

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา
The Guidelines for Development of Servant Leadership of School Administrators
Under The Secondary Educational Service Area Office Nakhon Ratchasima

พีรชัย ชินพร
รองผอ. ภูเก็ต
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Peerachai Chinporn
Pongphop Phoojomjit
Master of Education Rajabhat Maha sarakham University
Corresponding E-mail : pongpopdirector@gmail.com

วันที่รับบทความ: 11 กรกฎาคม 2566; วันที่แก้ไขบทความ 20 กรกฎาคม 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 23 กรกฎาคม 2566

Received: July 11, 2023; Revised: July 20, 2023; Accepted: July 23, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา การวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา 147 คน และ ครู 194 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60 – 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .93 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา คือ สถานศึกษาที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ 2 แห่ง และกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา และแบบประเมินแนวทางการพัฒนา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่า เฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความต้องการจำเป็น เรียงลำดับดังนี้ ความอบอุ่น รองลงมา คือ การให้ บริการ การตระหนักรู้ การเสริมสร้างพลังอำนาจ และ การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน ตามลำดับ

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล และมีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมของแนวทางอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนา, ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purpose of this research were to study 1) desirable and necessary conditions of servant leadership of school administrators under the secondary educational service area office Nakhon Ratchasima 2) guidelines for the development of servant leadership of school administrators under the secondary educational service area office Nakhon Ratchasima. The research were divided into 2 phases. The first phase was to study condition of present, desirable, and need assesment. The sample group were 147 school administrators, 194 teacher by stratified sampling method. The research tools were 5-level rating scale questionnaire. The consistency index between 0.60 – 1.00, Reliability index .93. The statistics used for data analysis were mean, and standard deviation. The second phase was study guidelines for the development of servant leadership of school administrators including 3 steps. The first step were study and visit educational institutions that best practices. The second step was enhance the guidelines for development of servant leadership of school administrators. The target groups include 2 school for visiting best practices and 7 experts for assess suitability possibility of guideline. The research instrument were interview form and assessment form of guidelines

The research results were found that

1. The current state in overall was high average and the desirable state in overall was in the highest level. The overall present condition was at a high average level. The need assessment rank from high to low level was humility, service, awareness, empowerment, and human development.

2. The guidelines for development of servant leadership of school administrators including 5 elements of 1) principle 2) purpose 3) content 4) development process and 5)

measurement and evaluation. The overall assess suitability and feasibility of the guidelines were at the highest level.

Keyword: Guidelines for development, Servant leadership, School administrators

บทนำ

ภาระงานที่มากเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู นั้นหมายความว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้จักใช้ “ภาวะผู้นำ” ในการชี้นำ และการจัดการเพื่อสร้างอิทธิพลและแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความเข้าใจในงาน มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เป็นผู้ชี้นำการปฏิบัติงานและกิจกรรม (ปองภพ ภูจอมจิตร, 2555) ทั้งนี้ในปัจจุบันได้มีการกล่าวถึงภาวะผู้นำสมัยใหม่ (Modern Leadership) ที่เป็นรูปแบบของภาวะผู้นำที่มีการพัฒนารูปแบบมาจากภาวะผู้นำในทฤษฎีแบบดั้งเดิม แล้วนำมาพัฒนาและสร้างเป็นรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมปัจจุบันและสอดคล้องกับองค์การ โดยมีการนำไปปฏิบัติได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น (สมชาย เทพแสง, 2549) ดังเช่น “ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ” ซึ่งนักวิชาการและนักการศึกษาบางท่านเรียกว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant Leadership) ที่เป็นรูปแบบหนึ่งของภาวะผู้นำสมัยใหม่ที่มีแนวคิดมาจากคัมภีร์ไบเบิลในศาสนาคริสต์มีเจตคติที่เน้นการให้ความช่วยเหลือ ความรัก ความเมตตาต่อบุคคลทุกระดับ สอดคล้องกับแนวคิดของ Laub (2004) ที่ได้เสนอไว้ว่า การเป็นผู้นำแบบไฟบริการเป็นวิถีชีวิตของผู้ที่มีจิตใจแห่งการรับใช้ มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน สร้างความเข้าใจและแนวทางปฏิบัติงานที่สามารถนำมาซึ่งความดีงามให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง มีการส่งเสริมคุณค่าและพัฒนาคน สร้างเสริมชีวิตกลุ่มและการปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรมตลอดจนการให้บริการเพื่อส่งผลดีให้กับบุคลากรแต่ละคนในองค์กรโดยรวม จึงกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำแบบไฟบริการเป็นผู้ที่ถูกเรียกให้รับใช้ก่อนที่จะนำผู้อื่น มีหัวใจของการบริการและพร้อมที่จะรับใช้ผู้อื่นมากกว่าการแสวงหาการเลื่อนตำแหน่งในฐานะเป็นผู้นำ ซึ่งผู้บริหารในปัจจุบันจำเป็นจะต้องสร้างภาวะผู้นำที่เข้มแข็งในการบริหารงานและมีการใช้ภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสม

จากเหตุผลดังกล่าวสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมาซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษา ประสานงานคอยดูแลการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีสถานศึกษาในการดูแลมากถึงจำนวน 50 โรงเรียน มีครูและบุคลากรทางการศึกษา 3,622 คน นับได้ว่าเป็นองค์กรขนาดใหญ่ ดังนั้นกลุ่มนโยบายและแผนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา (2564) เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดการเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครู จึงได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ.2561-

2565) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาผู้เรียน พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ โดยกำหนดในกลยุทธ์ที่ 3 ยุทธศาสตร์คุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ข้อที่ 3 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณ และมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู จึงเป็นหนึ่งในเป้าประสงค์ที่สำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาให้คุณภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการ (2560) ซึ่งมุ่งเน้นในการพัฒนาครูให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และองค์ความรู้ มีการบริหารจัดการการศึกษามีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล โดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนเพื่อช่วยขับเคลื่อนและยกระดับการศึกษาของประเทศไทย

จากที่มาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ซึ่งเป็นส่วนที่ทำให้การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความคาดหวังว่าผู้บริหารสถานศึกษาหากนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบไฟบริการที่เป็นผลจากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน หรือไปพัฒนาภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาไปใช้ในเป็นหลักในการปฏิบัติหน้าที่ การบริหารสถานศึกษาก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมพัฒนาการศึกษาไทยให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัย แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมาครั้งนี้ กำหนดการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ โดยมีขอบเขตการวิจัยในแต่ละระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร จำนวน 3,275 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 147 คน และครู จำนวน 3,128 คน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ปีการศึกษา 2565

1.2 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 341คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูป Krejcie & Morgan (1970) ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 147 คน และ 2) ครู จำนวน 194 คน โดยวิธีแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) แบบเป็นสัดส่วน โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 4 กลุ่มจาก 4 ขนาดโรงเรียน ที่ครูปฏิบัติหน้าที่ตามขนาดสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ปีการศึกษา 2565

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจ 2) การให้บริการ 3) การตระหนักรู้ 4) การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน และ 5) ความนอบน้อม

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

1. ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา

1.1 สถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practices) ด้านภาวะผู้นำเฝ้าบริการ หรือมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับภาค หรือระดับประเทศ ที่เป็นผลจากการใช้หรือสอดคล้องกับภาวะผู้นำเฝ้าบริการ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจ 2) การให้บริการ 3) การตระหนักรู้ 4) การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน และ 5) ความนอบน้อม จำนวน 2 แห่ง

1.2 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เพื่อศึกษาแนวทางและประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำแบบเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ใน ระยะที่ 1

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำแบบเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

1. ศึกษาเอกสาร ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาในการวิจัยครั้งนี้

2. สร้างแบบสอบถามและหาคุณภาพของแบบสอบถาม

1) สร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ แบบลิเคิร์ต (Likert) โดยกำหนดการแปลความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2) หาคุณภาพของแบบสอบถาม

2.1) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของแบบถาม โดยนำแบบ สอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence : IOC) ผลจากการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญสรุปข้อคำถามมีค่า IOC ตั้งแต่ .60 – 1.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

