

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1*
GUIDELINE TO THE DEVELOPMENT SERVANT LEADERSHIP OF
SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER UDONTHANI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

อมทรัพย์ ชาทิมดนตรี¹ และ กฤตย์ ชมภูวิเศษ²

Oomsup Chatmontree¹ and Krits Chompuwiset²

¹⁻²มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

¹⁻² Udon Thani Rajabhat University, Thailand

¹Corresponding Author's Email: omsupchatmontree@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 2) เพื่อออกแบบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา 3) เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี การวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำนวน 331 คน เลือกโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป ระยะที่ 2 การออกแบบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง กลุ่มผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง วิเคราะห์เนื้อหาที่ได้ด้วยวิธีการสามเส้า ระยะที่ 3 การประเมินแนวทาง ใช้เครื่องมือเป็นแบบประเมินแนวทาง ตามแนวคิดของกัสกี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำให้บริการของ

* Received 25 March 2025; Revised 29 March 2025; Accepted 31 March 2025

ผู้บริหารสถานศึกษา โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ด้านการมองการณ์ไกล ด้านการสร้างชุมชน ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการสร้างมโนทัศน์ ด้านการเข้าใจผู้อื่น ด้านการโน้มน้าวใจ ด้านการรับฟัง และ ด้านการตระหนักรู้ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการ รวมทั้งสิ้น 31 แนวทาง 3) ผลการประเมินแนวทางการ พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำให้บริการ, แนวทางพัฒนา, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to: 1) Study the current conditions, desirable conditions, and necessary requirements for developing servant leadership among school administrators in Udon Thani Primary Educational Service Area Office 1. 2) Design guidelines for developing servant leadership among school administrators. and 3) Evaluate the guidelines for developing servant leadership among school administrators. The study employed a mixed-methods research approach divided into three phases. Phase 1 examined the current conditions, desirable conditions, and necessary requirements for developing servant leadership among school administrators. The sample consisted of 331 school administrators and teachers under Udon Thani Primary Educational Service Area Office 1, Selected through stratified random sampling. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire, with data analyzed using statistical software. Phase 2 involved designing guidelines for developing servant leadership among school administrators using structured interviews. The informants were 5 experts selected through purposive sampling, with content analyzed using triangulation method. Phase 3 evaluated the guidelines using an assessment tool based on Guskey's three aspects: utility, appropriateness, and feasibility.

The research findings revealed that: 1) The current condition of servant leadership among school administrators was at a high level overall, while the desirable condition was at the highest level. The necessary requirements for servant leadership development, in descending order of importance, were: foresight, community building, personal development, conceptualization, understanding others, persuasion, listening, and awareness. 2) A total of 31 guidelines were developed for servant leadership. The evaluation of these

guidelines found that utility, appropriateness, and feasibility were all at the highest level.

keywords: Servant Leadership, Development Approach, School Administrators

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศ เพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตน ให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 1) จากสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว การจัดการศึกษาในปัจจุบันเกิดปัญหาความต้องการในการเรียนรู้ของนักเรียนไม่ได้รับการตอบสนอง และปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของครูยังไม่เกิดประสิทธิภาพมากนัก ผลการพัฒนาด้านคุณภาพการศึกษายังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ เนื่องจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยมาก และต่ำกว่าหลายประเทศในแถบเอเชีย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 65) การจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นในการบริหารจัดการการศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามแนวทางที่พึงประสงค์ (วรัญญา ยินดี, 2565)

การวิจัยทางการศึกษาได้แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเฝ้บริการส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาได้หลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการบริการ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร และการพัฒนาทักษะและศักยภาพของบุคลากรซึ่งนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ภาวะผู้นำแบบเฝ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา (ณัฐฐา ปัทมานุสรณ์, 2564) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสำนักงานสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ มีการกำหนดนโยบายและกรอบแนวทางในการพัฒนา ในด้านการพัฒนาภาวะผู้นำเฝ้บริการที่เน้นการให้บริการและการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้เกิดการพัฒนาอย่างเต็มความสามารถ มีการศึกษา แนวทางในการบริหารจัดการในรูปแบบต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันและสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ได้ขับเคลื่อนนโยบายของ สำนักงานสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเชิงยุทธศาสตร์ มีการจัดทำแผนการบริหารงานและโครงการในการพัฒนาองค์ความรู้สมรรถนะ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัด (แผนพัฒนาการศึกษา พ.ศ. 2566–2570 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1, 2566) การศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จะช่วยให้ทราบสภาพปัจจุบัน ความต้องการจำเป็นเร่งด่วน และแนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสม เป็นประโยชน์ และคุ้มค่าของภาวะผู้นำให้บริการ อันนำไปสู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้วยเหตุดังกล่าวนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 เพื่อเป็นองค์ความรู้ที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งจะส่งผลต่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1
2. เพื่อออกแบบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1
3. เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 2,342 คน โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 27 คน และครูผู้สอน จำนวน 304 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 331 คน

