้างแรงบันดาลใจและแรงขับเคลื่อนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานด้วยความสุขและความเต็มใจ (ชาคร เลิศศักดิ์ศรี, 2564)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการกำกับดูแลและส่งเสริมคุณภาพการศึกษาในระดับประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดสระแก้ว การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่นี้ให้มี

ประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม สามารถนำพาโรงเรียนให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียน ครู และชุมชนได้อย่างแท้จริง

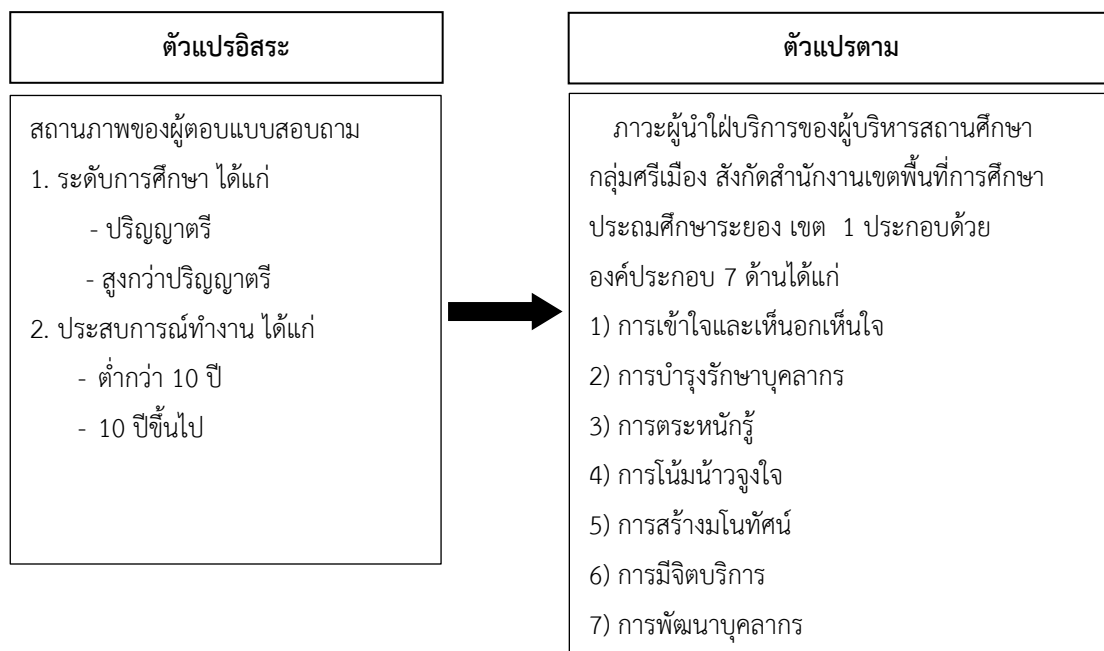
จากข้อมูลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาว่า ภาวะผู้นำเฝบริการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยอยง เขต 1 มีความคาดหวังว่าผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อวางแผนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยอยง เขต 1 ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา ประสบผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเฝบริการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยอยง เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเฝบริการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยอยง เขต 1 ตามการประเมินของครู จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

กรอบความคิดการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย แนวคิด ทฤษฎี และ งานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเฝบริการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยอยง เขต 1 ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Wong (2005) เพื่อนำมาจัดทำกรอบแนวคิดในการวิจัยดังแผนภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 วิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวน 12 โรงเรียน จำนวน 496 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Kreggie & Morgan จำนวน 217 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วนตามประชากรแต่ละโรงเรียน (Proportional Stratified random sampling) และนำมาทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สันเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 2 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ชนิด 5 ระดับ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ 1) การเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ 2) การบำรุงรักษาบุคลากร 3) การตระหนักรู้ 4) การโน้มน้าวใจ 5) การสร้างโน้ตชน 6) การมีจิตบริการ 7) การพัฒนาบุคลากร

3. วิธีการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

3.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวบรวมข้อมูลมาใช้เป็นกรอบหรือเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยและตัวแปรทุกตัว ตามกรอบแนวคิดและขอบเขตของการวิจัย