2.2) หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) เนื่องจากผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด จำนวน 42 คน จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) Cronbach, 1970, p. 161) โดยกำหนดเกณฑ์ว่าต้องมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ .70 ขึ้นไป สรุปผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .93

3. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ จากนั้นนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ขออนุญาตจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อขอความร่วมมือผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

4.2 จัดส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นจะดำเนินการติดต่อแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

4.3 ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด ไปตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของคำตอบ จากนั้นนำแบบสอบถามที่มีการตอบแบบสมบูรณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูล

5.2 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดกระทำกับข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา โดยการแจกแจงความถี่และหาร้อยละ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาก้าวหน้าแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา กำหนดใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.3 นำข้อมูลจากการศึกษาความสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มาวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นในการพัฒนา โดยใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) ซึ่งเป็นดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่ใช้หลักการประเมินความแตกต่าง และเป็นสูตรที่นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช (2558) ได้ปรับปรุงการคำนวณมาจาก PNI โดยการหาค่าผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ (I) กับค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน (D) แล้วหารด้วยค่าเฉลี่ยความเป็นจริงในปัจจุบัน (D) เพื่อถ่วงน้ำหนักก่อนที่จะนำมาจัดลำดับ โดยใช้หลักการกำหนดความต้องการจำเป็นจากระดับสภาพปัจจุบัน แล้วจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามค่า PNI_{Modified} โดยใช้สูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$PNI_{Modified} = (I-D) / D$$

เมื่อ $PNI_{Modified}$ หมายถึง ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการ

I = Importance หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่พึงประสงค์ คือ ระดับความต้องการ

D = Degree of Success หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพปัจจุบัน

ตัวเลขดัชนีความต้องการสูง แสดงว่ามีความจำเป็นในการพัฒนามาก

5.4 นำผลการวิเคราะห์มาจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามค่า Modified Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$) จากมากไปหาน้อย เพื่อเรียงลำดับตัวชี้วัดที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด เพื่อนำไปกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครราชสีมา

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practices) ด้านภาวะผู้นำใฝ่บริการ หรือมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับภาค หรือระดับประเทศ ที่เป็นผลจากการใช้หรือสอดคล้องกับภาวะผู้นำใฝ่บริการ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจ 2) การให้บริการ 3) การตระหนักรู้ 4) การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน และ 5) ความรอบน้อม จำนวน 2 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนจักราชวิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครราชสีมา มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศด้านภาวะผู้นำใฝ่บริการ Best practices ปีการศึกษา 2565 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครราชสีมา และโรงเรียนพิมายดำรงวิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครราชสีมา พร้อมทั้งสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และตัวแทนครู จำนวน 2 คน ในสถานศึกษาที่ศึกษาดูงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์ เป็นลักษณะแบบมีโครงสร้าง (Structured interview) โดยกำหนดประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

1) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ ควรประกอบด้วยอะไรบ้าง

2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการให้บริการ ควรประกอบด้วยอะไรบ้าง

3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการตระหนักรู้ ควรประกอบด้วยอะไรบ้าง

4) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน ควรประกอบด้วยอะไรบ้าง

5) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความนอบน้อม ควรประกอบด้วยอะไรบ้าง

ขั้นตอนที่ 2 ร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมาในเบื้องต้นจากผลการศึกษา จากนั้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบ ให้ข้อเสนอแนะ และปรับปรุงแก้ไข

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง จากนั้นการวิเคราะห์ โดยกำหนดใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย

เครื่องมือการวิจัย คือ แบบประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ แบบลิเคอร์ท โดยกำหนดการแปลความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง แนวทางมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง แนวทางมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง แนวทางมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง แนวทางมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง แนวทางมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา สรุปผลสภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน รองลงมา ได้แก่ ด้านการให้บริการ ด้านการตระหนักรู้ ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ และด้านความนอบน้อมตามลำดับ สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการให้บริการ รองลงมา ได้แก่ ด้านการตระหนักรู้ ด้านความนอบน้อม ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ และด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน ตามลำดับ ส่วนความต้องการจำเป็น โดยรวมมีค่า $PNI_{modified}$ เท่ากับ .05 ส่วนด้าน