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (Krejcie & Morgan, 1970: 607-610 อ้างถึงใน สมชาย วรภิเกษมสกุล, 2565: 167) เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วนตามขนาดของโรงเรียน เล็ก กลาง ใหญ่ และใหญ่พิเศษ

1.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ในระยะที่ 2 การออกแบบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยใช้การสัมภาษณ์ (Interview) กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน มาจากการที่ผู้วิจัยกำหนดคุณลักษณะแบบเจาะจง (Purposive Selection)

1.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ในระยะที่ 3 การประเมินแนวทางโดยใช้กลุ่มผู้ประเมิน จำนวน 5 คน มาจากการที่ผู้วิจัยกำหนดคุณลักษณะแบบเจาะจง (Purposive Selection) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) เพื่อเกิดความหลากหลายตามบริบทในการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1 คือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งประกอบด้วย ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับตำแหน่ง และประสบการณ์ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน มีค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 ด้านสภาพปัจจุบัน มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.21 – 0.97 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.939 และด้านสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.20 – 0.86 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.880

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 2 คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนำผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 มาหาค่าความต้องการจำเป็นในการออกแบบแนวทาง โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า (PNI modified) ในรายชื่อ สูงกว่าค่า (PNI modified) เฉลี่ยรายด้าน มากำหนดเป็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 3 คือ แบบประเมินแนวทางเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ในระยะที่ 1 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากจากบัณฑิตวิทยาลัย ถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 เพื่อออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ขอเก็บรวบรวมข้อมูลการโดยแบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่สร้างผ่าน Google forms และจัดทำเป็นคิวอาร์โค้ด เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างเข้าไปดำเนินการ

ตอบแบบสอบถาม ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด กำหนดระยะเวลา 1 เดือน (วันที่ 1-31 มกราคม พ.ศ.2568)

3.2 ในระยะที่ 2 ผู้วิจัยดำเนินการประสานงานกับผู้ให้ข้อมูลและเดินทางไปสัมภาษณ์ด้วย

ตนเอง โดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ใช้วิธีการสัมภาษณ์และจัดเก็บข้อมูลด้วยการจดบันทึกและบันทึกเสียงการสัมภาษณ์ กำหนดระยะเวลา 2 สัปดาห์ (วันที่ 15-28 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2568)

3.3 ในระยะที่ 3 ผู้วิจัยนำแนวทางฯ พร้อมส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ ไปถึงผู้เชี่ยวชาญเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเฝ้าบริการ กำหนดระยะเวลา 1 สัปดาห์ (วันที่ 1-7 มีนาคม พ.ศ.2568)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) และค่าความต้องการจำเป็น (PNI modified) (สุวิมล ร่องวางนิช, 2550)

ระยะที่ 2 การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ด้วยวิธีการสามเส้า (Triangulation) จากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview)

