

ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้

กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดเลย

Servant Leadership of School Administrators Under Development of Learning

Encouragement, Education Ministry, Loei Province

ณัฐรา แสงวงผล

กรรณิกา ไวโสภา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

Natrada Sawangphol

Kunnika Vaisopha

Mahamakut Buddhist University, Srilanchang Campus

Email: natrada.saw@student.mbu.ac.th

วันที่รับบทความ: 11 สิงหาคม 2567; วันที่แก้ไขบทความ 1 กันยายน 2567; วันที่ตอบรับบทความ: 4 กันยายน 2567

Received: August 11, 2024; Revised: September 1, 2024; Accepted: September 4, 2024

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดเลย กลุ่มตัวอย่างการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 167 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ทดสอบค่า (t-Test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way Anova) การหาค่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทดสอบความแตกต่าง ค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe') ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดเลย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดเลย จำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดเลย 1) ด้านการโน้มน้าวใจ ผู้บริหารควรมีการกระตุ้น สนับสนุน ให้ความร่วมมือ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน 2) ด้านการเข้าใจผู้อื่น ผู้บริหารควรรู้ เข้าถึง และเข้าใจในลักษณะพื้นฐานของตัวบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา 3) ด้านการรับฟัง ผู้บริหารควร มีการรับฟังข้อมูลจากทุกฝ่ายงาน ให้ความสำคัญกับการฟังโดยปราศจากอคติ 4) ด้านการมองการณ์ไกล ผู้บริหารควรเข้าใจสถานการณ์ในอดีต

ปัจจุบัน และสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และ 5) ด้านการรับผิดชอบร่วมกัน ผู้บริหารควรสร้างความเข้าใจในภาระงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

คำสำคัญ ภาวะผู้นำให้บริการ; ผู้บริหารสถานศึกษา; กรมส่งเสริมการเรียนรู้

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the level of service-oriented leadership of educational institution administrators (2) to compare the service-oriented leadership of educational institution administrators classified by gender, age, and work experience (3) to study guidelines for Develop service-minded leadership among school administrators. Under the Department of Learning Promotion Ministry of Education, Loei Province. The sample group for this research included 167 school administrators and teachers. The tool is a 5-level estimation questionnaire with a confidence value of 0.959. Statistics used in data analysis include frequency, percentage, mean, and standard deviation. and statistics that test t-values (t-Test and one-way synthesis of variance (One way ANOVA) to find statistically significant differences, test differences. Average per pair using Scheffe's method. The research results found that

1. Service-oriented leadership of educational institution administrators Under the Department of Learning Promotion the Ministry of Education, Loei Province, found that the overall level was at a high level.

2. Service-oriented leadership of educational institution administrators Under the Department of Learning Promotion Ministry of Education, Loei Province, classified by gender, age, and work experience. Overall and every aspect is no different.

3. Guidelines for developing service-oriented leadership among school administrators Under the Department of Learning Promotion Ministry of Education Loei Province 1) Persuasion Executives should encourage support and cooperate. and participate in work decisions 2) Understanding others Executives should know access and understand the basic characteristics of their subordinates. 3) Listening Executives should listen to information from every department. Give importance to listening without bias. 4) Foresight Executives should understand the past, present and what will happen in the future and 5) shared responsibility

Executives should create an understanding of the workload assigned by them to achieve the set goals.

Keyword: Servant Leadership; School Administrators; Development of Learning Encouragement