ที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านความอบอุ่น รองลงมา ได้แก่ ด้านการให้บริการ ด้านการตระหนักรู้ ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ และด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน ตามลำดับ

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาระบบผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. การเสริมสร้างพลังอำนาจ	4.39	.52	มาก	4.60	.48	มากที่สุด	.05	4
2. การให้บริการ	4.46	.50	มาก	4.72	.43	มากที่สุด	.06	2
3. การตระหนักรู้	4.45	.48	มาก	4.70	.46	มากที่สุด	.05	3
4. การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน	4.48	.48	มาก	4.59	.47	มากที่สุด	.02	5
5. ความอบอุ่น	4.26	.51	มาก	4.68	.46	มากที่สุด	.09	1
เฉลี่ยโดยรวม	4.40	.49	มาก	4.65	.46	มากที่สุด	.04	-

*ในการพิจารณาค่าความต้องการจำเป็นกรณีมีค่า PNI_{modified} เท่ากัน ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ที่สูงสุดลงมาต่ำสุด ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา สรุปแนวทาง คือ วิธีการหรือขั้นตอนในการพัฒนาระบบผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยจัดทำเป็นคู่มือการพัฒนา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล โดยมีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมของแนวทางอยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยแนวทางการพัฒนาระบบผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมาครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาระบบผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

สภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีอุทิศตนเพื่อพัฒนาคนที่ต่ออยู่แล้ว ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก

ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่หลัก คือ บังคับบัญชาครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา รวมทั้งบริหารกิจการของสถานศึกษาซึ่งที่สำคัญ คือ การพัฒนาครูและบุคลากรฯ ให้มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่งการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาด้านจรรยาบรรณต่อตนเองที่ว่า “ผู้บริหารสถานศึกษาพึงอุทิศตนเพื่อหน้าที่ มีความเสียสละและมีความกล้าหาญทางศีลธรรม” ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความนอบน้อม นั้นแสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษายังมีการปฏิบัติในด้านนี้อยู่ในระดับน้อย อาจเนื่องมาจากในบางครั้งผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วนยังมีการบริหารแบบเดิม เช่น การบริหารแบบควบคุมสั่งการ การใช้อำนาจที่อาจส่งผลกระทบต่อสิทธิคนอื่น หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ประเด็นดังกล่าวจึงอาจเป็นเหตุผลหนึ่งที่ส่งผลให้ความนอบน้อมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการให้บริการ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของโลกค่อนข้างเป็นไปอย่างรวดเร็วส่งผลกระทบโดยตรงต่อการบริหารจัดการการศึกษา ซึ่งสถานศึกษาโดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้บริการต่อผู้รับบริการให้ทันต่อเวลาและสถานการณ์ที่เปลี่ยน เช่น การสื่อสารข้อมูลต่าง ๆ การให้บริการอินเทอร์เน็ต สื่อเทคโนโลยี ฯลฯ อีกทั้งในปัจจุบันการจัดการเรียนการสอนที่ผ่านมายังต้องเผชิญกับปัญหาเชื้อไวรัสโคโรนาระบาดทำให้สถานศึกษาต้องปรับวิธีการให้บริการทางการศึกษามากยิ่งขึ้น ซึ่งในอนาคตข้างหน้าก็ยังคงมีความเสี่ยงต่อภัยคุกคามต่าง ๆ ที่กระทบต่อการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องพัฒนาตนเองด้านการให้บริการมากยิ่งขึ้น ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีการปฏิบัติที่ดีอยู่แล้ว และสอดคล้องกับผลการศึกษาสภาพปัจจุบันที่สรุปว่าด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ความต้องการจำเป็น สรุปด้านที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านความนอบน้อม อาจเนื่องมาจากในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายนั้นนอกจากจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ รวมถึงอำนาจตามหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นไปตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องแล้ว ส่วนที่สำคัญ คือ การสร้างความรู้สึกให้แก่ผู้รับบริการให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในตัวของผู้บริหารหรือผู้บริหาร ความนอบน้อมของผู้บริหารสถานศึกษาถือได้ว่าเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่ง นั้นเพราะความความนอบน้อมเป็นคุณธรรมที่ประกอบด้วย 1) รู้จักวิเคราะห์ตนเองและผู้อื่น คือ รู้จักใช้ปัญญาพิจารณาตัวเองและ ผู้อื่นตามความเป็นจริง 2) ไม่ยึดมั่นในตัวตน คือ พยายามที่จะไม่ยึดถือความรู้สึกและอารมณ์ของตนเป็นใหญ่ ต้องรู้จักยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นแล้วนำมาพิจารณาด้วยปัญญา และ 3) บุคคลที่ประกอบด้วยคุณงามความดี ประพฤติปฏิบัติที่เหมาะสมน่าชมเชยมีความถูกต้องทั้งกายวาจาและใจ แล้วย้อนมาพิจารณาตัวเองหากเห็นว่ามีจุดบกพร่องหรือจุดอ่อนตรงไหนก็พยายามปรับปรุงจุดนั้น (จิรวรรณ เล่งพานิชย์, 2554) สอดคล้องกับ Dennis and Bocarnea (2005) ที่ได้กล่าวถึงความนอบน้อมว่าเป็นคุณลักษณะของผู้นำแบบเฝ้านบริการที่สำคัญ ผู้นำซึ่งมีความนอบน้อมโดยการแสดงความเคารพสิทธิของผู้ร่วมงานและเห็นคุณค่าของการสร้างทีมงาน ถือเป็นมิติของ