ระยะที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ระดับการปฏิบัติ /พฤติกรรม		สภาพ ปัจจุบัน			สภาพ ที่พึงประสงค์			PNI modified $\frac{I - D}{D}$	ลำดับ
		$\bar{x}$	S. D	แปล ผล	$\bar{x}$	S. D.	แปล ผล		
1.	การรับฟัง	3.93	1.08	มาก	4.63	0.70	มากที่สุด	0.178	7
2.	การเข้าใจผู้อื่น	3.88	1.14	มาก	4.68	0.63	มากที่สุด	0.206	5
3.	การตระหนักรู้	3.90	1.15	มาก	4.57	0.77	มากที่สุด	0.172	8
4.	การโน้มน้าวใจ	3.85	1.23	มาก	4.60	0.71	มากที่สุด	0.195	6
5.	การสร้างมโนทัศน์	3.70	1.24	มาก	4.61	0.75	มากที่สุด	0.246	4
6.	การมองการณ์ไกล	3.63	1.33	มาก	4.62	0.68	มากที่สุด	0.273	1
7.	การพัฒนาบุคคล	3.71	1.21	มาก	4.63	0.68	มากที่สุด	0.248	3
8.	การสร้างชุมชน	3.65	1.30	มาก	4.59	0.78	มากที่สุด	0.258	2
รวม		3.78	1.21	มาก	4.62	0.72	มากที่สุด	0.222	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.78$, S.D. = 1.21) เมื่อพิจารณารายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการรับฟัง ($\bar{x} = 3.93$, S.D. = 1.08) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการเข้าใจผู้อื่น ($\bar{x} = 3.88$, S.D. = 1.14) ด้านการตระหนักรู้ ($\bar{x} = 3.90$, S.D. = 1.15) ด้านการโน้มน้าวใจ ($\bar{x} = 3.85$, S.D. = 1.23) ด้านการพัฒนาบุคคล ($\bar{x} = 3.71$, S.D. = 1.21) ด้านการสร้างมโนทัศน์ ($\bar{x} = 3.70$, S.D. = 1.24) ด้านการสร้างชุมชน ($\bar{x} = 3.65$, S.D. = 1.30) และด้านการมองการณ์ไกล ($\bar{x} = 3.63$, S.D. = 1.33) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.62$, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณารายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการเข้าใจผู้อื่น ($\bar{x} = 4.68$, S.D. = 0.63) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการรับฟัง

($\bar{x} = 4.63$, S.D. = 0.70) และด้านการพัฒนาบุคคล ($\bar{x} = 4.63$, S.D. = 0.68) ด้านการมองการณ์ไกล ($\bar{x} = 4.62$, S.D. = 0.68) ด้านการสร้างมโนทัศน์ ($\bar{x} = 4.61$, S.D. = 1.24) ด้านการโน้มน้าวใจ ($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.71) ด้านการสร้างชุมชน ($\bar{x} = 4.59$, S.D. = 0.78) และด้านการตระหนักรู้ ($\bar{x} = 4.57$, S.D. = 0.77) ตามลำดับ

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ลำดับที่ 1 คือ การมองการณ์ไกล ($PNI_{\text{modified}} = 0.273$) ลำดับที่ 2 คือ การสร้างชุมชน ($PNI_{\text{modified}} = 0.258$) ลำดับที่ 3 คือ การพัฒนาบุคคล ($PNI_{\text{modified}} = 0.248$) ลำดับที่ 4 คือ การสร้างมโนทัศน์ ($PNI_{\text{modified}} = 0.246$) ลำดับที่ 5 คือ การเข้าใจผู้อื่น ($PNI_{\text{modified}} = 0.206$) ลำดับที่ 6 คือ การโน้มน้าวใจ ($PNI_{\text{modified}} = 0.195$) ลำดับที่ 7 คือ การรับฟัง ($PNI_{\text{modified}} = 0.178$) และลำดับที่ 8 คือ การตระหนักรู้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.172$)

ระยะที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผู้วิจัยเลือกภาวะผู้นำให้บริการที่มีค่าความต้องการจำเป็นรายข้อมากกว่าค่าความต้องการจำเป็นเฉลี่ยในแต่ละด้าน มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเพื่อสัมภาษณ์กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารหน่วยงานทางการศึกษา แล้วนำผลการสัมภาษณ์มาสร้างเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ประกอบด้วยแนวทางต่าง ๆ ใน 8 ด้าน ด้านการรับฟัง ประกอบไปด้วย 4 แนวทาง ด้านการเข้าใจผู้อื่น ประกอบไปด้วย 5 แนวทาง ด้านการตระหนักรู้ ประกอบไปด้วย 4 แนวทาง ด้านการโน้มน้าวใจ ประกอบไปด้วย 4 แนวทาง ด้านการสร้างมโนทัศน์ ประกอบไปด้วย 4 แนวทาง ด้านการมองการณ์ไกล ประกอบไปด้วย 2 แนวทาง ด้านการพัฒนาบุคคล ประกอบไปด้วย 4 แนวทาง และด้านการสร้างชุมชน ประกอบไปด้วย 4 แนวทาง รวมทั้งสิ้น 31 แนวทาง

ระยะที่ 3. ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้แบบประเมินแนวทางเพื่อการวิจัย ในด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้ พบว่า ผลการประเมินแนวทางโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ของภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา และการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