บทนำ

“การศึกษา” เป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้า ทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545) การศึกษาในระบบโรงเรียนเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะสนองต่อความต้องการในการเรียนของประชาชนได้อย่างทั่วถึง จำเป็นต้องมีการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน ซึ่งจะมีลักษณะยืดหยุ่นมากกว่า สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างหลากหลาย (กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2544 : 1) “กรมส่งเสริมการเรียนรู้” เป็นองค์กรภาครัฐภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงการศึกษาธิการ ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 เมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม พ.ศ. 2566 ซึ่งมีหน้าที่ จัด ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ 3 รูปแบบ คือการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองและการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญาเป็นคนดีมีวินัย รู้จักสิทธิควบคู่กับหน้าที่และความรับผิดชอบ เนื่องจากกรมส่งเสริมการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่ให้ประชาชนเข้าถึงการเรียนรู้ได้ทุกรูปแบบ ทุกที่ ทุกเวลา โดยการจัดส่งเสริม และสนับสนุนของกรม ซึ่งจะไม่เลือกปฏิบัติต่อคนพิการ หรือบุคคลซึ่งมีความต้องการจำเป็นพิเศษ และสามารถรับโอกาสเข้าถึงระบบสะสมความรู้ การเทียบโอน และการเทียบเคียงผลการเรียน (ประวัติ สกร. - กรมส่งเสริมการเรียนรู้ (nfe.go.th)) ฉะนั้น ในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพต้องเริ่มจากการพัฒนาคน เพราะคนถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรเป็นส่วนในการขับเคลื่อนองค์กร ดังนั้นกระบวนการพัฒนาคน ให้พร้อมสู่การเปลี่ยนแปลงยุคใหม่ สิ่งสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาต้องปรับกระบวนการคิด กระบวนการทำงาน ทักษะและวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการและรับรองความสำเร็จของสถานศึกษา ซึ่งผู้ที่มีบทบาทในการขับเคลื่อน คือ “ผู้นำ”

การดำเนินงานในสถานศึกษาภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหารทุกคน กล่าวคือเป็นคุณสมบัติส่วนตัวของบุคคลที่เป็นผู้นำแต่ละคนที่แสดงออกในพฤติกรรมต่าง ๆ ในการตัดสินใจสั่งการเพื่อที่จะทำให้ผู้ร่วมงานดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้หรืออาจกล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นศิลปะอันจำเป็นและสำคัญยิ่งของนักบริหารในการที่จะนำหน่วยงาน หรือกลุ่มมืองค์การไปสู่ความสำเร็จ (กุลนันท์ อมร

วุฒิกรณ์, 2562 : 38) โดยเฉพาะหน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษานั้น ปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานภายในองค์กร คือ ผู้บริหารต้องมีพฤติกรรม ความรู้ ความสามารถและทักษะในการบริหารงาน มีการชี้แจงและบุคลากรให้รับรู้แนวทางการปฏิบัติ และเป้าหมายในการดำเนินงาน

ภาวะผู้นำใ้บริการเป็นภาวะผู้นำที่สำคัญและจำเป็นในสภาวะการณ์ปัจจุบัน ซึ่งภาวะผู้นำใ้บริการเป็นผลผลิตที่เกิดขึ้นระหว่างกระบวนการปฏิบัติที่เป็นความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและภาวะผู้นำ ผู้บริหารจะมีพฤติกรรมที่การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน รับฟังความคิดเห็นเห็นพยายามตอบสนองความต้องการของผู้อื่น หุ่เมเพื่อองค์กร เน้นการทำงานเป็นทีม อยู่ร่วมกันเป็นชุมชน สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามบนพื้นฐานของวัฒนธรรมที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ริเริ่มการเปลี่ยนแปลง พัฒนาผู้อื่น เน้นการตัดสินใจบนพื้นฐานประโยชน์ของกลุ่มมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กรในอนาคต กรีนลีฟ (Greenleaf, 1977 : 13, อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2557, : 102)

ในการดำเนินงานของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย ส่วนใหญ่ทำงานร่วมกับชุมชนและให้บริการแก่ชุมชน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีความรู้ ประสบการณ์ และทักษะที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน เช่น ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสำหรับเป็นเครื่องมือจัดการเรียนรู้ แต่ในทางกลับกัน บุคลากรของ สกร. มีภาระงานที่หลากหลายและจำนวนมาก ไม่มีความชัดเจนในแนวทางและคู่มือการปฏิบัติงาน ตลอดจนบุคลากรบางประเภท เช่น ครู ทรช. ครูผู้สอนคนพิการ ได้รับการอบรมพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานระดับน้อย จึงทำให้ขาดการพัฒนาในความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ทำให้ส่งผลต่อการขาดขวัญและกำลังใจ ทำให้มีการเปลี่ยนบุคลากรบ่อย มีภารกิจอื่นที่ต้องดำเนินการมากขึ้น ไม่สามารถปฏิบัติภารกิจหลักได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งขาดการทบทวน MOU ต่าง ๆ ที่ได้ทำมาเป็นระยะเวลานาน (แผนปฏิบัติการ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567, : 35-38)