3.3 เสนอแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมด้านเนื้อหาที่ต้องการวัด

3.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วจึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบพิจารณาความเหมาะสมในประเด็นของความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้ตรวจสอบคุณภาพในด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา

3.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน มาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Congruence) และเลือกข้อที่ค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 – 1.00 ทุกข้อ พร้อมกับนำคำแนะนำมาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ชัดเจนยิ่งขึ้น

3.6 นำแบบสอบถามไปปรับปรุงให้สมบูรณ์ก่อนนำไปทดลองใช้ (try – out) เพื่อหาค่าความเที่ยง (Reliability) กับประชากรจำนวน 30 คน

3.7 นำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha – coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.969

3.7 นำแบบสอบถามไปปรับปรุงให้สมบูรณ์ก่อนนำไปทดลองใช้ (Try – out) เพื่อหาค่าความเที่ยง (Reliability) กับครูผู้สอนในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 30 คน

3.8 นำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha – coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.965

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ทำหนังสือขออนุญาตจาก มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือและความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัย

4.2 นำสำเนาหนังสืออนุญาตถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือและความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัย

4.3 นำสำเนาหนังสืออนุญาตถึงครูผู้สอนในกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 เพื่อดำเนินการเก็บข้อมูลพร้อมทั้งนำส่งแบบสอบถามในรูปแบบ google form

4.4 ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้อง เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยดำเนินการ ดังนี้

5.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ โดยใช้การแจกแจงหาค่าความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อ ใช้วิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

5.2 ภาวะผู้นำฝ่ายบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.3 เปรียบเทียบการประเมินภาวะผู้นำฝ่ายบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t-test independent)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย ได้แก่ หาค่าดัชนีความสอดคล้องตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach

6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ การทดสอบที (t-test) แบบเป็นอิสระต่อกัน

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 86.2 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 และเมื่อพิจารณาประสบการณ์การทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 85.7 รองลงมาคือประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3

1.2 ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างประเมินภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.42$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ใน ระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพ ($\bar{X} = 4.53$) รองลงมาคือ ด้านการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ ($\bar{X} = 4.51$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 4.28$)

1.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1 ตามการประเมินของครู จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ผู้วิจัยสามารถ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1.3.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวม มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการตระหนักรู้ ด้านการโน้มน้าว และด้านการมีจิตบริการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการสร้าง มโนทัศน์ และด้านการพัฒนาศักยภาพ ไม่แตกต่างกัน

1.3.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยภาพรวม มีความแตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ ด้านการตระหนักรู้ และด้านการ สร้างมโนทัศน์ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการโน้มน้าว ด้านการมีจิตบริการ และด้านการพัฒนาศักยภาพ ไม่แตกต่างกัน

2. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีประเด็นสำคัญที่นำมาสู่การอภิปรายผล ดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ในภาพรวมผลการวิจัยพบว่า ระดับการประเมินของครูต่อภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มศรีเมือง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหาร สถานศึกษากลุ่มศรีเมือง มีความตระหนักและเข้าใจในบริบทการเปลี่ยนแปลงของการบริหารการศึกษายุคใหม่ ที่ต้อง ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์จาก "ผู้สั่งการ" มาเป็น "ผู้ให้บริการและสนับสนุน" ตามแนวคิดของ Wong (2005) โดยมุ่งเน้นการลด อัตตา และหันมาให้ความสำคัญกับความต้องการของครูและนักเรียนเป็นที่ตั้ง พฤติกรรมดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารมีการ

นำหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมและหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน ส่งผลให้ครูเกิดความศรัทธาและรับรู้ถึงความจริงใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ Greenleaf (1977) ที่กล่าวว่าความเป็นผู้นำเริ่มต้นจากความต้องการตามธรรมชาติที่จะรับใช้ผู้อื่นก่อน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนันท์ ฐานเจริญ (2560) ที่พบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปานะพันธ์ อินทร์อ่ำ (2565) ที่พบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 อยู่ในระดับมากเช่นกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแนวคิดนี้ได้รับการยอมรับและปฏิบัติจริงในสถานศึกษาปัจจุบัน