1.1 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการรับฟัง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการเข้าใจผู้อื่น ด้านการตระหนักรู้ ด้านการโน้มน้าวใจ ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการสร้างมโนทัศน์ ด้านการสร้างชุมชน และด้านการมองการณ์ไกล ตามลำดับ ทั้งนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 1 มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านต่างๆ มีการกำหนดนโยบายและกรอบแนวทางในการพัฒนา รวมถึงการส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีการจัดอบรม สัมมนา และกิจกรรมที่เน้นการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในทุกด้านสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงมีการประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยใช้ตัวชี้วัดต่าง ๆ เพื่อประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สอดคล้องกับการวิจัยของ ศิรินทิพย์ เพ็งสง (2563) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต1 พบว่า ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.2 สภาพอันพึงประสงค์ของภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการเข้าใจผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการรับฟัง ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการมองการณ์ไกล ด้านการสร้างมโนทัศน์ ด้านการโน้มน้าวใจ ด้านการสร้างชุมชน และ ด้านการตระหนักรู้ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำใ้บริการมีความสำคัญอย่างมากในการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน สอดคล้องกับการวิจัยของ ฌภัทร อามาตย์เสนา (2565) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต1 พบว่าสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ลำดับที่ 1 คือ ด้านการมองการณ์ไกล มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนามาก ลำดับที่ 2 คือ ด้านการสร้างชุมชน ลำดับที่ 3 คือ การพัฒนาบุคคล ลำดับที่ 4 คือด้านการสร้างมโนทัศน์ ลำดับที่ 5 คือ ด้านการเข้าใจผู้อื่น ลำดับที่ 6 คือ ด้านการโน้มน้าวใจ ลำดับที่ 7 คือ ด้านการรับฟัง และลำดับที่ 8 คือ ด้านการตระหนักรู้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จึงควรให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก ๆ ในการพัฒนา

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยการสัมภาษณ์แบบมี

โครงสร้าง ของ ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารหน่วยงานทางการศึกษา โดยนำมาอภิปรายผลดังนี้

2.1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ด้านการมองการณ์ไกล ประกอบไปด้วย ผู้บริหารพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบ กำหนดปัญหา ระบุสาเหตุ พัฒนาแผนการแก้ไขปัญหา เรียนรู้ปัญหาจากอดีตเพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาในอนาคต และต้องมีข้อมูลสนับสนุนในด้านต่างๆ รู้จักคาดการณ์เหตุการณ์ พร้อมกับหาแนวทางในการแก้ปัญหาล่วงหน้าไว้หลากหลายรูปแบบ สอดคล้องแนวคิดของกรีนลีฟ (Greenleaf, 2002) ที่ให้ความเห็นว่าภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านการมองการณ์ไกล (Foresight) ผู้นำใ้บริการจะต้องมีความสามารถในการคาดการณ์ มองเห็นแนวโน้มและ ผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์และมองภาพงานให้ชัดเจนทั้งระบบ มีความรู้เท่าทันการ เปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ใช้ข้อมูลข่าวสาร ความเคลื่อนไหวการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง สิ่งแวดล้อม มาประกอบในการวางแผนและปรับเปลี่ยนการทำงานได้อย่างเหมาะสม

2.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ด้านการสร้างชุมชน ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างการมีส่วนร่วมในการออกกฎกติกาเพื่อให้บุคลากรรู้สึกเป็นเจ้าของกฎ กติกานั้นๆ แล้วยึดถือเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติโดยไม่ละเว้นหรือเลือกปฏิบัติ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรก่อน สร้างความเข้าใจและกำหนดบทลงโทษที่ชัดเจนในกฎ กติกาที่ตั้งไว้ร่วมกันมีการแบ่งปันทรัพยากรเอื้อเพื่อเกื้อกูล ระหว่างโรงเรียนและชุมชน เปิดโอกาสให้ชุมชนและโรงเรียนมีกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับ สเปียร์ และ ลอเรนซ์ (Spears, L.C. & Lawrence, M.E. 2002) ที่ว่า ภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านการสร้างชุมชน คือการแสดงถึงความรักใคร่ของผู้นำที่มีต่อกลุ่ม “ชุมชน” คนที่เป็นผู้นำต้องเป็นบุคคลที่ได้รับความไว้วางใจ และสามารถสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมและค่านิยม สนับสนุนให้บุคลากร ปฏิบัติตามกฎกติกาขององค์กรของตน ซึ่งเป็นการสนับสนุนให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ด้านการพัฒนาบุคคล ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใส่ใจ ให้คำปรึกษา แนะนำบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ สอบถาม ปัญหาต่างๆ ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนส่งเสริมทุกคนด้วยความจริงใจ ควรกำหนดให้มีการนิเทศภายในอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง ศึกษาความสนใจ ความถนัด ของบุคลากรแต่ละคน และสนับสนุนส่งเสริมในการพัฒนาบุคลากรในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพและสิ่งที่บุคลากรให้ความสนใจ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาอย่างเต็มความสามารถในทุกๆด้าน สอดคล้องกับแนวคิดของ สเปียร์ และ ลอเรนซ์ (Spears, L.C. & Lawrence, M.E. 2002) ที่ว่า ภาวะผู้นำใ้