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยที่ในฐานะผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา จึงมีความสนใจในการทำการวิจัยศึกษาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดเลย เพื่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

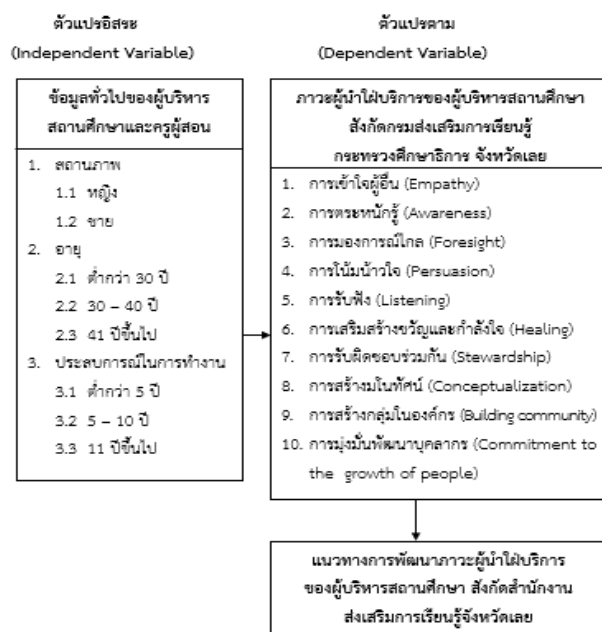
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดเลย
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดเลย จำแนกตาม เพศ อายุและประสบการณ์การทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดเลย

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ภาวะผู้นำเฝ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดเลยที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเฝ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ภาวะผู้นำเฝ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดเลย ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเฝ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ภาวะผู้นำเฝ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดเลยที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเฝ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย ปีการศึกษา 2566 จำนวน 294 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย จำนวน 167 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางของ

เครจซี่และมอร์แกน (Krejci and Morgan, 1970: 608) และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอเป็นชั้นในการสุ่มและเก็บข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

3. กลุ่มเป้าหมาย กลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

3.1 ศึกษาในเทศก์ จำนวน 1 คน ที่วุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป และดำรงตำแหน่งศึกษาในเทศมาอย่างน้อย 3 ปี

3.2 ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 2 คน ที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป ดำรงตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา มาแล้วอย่างน้อยหนึ่งปี และเป็นที่ยอมรับว่าเป็นนักบริหารที่มีความรู้ความสามารถ

3.3 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน ที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มาแล้วอย่างน้อยหนึ่งปี และเป็นที่ยอมรับว่าเป็นนักบริหารที่มีความรู้ความสามารถ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สามารถแบ่งออกเป็น 2 ชุด ได้แก่ ชุดที่ 1 แบบสอบถาม (Questionnaire) และชุดที่ 2 แบบสัมภาษณ์ (Interview) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) สอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดเลย ประกอบด้วย 10 ด้าน 1) การเข้าใจผู้อื่น (Empathy) 2) การตระหนักรู้ (Awareness) 3) การมองการณ์ไกล (Foresight) 4) การโน้มน้าวใจ (Persuasion) 5) การรับฟัง (Listening) 6) การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ (Healing) 7) การรับผิดชอบดูแล (Stewardship) 8) การสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) 9) การสร้างชุมชน (Building community) 10) การมุ่งมั่นพัฒนาบุคลากร (Commitment to the growth of people) เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท แบ่งเป็น 5 ระดับ นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสมของเนื้อหาและสำนวนภาษาที่ใช้ จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องและสมบูรณ์ มีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1.1 การตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่านตรวจสอบความถูกต้องของรูปแบบ (Format) ความถูกต้องเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) ของเครื่องมือให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม และมีการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จากข้อคำถามทั้งหมด 50 ข้อ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ และนิยามศัพท์เฉพาะการวิจัยอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 ซึ่งใช้ได้ทั้งหมด