2.2 ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เมื่อพิจารณาเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการพัฒนาบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ ตามด้วย ด้านการมีจิตบริการ ด้านการ โน้มน้าว ด้านการสร้างโน้ตชน ด้านการตระหนักรู้ และสุดท้ายคือ ด้านการบำรุงรักษาบุคคล ตามลำดับประเด็นที่น่าสนใจคือ ผลการประเมินในด้านต่าง ๆ ที่อยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นถึงคุณลักษณะที่โดดเด่นของผู้บริหารสถานศึกษาในหลายมิติ กล่าวคือ ด้านการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ แสดงถึงความสามารถในการรับฟังและเข้าใจความรู้สึกของครู ด้านการมีจิตบริการ แสดงถึงความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ด้านการโน้มน้าว สะท้อนถึงการใช่วาทศิลป์ในการสร้างความร่วมมือแทนการใช้อำนาจสั่งการ ด้านการสร้างโน้ตชน แสดงถึงวิสัยทัศน์ในการมองภาพรวมขององค์กร ด้านการตระหนักรู้ แสดงถึงความรู้เท่าทันสถานการณ์และตนเอง และ ด้านการบำรุงรักษาบุคคล สะท้อนถึงความใส่ใจในการดูแลขวัญกำลังใจและการเยียวยาจิตใจของบุคลากร ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การบริหารงานประสบผลสำเร็จ อย่างไรก็ตาม จากการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งเป็นประเด็นที่น่าสนใจอย่างยิ่ง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในปัจจุบัน ที่เน้นการยกระดับคุณภาพวิชาชีพครูผ่านระบบการประเมินวิทยฐานะ (ว.ปา) และการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มศรีเมือง ต้องปรับบทบาทมาเป็น ผู้นำทางวิชาการ และโค้ช ที่คอยสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรม พัฒนาทักษะ และก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเป็นรูปธรรม การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการเติบโตของคน จึงเป็นสิ่งที่ครูสัมผัสได้ชัดเจนที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพสุคนธ์ บุญรอด (2563) ที่ศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ซึ่งพบว่าด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับแรก

2.3 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการประเมินต่อภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน (ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี) มีระดับการประเมินต่อภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่าครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยการประเมินสูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ามักมีความคาดหวังต่อบทบาทและสมรรถนะของผู้บริหารที่สูงกว่า เนื่องจากได้ผ่านกระบวนการเรียนรู้ทฤษฎีการบริหารการศึกษามาในระดับสูง ทำให้มีมุมมองในการประเมินที่เน้นการวิเคราะห์วิพากษ์และมีความซับซ้อนมากกว่า ในขณะที่ครูระดับปริญญาตรีอาจมองการปฏิบัติงานในเชิงปฏิบัติการและการได้รับการสนับสนุนในการทำงานเป็นหลัก จึงมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารในระดับที่สูงกว่า

2.4 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับการประเมินต่อภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน (ต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป) มีระดับการประเมินต่อภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยการประเมินสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูที่มีประสบการณ์ทำงานสูง (10 ปีขึ้นไป) ได้ผ่านการทำงานร่วมกับผู้บริหารมาหลากหลายรูปแบบ ทำให้มีเกณฑ์มาตรฐานและข้อเปรียบเทียบในใจที่ชัดเจน และอาจต้องการผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเชิงนโยบายมากกว่าการสั่งการหรือการดูแลทั่วไป ในขณะที่ครูที่มีประสบการณ์น้อย (ต่ำกว่า 10 ปี) ซึ่งส่วนใหญ่เป็นคนรุ่นใหม่ อาจให้ความสำคัญกับผู้บริหารที่สื่อสารเก่ง ทันสมัย และเข้าใจเทคโนโลยีมากกว่า ซึ่งผู้บริหารกลุ่มศรีเมืองสามารถตอบสนองความต้องการนี้ได้ดี ความแตกต่างของช่องว่างระหว่างวัย และความต้องการการสนับสนุนที่ต่างกัน จึงส่งผลให้การรับรู้ต่อพฤติกรรมผู้บริหารแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิมล อินทะพูน และปทุมพร เปียณอม (2565) ที่พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ และข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร จากผลการวิจัยพบว่าด้านนี้มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (แม้จะอยู่ในระดับมากที่สุด) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับการสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจและสุขภาพ ให้กับครูและบุคลากร โดยการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นกัลยาณมิตร มีระบบการดูแลช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาเมื่อบุคลากรเผชิญปัญหาหรือความเครียดจากการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้เยียวยา และสร้างขวัญกำลังใจให้ครูมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่