บริการ ด้านการพัฒนาบุคคล คือการแสดงให้เห็นว่าความเป็นบุคคลของมนุษย์แต่ละคน มีคุณค่าสูงกว่าผลงานของบุคคลนั้น ผู้นำให้บริการจะต้องอุทิศตนอย่างแท้จริงในการพัฒนาบุคลากรให้ สามารถปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเติบโตตามวุฒิภาวะของแต่ละคน

2.4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ด้านการสร้างมโนทัศน์ ประกอบไปด้วย ผู้บริหารจัดให้มีการสื่อสารถึงกันทุกฝ่าย เปิดพื้นที่เจรจาเพื่อหาข้อยุติด้วยเหตุผล โดยใช้มติของที่ประชุมในการแก้ปัญหาข้อขัดแย้ง คำนึงถึงประโยชน์ความคุ้มค่าและผลที่จะเกิดขึ้นเป็นหลัก แสดงถึงความตั้งใจและความจริงใจในการแก้ไขปัญหา หลีกเลี่ยงคำพูดรุนแรงที่กระตุ้นให้เกิดอารมณ์จนนำไปสู่การโต้แย้ง รับฟังเหตุผลของทุกฝ่าย หาข้อยุติที่ทุกฝ่ายยอมรับได้และผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ใฝ่รู้ เปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ พัฒนาทักษะรอบด้านให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ แลมเบิร์ต (Lambert, 2004) ที่ว่า ภาวะผู้นำให้บริการ ด้านการสร้างมโนทัศน์ เป็นความสามารถในการสร้างฝันที่ยิ่งใหญ่ สามารถมองเห็นปัญหา ขององค์กรอย่างชัดเจน มีความเห็นที่เกิดจากการมองการณ์ไกล ไม่ใช่การมองปัญหาแบบรายวัน และสามารถสร้างสมดุลระหว่างสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตกับการมองเห็นปัญหารายวันได้อย่างถูกต้อง

2.5 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ด้านการเข้าใจผู้อื่น ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสัมพันธที่ดีต่อผู้อื่น มีความเห็นอกเห็นใจ รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ไม่เอาตัวเองเป็นศูนย์กลาง พยายามทำความเข้าใจโดยปราศจากอคติ สังเกตพฤติกรรม อารมณ์ ท่าทาง น้ำเสียง ของบุคลากรได้บ่งคับปัญหาที่ผิดแปลกไปจากเดิม สอบถามถึงรายละเอียด ข้อกังวล สภาพปัญหาที่เกิดขึ้น และหาแนวทางในการแก้ไขร่วมกัน พูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ มุมมองต่างๆกับคนอื่น ๆ เปิดใจรับฟังมุมมองที่แตกต่างของผู้อื่นโดยใช้เหตุและผลเพื่อทำความเข้าใจมีความเป็นกลางเคารพในความคิดเห็นของอีกฝ่ายโดยพิจารณาจากมุมมองของผู้อื่นบ้าง สอดคล้องกับงานวิจัยของวอง (Wong, 2005 อ้างถึงใน ศรินทิพย์ เพ็งสง, 2563) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำให้บริการ ด้านการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ เป็นการเลือกที่จะยอมรับบุคคลแต่ละคน ในความเป็นตัวตนของเขาที่แท้จริง สามารถระบุความต้องการของแต่ละคน ตลอดจนแสดงออกถึงความห่วงใย เอื้ออาทรผู้ตามแต่ละคนด้วย