การส่งเสริมและพัฒนาให้องค์กรประสบความสำเร็จ และจิรวรรณ เล่งพานิชย์ (2554) ที่ได้ศึกษาวิจัยโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และสรุปความนอบน้อมไว้ว่าเป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงถึงการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี กล้าเผชิญกับความจริง และรู้จักยอมรับนับถือผู้อื่นทั้งกายวาจาและใจ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ความนอบน้อม ประกอบด้วย การแสดงกิริยาท่าทางที่สุภาพนุ่มนวล ไม่หยาบกระด้าง ไม่ทำท่าหยิ่งโส ไม่มองคนด้วยสายตาเหยียดๆ รู้จักแสดงความเคารพผู้ใหญ่มากกว่าทั้งด้านชาติวุฒิ วิทยุฒิและคุณวุฒิ การบอกความจริงด้วยถ้อยคำที่สุภาพอ่อนหวาน ไพเราะน่าฟัง ไม่หยาบคาย นุ่มนวลชวนให้สบายใจ รู้จักใช้คำพูดที่เหมาะสมถูกกาลเทศะและถูกกับบุคคล และการมีจิตใจอ่อนโยนมองโลกในแง่ดี

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา สรุปได้แนวทาง คือ คู่มือพัฒนาภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา โดยมีองค์ประกอบของคู่มือประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการพัฒนาและ 5) การวัดและประเมินผล และมีผลการประเมินด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการจัดทำคู่มือพัฒนาถือเป็นเอกสาร ตำรา เพื่ออำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการศึกษาหรือการปฏิบัติเรื่องใดเรื่องหนึ่งในการอบรมพัฒนา ดังที่เรื่องชัย จรุงศิริวัฒน์ (2554) ที่ได้ให้ความหมายคู่มือว่า เป็นเอกสารที่ให้ความรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง มีการอธิบายขั้นตอนและวิธีการใช้อย่างเป็นระบบ โดยมีรายละเอียดของข้อมูลแบ่งเป็นส่วนๆ เพื่อแนะนำขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ผู้ใ้สามารถใช้ได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพตามที่ผู้จัดทำได้กำหนดไว้ นอกจากนี้จากสรุปผลการวิจัยที่สรุปว่า คู่มือ มีรายละเอียดประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการพัฒนา และการวัดและประเมินผลนั้น สอดคล้องกับปรีชา ช่างขวัญยืน (2554) ที่ได้เสนอไว้ว่าคู่มือที่ดีควรระบุให้ชัดเจนว่าคู่มือนั้นเป็นคู่มือสำหรับใคร ใครเป็นผู้ใช้ มีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีส่วนนำที่ดึงดูดใจผู้ใ้ว่าคู่มือนี้อาจจะช่วยให้ผู้ใ้ได้อย่างไร มีส่วนที่ให้หลักการหรือความรู้ที่จำเป็นแก่ผู้ใ้ในการใช้คู่มือเพื่อให้การใช้คู่มือเกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีส่วนที่ให้คำแนะนำแก่ผู้ใ้คู่มือ เป็นต้น และนั่นทมนัส รอดทศนา (2554) ที่สรุปว่า องค์ประกอบของคู่มือนั้นจำเป็นต้องมีให้ครบถ้วนและชัดเจนทุกองค์ประกอบเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ใ้ใช้ ซึ่งได้แบ่งออกเป็นส่วนๆ ดังนี้ 1) ส่วนของคำชี้แจง 2) ส่วนของเนื้อหาสาระ 3) ส่วนของกิจกรรม ขั้นตอนวิธีการ และเวลาดำเนินการ 4) ส่วนของสถานที่วัสดุ อุปกรณ์ และสื่อต่าง ๆ 5) ส่วนข้อเสนอแนะ และ 6) ส่วนของการวัดผลและประเมินผล นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับคู่มือการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (2554), คู่มือปฏิบัติงานกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 (2561) และคู่มือการพัฒนาตนเองผ่านระบบออนไลน์และการประชุมปฏิบัติการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพของสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน (2562) ที่มีรายละเอียดหรือองค์ประกอบของคู่มือที่สอดคล้องกันคือ 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการพัฒนา 4) เนื้อหา และ 5) การวัดและประเมินผล