1.2 การตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่น นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามจากผู้เชี่ยวชาญของแบบสอบถาม เพื่อนำไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือ ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอท่าบ่อ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดหนองคาย จำนวน 30 ชุด และหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (α - Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item - total Correlation) จากการเปิดตารางค่าวิกฤตที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 (มีค่าวิกฤตที่ตั้งแต่ 0.257 ขึ้นไป) ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.39 – 0.71 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค ซึ่งผลการหาค่าความเชื่อมั่นได้เท่ากับ 0.959

1.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ นำมาจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

2. แบบสัมภาษณ์ (Interview) ผู้วิจัยศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎี รวมถึงเอกสารต่าง ๆ เพื่อออกแบบข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ (Interview Questions) ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง โดยมีสาระตรงกับวัตถุประสงค์และครอบคลุมกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อสอบถามผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดเลย โดยข้อคำถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ประกอบด้วย ชื่องานวิจัย, ชื่อ- สกุล ผู้สัมภาษณ์ วัน/เวลาที่สัมภาษณ์ ส่วนที่ 2 แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย มีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องของรูปแบบ (Format) ความถูกต้องเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) ของเครื่องมือ และให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม และนำเครื่องมือไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยเขียนคำร้องและขอรับหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ถึงผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย เพื่อขอเก็บข้อมูลกับบุคลากรศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอต่างๆ ทั้ง 14 อำเภอ

2. นำแบบสอบถามพร้อมทั้งส่งสำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดเลย ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างแบบสอบถามจำนวน 167 คน จำแนกตามสถานศึกษาในสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดเลย ทั้ง 14 อำเภอ พร้อมทั้งกำหนด วัน เวลาในการตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามแบบออนไลน์ (Google Form)

3. ตรวจสอบข้อมูลการตอบแบบสอบถามที่ได้รับ มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและนำเสนอผลการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

4. นำแบบสัมภาษณ์ไปเก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์กับผู้บริหารทางการศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย รองผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย ผู้อำนวยการสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ประจำสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 คน เพื่อนำมาอ้างอิงเป็นข้อมูลประกอบการสรุปผลและอภิปรายผลงานวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ เพื่อนำข้อมูลมาประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการวิจัย

2. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (F) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การศึกษาภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดเลย วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ยคณิต (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) เป็นแบบจำแนกความหมาย 5 ระดับ (Semantic Differential) เป็นรายข้อและรายด้าน นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายเกณฑ์การแปลความหมายของข้อมูล

ตอนที่ 3 การทดสอบความแตกต่างระดับภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดเลย ดังนี้

1. การทดสอบความแตกต่าง จำแนกตาม เพศ นำมาวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัย โดยใช้ค่าสถิติด้วยการทดสอบ t-test ใช้ทดสอบตัวแปรอิสระ ที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม

2. การทดสอบความแตกต่าง จำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน นำมาวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัยแต่ละข้อ โดยใช้สถิติทดสอบ F-test ใช้ทดสอบตัวแปรอิสระ ที่จำแนกเป็น 3 กลุ่มขึ้นไป โดยการวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดเลย สามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 69.50 อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 44.09 ประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 53.30

2. ระดับภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคลากร (Commitment to the growth of people) รองลงมา ได้แก่ ด้านการตระหนักรู้ (Awareness) และด้านการสร้างกลุ่มภายในองค์กร (Building community) ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ (Healing) ด้านการสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) ด้านการรับผิดชอบร่วมกัน (Stewardship) ด้านการมองการณ์ไกล (Foresight) ด้านการรับฟัง (Listening) ด้านการเข้าใจผู้อื่น (Empathy) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการโน้มน้าวใจ (Persuasion)