2.6 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ด้านการโน้มน้าวใจ ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารชัดเจน ตรงประเด็น เป็นมิตร จริงใจ สร้างความน่าเชื่อถือ และใช้เหตุผลสนับสนุนความคิดต่างๆแสดงความเป็นพรรคพวกเดียวกัน สร้างเป้าหมายร่วมกันเพื่อให้

เกิดแรงผลักดัน ต้องแจ้งให้บุคลากรทราบถึงประโยชน์และความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย สนับสนุน ติดตาม ให้คำปรึกษา ให้กำลังใจ เสนอผลตอบแทนเพื่อเป็นกำลังใจและเชิดชูในสิ่งที่บุคลากรทำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิรินทิพย์ เพ็งสง (2563) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการ ด้านการโน้มน้าวใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาชี้ความสำคัญของงานที่มอบหมายให้ครูบุคลากรรับฟังอย่างมั่นใจ ชื่นชมผลงาน แนะนำด้วยคำสุภาพให้ครู บุคลากรนำไปปรับปรุง เยี่ยมเยียนครูบุคลากรโดยไม่รอโอกาสสำคัญ ไม่ใช่อำนาจข่มขู่ครูให้เสียขวัญและกำลังใจ ยึดหลักธรรมาภิบาล

2.7 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ด้านการรับฟัง ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้อื่นพูดอย่างเต็มที่และมีการสอบถามเปิดใจรับฟัง ความคิดเห็น ความต้องการ จุดประสงค์ และเจตนาของผู้อื่นอย่างมีเหตุผล ทำความเข้าใจกับประเด็นและจุดประสงค์หลักที่ผู้อื่นต้องการสื่อสารผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจ ตั้งใจฟัง มีสติ ไม่ทำกิจกรรมอื่นในขณะที่รับฟังไม่พูดเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับบทสนทนา สังเกตภาษากาย น้ำเสียง อารมณ์ของผู้พูด ในระหว่างการสนทนา มีการตอบสนองด้วยภาษากาย การพยักหน้า สบตาด้วยหรือใช้คำพูดที่แสดงความเข้าใจสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌักทร อามาตย์เสนา (2565) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการ ด้านการรับฟังที่ดี (Listening) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ปฏิบัติตนหรือแสดงออกในการให้ความสำคัญต่อการสื่อสาร และให้ความสำคัญที่จะรับฟังคนอื่น ๆ เป็นการรับฟังเสียงจากภายในที่ออกมาจากจิตใจ และการแสดงออกทางร่างกาย ฟังด้วยความตั้งใจ ตั้งใจเป็นการหลอมรวมที่จะเข้าถึงจิตใจของผู้พูด โดยผู้นำจะสามารถหาแนวทางที่เป็นความหวังขององค์กรและช่วยให้ความมุ่งมั่นนั้นสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.8 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ด้านการตระหนักรู้ ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ข้อมูลและเหตุผลสนับสนุนในการตัดสินใจอย่างรอบคอบ มีการวางแผนล่วงหน้า พิจารณา ผลลัพธ์ ความเสี่ยง ปัญหาแนวทางแก้ไขต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น โดยใช้มุมมองที่หลากหลาย ต้องทำความเข้าใจรับรู้ว่าสถานการณ์หรือปัญหาที่เกิดขึ้น มีปัจจัยมาจากสิ่งใดและคาดการณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตอันใกล้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องคอยสังเกตสถานการณ์รอบตัว ติดตามข่าวสารต่างๆ อยู่เสมอสอดคล้องกับแนวคิดของ สเปียร์ และ ลอเรนซ์ (Spears, L.C. & Lawrence, M.E. 2002) ที่ว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการ ด้านการตระหนักรู้ คือ ความรู้ ความเข้าใจ ความไม่ประมาท การรับรู้การมองการณ์ไกล และสามารถไตร่ตรองปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น

3. ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 พบว่า 1) ด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ด้านความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) ด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำไปสู่การปฏิบัติที่จะส่งผลดีต่อโรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษานักเรียน ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้เสียในชุมชนได้ องค์ประกอบของแนวทางมีความเหมาะสมเป็นประโยชน์ คุ่มค่าในการนำไปดำเนินการตลอดจนความเหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆในสถานศึกษา ความเป็นไปได้ที่สามารถนำแนวทางที่ได้ไปสู่การปฏิบัติจริงและส่งผลดีต่อสถานศึกษา