ดังนั้นการจัดทำคู่มือพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จึงถือเป็นแนวทางที่สำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลจากการวิจัยครั้งนี้ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบ 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจ 2) การให้บริการ 3) การตระหนักรู้ 4) การอุทิศตน เพื่อพัฒนาคน และ 5) ความนอบน้อม ซึ่งหน่วยงานทางการศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดผลต่อการบริหารจัดการในสถานศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

1.2 ผลจากการศึกษาองค์ประกอบด้านความนอบน้อมมีความต้องการจำเป็นสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษา หน่วยงานทางการศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับความนอบน้อม ในการนำไปพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้แสดงออกถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวกับความนอบน้อม เช่น การแสดงกิริยาท่าทางที่สุภาพนุ่มนวล ถ้อยคำที่สุภาพอ่อนหวาน ไพเราะน่าฟัง ไม่หยาบคาย นุ่มนวลชวนให้สบายใจ รู้จักใช้คำพูดที่เหมาะสมถูกกาลเทศะและถูกกับบุคคล และการมีจิตใจอ่อนโยนมองโลกในแง่ดี เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการด้านความนอบน้อมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564). กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

- จิรวรรณ เล่งพานิชย์. (2554). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จิรัฐติกาล รจพจน์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- นันทน์มัส รอดทัศน. (2554). การจัดทำคู่มือจัดกิจกรรมพัฒนาความมีวินัยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสารสาสน์วิเทศบางบอน. การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปองภพ ภูจอมจิตร. (2555). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- เรืองชัย จรุงศิริวัฒน์. (2554). เทคนิคการเขียนคู่มือการปฏิบัติงาน. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2554). คู่มือการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งใหม่และเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญหรือผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสำนักงานกศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานครเชี่ยวชาญสำหรับผู้ดำเนินการพัฒนาและผู้เข้ารับการพัฒนา. นครปฐม: สถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวง.
- สมชาย เทพแสง. (2549). ผู้นำยุคใหม่ หัวใจของการปฏิรูป. พิมพ์ครั้งที่ 1. นนทบุรี: อัลฟ่ามิเลนเนียม.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ทวีพริ้นท์ จำกัด.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. (2561). คู่มือปฏิบัติงานกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา. (2564). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565. นครราชสีมา : กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครราชสีมา.
- สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ. (2562). คู่มือการพัฒนตนเองผ่านระบบออนไลน์ และการประชุมปฏิบัติการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- Dennis, R. S. and Bocamea, M. (2005). Development of the servant leadership assessment. *Leadership & Organizational Development Journal*. 26(8).
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), p. 607-610.

Laub, J. (2004). **Organizational Leadership Assessment (OLA) Model**. Defining servant leadership and the healthy organization.