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย จากที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำให้บริการ 10 ด้าน และนำผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำให้บริการที่มีค่าเฉลี่ยที่อยู่ในอันดับที่ 6 – 10 โดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 5 คน ซึ่งมีผลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย ทั้ง 5 ด้านดังนี้

3.1 ด้านการโน้มน้าวใจ (Persuasion) มีแนวทางการพัฒนาเป็นดังนี้ ผู้บริหารควรมีการกระตุ้น สนับสนุน ให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน

3.2 ด้านการเข้าใจผู้อื่น (Empathy) มีแนวทางการพัฒนาเป็นดังนี้ ผู้บริหารควรรู้ เข้าถึง และเข้าใจในลักษณะพื้นฐานของตัวบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา

3.3 ด้านการรับฟัง (Listening) มีแนวทางการพัฒนาเป็นดังนี้ ผู้บริหารควร มีการรับฟังข้อมูลจากทุกฝ่ายงาน ให้ความสำคัญกับการฟังโดยปราศจากอคติ

3.4 ด้านการมองการณ์ไกล (Foresight) แนวทางการพัฒนาเป็นดังนี้ ผู้บริหารควรเข้าใจสถานการณ์ในอดีต ปัจจุบัน และสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต

3.5 ด้านการรับผิดชอบร่วมกัน (Stewardship) แนวทางการพัฒนาเป็นดังนี้ ผู้บริหารควรสร้างความเข้าใจในภาระงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลยดังกล่าว สรุปรายละเอียดเป็นแผนภาพดังนี้



แผนภาพที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดเลยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำประเด็นที่สำคัญมาอภิปรายผลรายด้านเพื่อให้เกิดความชัดเจน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคลากร 2) ด้านการตระหนักรู้ และ 3) ด้านการสร้างกลุ่มภายในองค์กร และรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2 ลำดับสุดท้าย ได้แก่ 4) ด้านการเข้าใจผู้อื่น และ 5) ด้านการโน้มน้าวใจ ตามรายละเอียดดังนี้

ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดเลย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเกิดจากสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดเลย มีการกำหนดวิสัยทัศน์ “ประชาชนในพื้นที่จังหวัดเลย ได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพพร้อมเข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต” และพันธกิจ ข้อ 1 จัด ส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับที่มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ และยกระดับการศึกษาของประชาชนให้สามารถปรับตัวในการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม และมีสมรรถนะพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ ทำให้ผู้บริหารทางการศึกษาจึงได้กำหนดนโยบายให้บุคลากรในสังกัด ได้ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่พร้อมที่ให้บริการแก่นักศึกษา ประชาชน ทุกช่วงวัย และนำไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาที่มีผู้บริหารสถานศึกษา ทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน และจัดการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยร่วมกับภาคเครือข่ายในพื้นที่ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานบริหารสถานศึกษาร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา ในการให้บริการกับนักศึกษา ประชาชน และภาคเครือข่ายในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดการเรียนการสอน การฝึกอบรมในด้านอาชีพ และให้บริการส่งเสริมการอ่านในรูปแบบของห้องสมุดประชาชน เป็นต้น ภาวะผู้นำใ้บริการจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีและใช้เป็นแนวทางในการบริหารงาน สอดคล้องกับการวิจัยของสุพรรณนิภา นามกันยา (2559 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนรินทร์ ไพเราะ