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหาร พบว่าด้านการมองการณ์ไกล ผู้บริหารต้องพิจารณาปัญหา สาเหตุและการแก้ไขปัญหาล่วงหน้า อย่างรอบคอบ เรียนรู้ปัญหาจากอดีตเพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาในอนาคต และต้องมีข้อมูลสนับสนุนในด้านต่างๆ ด้านการสร้างชุมชน ผู้บริหารควรส่งเสริมการมีส่วนร่วม เป็นแบบอย่างที่ดี กำหนดกฎที่ชัดเจนและเป็นธรรม พร้อมสนับสนุนการแบ่งปันทรัพยากรระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ด้านการพัฒนาบุคคล ผู้บริหารควรใส่ใจ ให้คำปรึกษา สนับสนุนบุคลากรอย่างจริงจัง มีการนิเทศภายในสม่ำเสมอ และส่งเสริมการพัฒนาตามความสนใจและวิชาชีพ ด้านการสร้างมโนทัศน์ ผู้บริหารควรส่งเสริมการสื่อสาร เปิดพื้นที่เจรจา ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา รับฟังทุกฝ่าย หลีกเลี่ยงความขัดแย้ง พร้อมพัฒนาตนเองและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ด้านการเข้าใจผู้อื่น ผู้บริหารควรสร้างสัมพันธที่ดี เห็นอกเห็นใจ รับฟังอย่างเป็นกลาง สังเกตปัญหาของบุคลากร และร่วมกันหาแนวทางแก้ไขด้วยเหตุผลและความเข้าใจ ด้านการโน้มน้าวใจ ผู้บริหารควรสื่อสารชัดเจน จริงใจ สร้างเป้าหมายร่วมกัน แจ้งประโยชน์ของงาน สนับสนุน ติดตาม ให้กำลังใจ และให้ผลตอบแทนเพื่อสร้างแรงจูงใจ ด้านการรับฟัง ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็น รับฟังอย่างมีเหตุผล ตั้งใจฟัง สังเกตภาษากายและอารมณ์ของผู้พูด พร้อมตอบสนองเพื่อแสดงความเข้าใจ และ ด้านการตระหนักรู้ ผู้บริหารควรใช้ข้อมูลและเหตุผลในการตัดสินใจอย่างรอบคอบ วางแผนล่วงหน้า ประเมินความเสี่ยง คาดการณ์อนาคต และติดตามสถานการณ์ข่าวสารใหม่ๆอยู่เสมอ ส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัยประกอบไปด้วย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ด้านการมองการณ์ไกล ด้านการสร้างชุมชน ด้านการพัฒนาบุคคล และด้านการสร้างมโนทัศน์ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนามากที่สุดลำดับแรก ดังนั้นผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จึงควรให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก ๆ ในการพัฒนา

1.2 แนวทางที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ควรศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ด้านการเข้าใจผู้อื่นเพราะมีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์มากที่สุดและเมื่อพิจารณารายข้อย่อย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญ เคารพในความเหมือนและความแตกต่างระหว่างบุคคล มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับสูงที่สุดเมื่อเทียบกับข้อย่อย อื่น ๆ จึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจศึกษาวิจัยเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ต่อไป

2.2 ควรนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ที่ได้จากวิจัยไปเป็นแนวปฏิบัติและประเมิน ปรับปรุงแนวทางให้เหมาะสมสอดคล้องยิ่งขึ้นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ณภัทร อามาศย์เสนา. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- ณัฐฐา ปัทมานุสรณ์. (2564). ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. ใน วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- วรัญญา ยินดี. (2565). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคนิวนอร์มัล. วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร, 5(4), 246-259.
- ศิรินทิพย์ เพ็งสง. (2563). ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- สมชาย วรจิเกษมสกุล. (2565). ระเบียบวิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์: Research methodology in behavioral sciences and social sciences. (พิมพ์ครั้งที่ 8). อุดรธานี: อักษรศิลป์
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานีเขต 1. (2566). แผนพัฒนาการศึกษา (2566-2570) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต1. เรียกใช้เมื่อ 15 สิงหาคม 2567 จาก <https://udn1.go.th/o7-strategyplan>.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพมหานคร: พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Greenleaf, R. K. (2002). The Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness. New York: Paulist Press.
- Lambert, W. E. (2004). Servant leadership qualities of principals, organizational climates, and student achievement. Ph.D. Dissertation, Nova Southeastern, University, Florida, USA
- Spear, L. C. & Lawrence, M. E. (2002). Focus on leadership: Servant-leadership for the twenty-first century. New York, NY: John Wiley & Sons.