1.2 ด้านการพัฒนาบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ควรธำรงรักษาจุดเด่นในด้านนี้ไว้อย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพตามเกณฑ์มาตรฐานตำแหน่งและวิทยฐานะอย่างเป็นรูปธรรม สนับสนุนงบประมาณในการอบรมพัฒนาดตนเอง เพื่อให้ครูรู้สึกว่าการได้รับการสนับสนุนในการเติมเต็มศักยภาพอยู่เสมอ

1.3 การบริหารงานที่สอดคล้องกับความแตกต่างของบุคลากร จากผลการวิจัยที่พบว่าครูที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ผู้บริหารจึงควรประยุกต์ใช้ศิลปะการบริหารแบบยืดหยุ่น ให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย กลุ่มครูที่มีประสบการณ์สูงหรือวุฒิการศึกษาสูง ผู้บริหารควรใช้วิธีการบริหารแบบมอบอำนาจ เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเชิงนโยบาย และรับฟังข้อเสนอแนะในเชิงวิชาการ เพื่อให้ครูกลุ่มนี้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและได้รับการยอมรับกลุ่มครูที่มีประสบการณ์น้อยหรือครูบรรจุใหม่ ผู้บริหารควรเน้นบทบาทการเป็นที่เลี้ยง ให้อาหารที่ชัดเจน ดูแลเอาใจใส่ และสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน เพื่อลดช่องว่างและความกดดันในการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาต่อยอดองค์ความรู้โดยขยายขอบเขตการวิจัยให้ครอบคลุมทั้งในเชิงลึกและเชิงกว้าง กล่าวคือ ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการถอดบทเรียนจากผู้บริหารต้นแบบ เพื่อให้เข้าใจวิธีการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ควบคู่ไปกับการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น วัฒนธรรมองค์กร หรือประสิทธิภาพของ

สถานศึกษา ในบริบทหรือขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกัน เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่สมบูรณ์และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารได้อย่างรอบด้านยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กฤษฎพล อัมระนันท์. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- กุลวดี ฤกษ์เกิด. (2563). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูใน
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กาญจน์ณัฐรา ศรีเพ็ญ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการ
ปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดคณะกรรมการสถานศึกษาเอกชนจังหวัดเลย. (ปริญญาโทบริหาร
การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).
- เกรียงไกร ยิ่งยง และ เสาวณี สิริสุขศิลป์. (2559). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน
คาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา. วารสารศึกษาศาสตร์, 27(1), 143-155.
- คมกฤษ ประการะสังข์. (2559). ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการ
บริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์).
- ชัยฤทธิ์ ใต้อุดม. (2555). คุณลักษณะภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2. (ปริญญาโทบริหารการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยปทุมธานี).
- ชาคร เลิศศักดิ์ศรี. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- เจนจิรา จิตรอารี. (2566). แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำผู้บริหาร ด้านความเห็นอกเห็นใจ สำหรับสถานศึกษา
โรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงเรียนพิณพราหมณ์ตั้งตรงจิตร 12. หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เชษฐดนัย ไชยเผือก. (2558). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดองค์กรสังฆมณฑล
กรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐนันท์ ฐานเจริญ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 2. วารสารศึกษาศาสตร์
มสธ, 10(2), 261-272.
- ทองอินทร์ อุบลชัย. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบ
การดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).