(2560 : ง) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรทองในพระราชูปถัมภ์ฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยม วัดใหม่กรทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1. ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคลากร จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมองเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ เพราะภาระงานในหน้าที่ของครูและบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย หลายรูปแบบ เช่น การจัดการเรียนการสอน การจัดอบรมฝึกอาชีพให้กับประชาชน การทำงานร่วมกับภาคีเครือข่าย อย่างหลากหลาย เป็นต้น ดังนั้น จากภาระงานดังกล่าว ผู้บริหารจึงต้องมีการวางนโยบายการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อให้ครูและบุคลากรนำไปปรับใช้ในการทำงานต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของสัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง (2553 : 61) ได้กล่าวไว้ว่าการมุ่งมั่นพัฒนาคน (Commitment to the growth of people) หมายถึง การแสดงให้เห็นว่าความเป็นบุคคลของมนุษย์แต่ละคนมีคุณค่าสูงกว่าผลงานของบุคคลนั้น ผู้นำไฟบริการจะต้องอุทิศตนอย่างแท้จริง ในการพัฒนาบุคลากรของตนให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพและเติบโตตามวุฒิภาวะของแต่ละคน ได้แก่ การแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นต่อความเจริญงอกงามของบุคลากร การมุ่งมั่นในการพัฒนาบุคลากรผู้นำของหน่วยงาน การรับฟังข้อมูลป้อนกลับจากบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร การผลักดันผู้อื่นให้ประสบความสำเร็จที่สูงกว่าความคาดหวัง การใช้เวลาและจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับบุคลากรในการพัฒนาทางวิชาชีพเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของทิพสุคนธ์ บุญรอด (2563 : ง) พบว่าภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาบุคคล อยู่ในระดับมาก

2. ด้านการตระหนักรู้ จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีการแสดงตนถึงการมีความรู้ ความเข้าใจงานในหน้าที่ตน มีการปรับตัวและปรับตัวได้ในทุกสถานการณ์ มีศีลธรรม ค่านิยมที่ดี และมีการแสดงออกถึงการจงใจให้บุคลากรรู้ถึงคุณค่าของตนเอง จรรยาบรรณวิชาชีพ และสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ ดังที่สอดคล้องกับงานวิจัยของกิริติกรณ์ รักษาดี (2561 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตระหนักรู้ อยู่ในระดับมาก

3. ด้านการสร้างกลุ่มภายในองค์กร จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารแสดงถึงความสามารถในการสร้างกลุ่มหรือทีม มีการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการรับรู้ของการมีเป้าหมาย ทิศทางเดียวกัน และพร้อมจะปฏิบัติงานอยู่เบื้องหลังเพื่อพัฒนาองค์กรให้เกิดความเข้มแข็ง ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพสุคนธ์ บุญรอด (2563 : ง) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำบริการของผู้บริหาร

สถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างชุมชน อยู่ในระดับมาก

4. ด้านการเข้าใจผู้อื่น จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการเข้าใจถึงความรู้สึกของครู ให้การยอมรับ ให้ความสำคัญมีทัศนคติที่ดี และให้โอกาสครูในการปฏิบัติงาน เข้าใจปัญหา และให้กำลังใจบุคลากรในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล ช่วยให้บุคลากรรู้เท่าทันในอารมณ์แม้ในสภาวะการณ์ที่ตึงเครียด และแสดงให้เห็นถึงความกรุณาและความห่วงใยบุคลากรตลอดเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของชนิตา คงสำราญ (2562 : จ) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเข้าใจผู้อื่นอยู่ในระดับมาก

5. ด้านการโน้มน้าวใจ จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารมีความสามารถสร้างแรงจูงใจ สร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธา และความไว้วางใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึที่ดี มีการปฏิบัติงานด้วยความร่วมมือ ร่วมใจกัน มิใช่เป็นการบังคับให้ทำ มีการทำงานร่วมกันอย่างเป็นแบบแผน เข้าใจในหน้าที่ตนเอง และมีเป้าหมายในการดำเนินงานในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของกิริติกรณ์ รักษาดี (2561 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการโน้มน้าวใจ อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 การโน้มน้าวใจ (Persuasion) พบว่า ผู้บริหารใช้การโน้มน้าวใจในการทำงานบุคลากร อยู่ในระดับต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีการกระตุ้น สนับสนุน ให้ความร่วมมือ มีการสื่อสารอย่างชัดเจนต่อสาธารณชน และผู้ใต้บังคับบัญชาให้เข้าใจถึงแนวทางในการดำเนินการขององค์กร