- ทิพสุคนธ์ บุญรอด. (2563). **ภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นพพร สุวรรณโคตร. (2564). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำบริการกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราข. (2557). **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัล เอ็กซ์เชส.
- บังอร ไชยเผือก. (2550). **การศึกษาคุณลักษณะของผู้นำแบบผู้รับใช้และบรรยากาศของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีพระกุมารเยซู**. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ประธาน ยศรุ่งเรือง. (2559). **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 3**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- ปองภพ ภูจอมจิตร. (2558). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสุโขทัยบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).
- ปานะพันธ์ อินทร์อำ. (2565). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา**. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พรพิพัฒน์ ตั้งจิตวัฒนากุล และ สุกัญญา แซ่มะน้อย. (2560). **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา**. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 23(1), 38-54.
- พิมลพรรณ สายทอง. (2563). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล**. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 22(1), 1-13.
- ภัทราวดี พลเสน. (2562). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำบริการกับบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศิริทิพย์ เพ็งสง. (2563). **ภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สมศักดิ์ พรหมขาย. (2558). **ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่).
- สุชาดา ชูแหวน. (2565). **ภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สมาลี ศรีสมบุญ. (2562). **แนวคิดภาวะผู้นำทางการศึกษาในยุคปัจจุบัน**. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 14(1), 22-31.
- สุวิมล อินทะพุด และ ปทุมพร เปี้ยถนอม. (2565). **ภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2**. วารสารวิชาการ มจร บุรีรัมย์, 7(2), 1-14.

- อานนท์ ฤทธิ์ประจัน. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำผู้บริการกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- อรุณี เหลืองแดง. (2561). **ภาวะผู้นำผู้บริการ: แนวคิดและแนวทางการประยุกต์ใช้.** วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 7(1), 1-12.
- อัญชลี ธรรมกุล. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำผู้บริการกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- Adams, Robert & Juniperus, P. (2003). **Flora of North America Editorial Committee.**eds., Flora of North America, North of Mexico. 2. Oxford University Press.
- Bass, B. M. (1985). **Leadership and Performance beyond Expectations.** Free Press; Collier Macmillan.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). **Multifactor leadership questionnaire.** Palo Alto, C.A.: Consulting Psychologists Press.
- Bennis W., and Nanus B. (1985). **Leaders : The strategies for taking change.** New York: Harper and Row.
- Bernard M. Bass. (1997). **Does the transactional/transformational leadershipparadigm.** MA: Bowman.
- Blake, R., & Mouton, J. (1964). **The Managerial Grid The Key to Leadership Excellence.** Houston, TX Gulf Publishing Company.
- Bothwell, R. K. (1983). **The ability of prospective jurors to estimate the accuracy of eyewitness identifications.** Law and Human Behavior, 7(1), 19–30.
- Burns, J. M. (1978). **Leadership.** New York: Harper and Row.
- Champoux, J. E. (1999). Champoux Film as a Teaching Resource. **Journal of Management Inquiry**, 8(2) (1999), pp.240-251.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. (1987, July). Toward a Behavioral Theory of Charismatic Leadership in organizational settings. **Academy of Management Review**, 12: 637-647.
- Cronbach, L. J. (1987). **Statistical tests for moderator variables: Flaws in analyses recently proposed.** Psychological Bulletin.
- Daff, Richard, L. (1999). **Leadership theory and practice.** Fort worth: Tax Dryden Press.
- Daft, R. L. (2002). **The Leadership Experience** (2nd ed.). Florida: Harcourt College.
- Davis, K. (1981). **Human Behavior at Work : Organizational Behavior.**
- Dejnozka. E. L. (1983). **Education administration glossary.** Westport. Connecticut: Greenwood Drucker Peter.
- Derue, D. S., Nahrgang, J. D., Wellman, N., Humphrey, S. E. (2013). **Trait and behavioral theories of leadership: An integration and meta-analytic test of their relative validity.** Personnel Psychology, 64, 7-52.

- DuBrin, A. J. (1998). **Leadership: Research findings, practice, and skill**. Boston: Houghton Mifflin.
- Fiedler, Fred, E. (1967). **A Theory of Leadership Effectiveness**. New York: McGraw-Hill. Greenberg, J., and Baron, R. A. (1995). **Behavior in organization: Understanding and managing the human side of work** (5th ed.). New Jersey: A Simon and Schuster.
- Griffin, R. W. (1996). **Management** (5th ed.). Houghton: Mifflin.
- Griffiths, D. E. (1956). **Human relation in school administration**. New York: Appleton Century-Crofts.
- Greenleaf, R. K. (1977). **The servant leadership: A journey into the nature of legitimate Power and greatness**. New York: Paulist Press.
- Halpin, A. W., & Winer, B. J. (1957). **A factorial study of the leader behavior descriptions**. In R. M. Hardin, F. (2003). **Impacting Texas Public Schools Through A Student Servant-Leader Model**. (Ph.D. Dissertation, Texas Tech University, Texas).
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1993). **Management of organizational behavior: Utilizing human resources** (6th ed.). [n.p.]: Prentice-Hall.
- House, E. R. (1978). **The logic of evaluation argument**. Los Angeles: UCLA Center For Study of Evaluation.
- Howell, J. P., and Costley, D. L. (2001). **Understanding Behaviors for Effective Leadership**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970, Autumn). **Determining Sample Size for Research Activities in Educational and Psychological Measurement**, 30(3), pp.608–610.
- Lambert, W. E. (2004). **Servant leadership qualities of principals, organizational climates, and student achievement**. (Ph.D. Dissertation, Nova Southeastern, University, Florida, USA).
- Laub, J. A. (2000). **Development of the organizational leadership assessment (OLA) instrument**. (Ph.D. Dissertation, Florida Atlantic University, Florida, USA).
- Laurie, L. B. (2011). **Job satisfaction and organizational commitment: An empirical Investigation of the effect of servant leadership in distance education programs**. (Ph.D. Dissertation, Capella University, USA).
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. O. (2014). **Educational administration: Concepts and practices** (2nd ed.). Belmont, CA: Wadsworth.
- Lussier, Robert N. and Achua, Christopher F. (2001). **Leadership: Theory, Application, Skill Development**. Ohio: South-Western College.
- Owens. (1981). **LC Subject: Owens, Bob African American football coaches; Local Collection ID: UA_REF_3; Repository: University of Oregon. Libraries**. [n.p.].
- Razik, T. A., & Swanson, A. D. (2001). **Fundamental concepts of educational leadership**. New Jersey: Merrill Prentice-Hall.
- Reddin, W. J. (1970). **Managerial effectiveness**. New York: McGraw-Hill.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). **Essentials of Organizational Behavior**. New Jersey: Pearson Prentice-Hall.
- Schermerhorn, J. R. (2005). **Management** (7th ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Shane. (2013). **Source book in Environmental Education for Secondary School Teachers**. Bangkok: Unesco Principal Regional for Asia and the Pacific.
- Smircich, L., & Morgan, G. (1982). **Leadership The Management of Meaning**. The Journal of Applied Behavioral Science, 18, 257-273.
- Spears, L. C. (2004). Practicing servant leadership. **Journal of Leadership & Organizational Studies**, (34), 7-11.
- Spears, L. C., & Lawrence, M. (2002). **Focus on leadership: Servant-leadership for the twenty-first century**. New York: John Wiley & Sons.
- Stogdill, R. M. (1974). **Handbook of leadership**. New York: Free Press.
- Thomson, C. H. (2005). **The public School Superintendent and Servant Leadership**. (Ed.D. Dissertation Wisconsin University, USA).
- Tischler, Len; Giambatista, Robert; McKeage, Robert; and McCormick, David. (2016). Servant Leadership and its Relationships with Core Self-Evaluation and Job Satisfaction. **The Journal of Values-Based Leadership**, 9(1), Article 8.
- Wayne, K., Hoy and Cecil G. Miskel. (2005). **Educational Administration : Theory, Research and Practice**. New York: McGraw-Hill.
- Wong, N. (2005). **Servant leadership: An opponent – process model and the revised servant Leadership profile**. (Master's thesis, Regent University, Virginia, US)