1.2 การเข้าใจผู้อื่น (Empathy) พบว่า ผู้บริหารยอมรับ เข้าใจถึงปัญหาของผู้อื่น อยู่ในระดับต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรรู้และเข้าใจถึงลักษณะพื้นฐานของตัวบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นที่ปรึกษาที่ดี สามารถแก้ปัญหาของแต่ละเหตุการณ์ได้ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

1.3 ด้านการรับฟัง (Listening) พบว่า ผู้บริหารเปิดใจรับฟังผู้อื่นด้วยใจที่เป็นกลาง อยู่ในระดับต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีทักษะการฟังที่ดี ฟังอย่างตั้งใจ ให้ความสำคัญกับการฟัง โดยปราศจากอคติ มีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้าง และสนับสนุนการฟังที่ดี มีการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นร่วมกันอยู่เสมอ เพื่อแสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน มีส่วนสำคัญในการตัดสินใจหรือการให้ข้อมูลที่ดี

1.4 ด้านการมองการณ์ไกล (Foresight) พบว่า ผู้บริหารสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับสถานศึกษา อยู่ในระดับต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกล เข้าใจสถานการณ์ในอดีต ปัจจุบัน และสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต มีการนำเสนอวิสัยทัศน์ให้บุคลากรทราบ และเกิดการยอมรับ เพื่อเป็นการวางแผน และพัฒนาทิศทางการดำเนินการในองค์กรให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ

1.5 ด้านการรับผิดชอบร่วมกัน (Stewardship) พบว่า ผู้บริหารสร้างจิตสำนึกการดูแลรับผิดชอบเพื่อคนอื่น อยู่ในระดับต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการสื่อสาร และสร้างจิตสำนึกให้บุคลากร เกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์กร ให้เกิดการรับผิดชอบร่วมแรง ร่วมใจในการพัฒนาองค์กร มีการประชุมวางแผนของบุคลากร สร้างความเข้าใจในภาระหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร หรือหัวหน้าฝ่าย / กลุ่มงานตามคำสั่ง เพื่อให้การดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่สถานศึกษาวางไว้ และเกิดการมีส่วนร่วมในการวางแผนอย่างสม่ำเสมอ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ของบุคลากรและสอดคล้องกับบริบทของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย

2.2 ควรทำวิจัยเชิงเปรียบเทียบสาเหตุ (causal comparative research) เพื่อให้ได้โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำใ้บริการที่มีประสิทธิผลและตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของการบริการในปัจจุบัน

เอกสารอ้างอิง

- กรมการศึกษานอกโรงเรียน. (2544). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ปี พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545. กรุงเทพฯ : บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- กรมส่งเสริมการเรียนรู้.(2566). ประวัติกรมส่งเสริมการเรียนรู้. สืบค้นเมื่อ 9 เมษายน 2566 จาก <https://www.nfe.go.th>
- กิริติกรณ์ รักษาดี. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- กุลนันท์ อมรฤทธิกรณ์. (2562). โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของนักศึกษาฝึกงานในบริษัทจำหน่ายเฟอร์นิเจอร์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชนิดา คงสำราญ. (2562). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแบบใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. ดุษฎีนิพนธ์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.



- ทิพสุคนธ์ บุญรอด. (2563). ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัย
ศิลปากร.
- นรินทร์ ไพเราะ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรทองในพระราชูปถัมภ์ฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาปราจีนบุรี เขต 1. สารนิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง. (2553). ภาวะผู้นำใฝ่บริการในองค์กร: แนวคิด หลักการ ทฤษฎี
และงานวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังน่านวิทยา.
- _____. (2557).ภาวะผู้นำแบบบริการ แนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัย. มหาสารคาม: ห้าง
หุ้นส่วนจำกัด อภิชาติการพิมพ์.
- สุพรรณนิภา นามกันยา.(2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. วิทยานิพนธ์
ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย, วิทยาเขตศรีล้านช้าง.
- สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย.(2567).แผนปฏิบัติการ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้
จังหวัดเลย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567.เลย.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1 9 7 0). Determining Sample Size for Research Activities.
Educational and Psychological Measurement. 30(3) : 608.